

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.
2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
4. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan karena hasil uji nilai $F = 22,533$ dengan tingkat signifikansi (p -value) = 0,000 lebih kecil daripada 0,005 menunjukkan interaksi ketiga variabel yaitu variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas.
5. Hasil analisis determinasi (R^2) menunjukkan 78,2% pengaruh dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta sedangkan 21,8% ditentukan oleh faktor yang lainnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai banyak keterbatasan antara lain :

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada penelitian lain, dimana kasus dan obyeknya berbeda.
2. Peneliti hanya menyebarkan kuesioner pada lingkup puskesmas daerah kota Surakarta saja dengan jumlah responden yang hanya 19 orang, dan berdasarkan data pada DKK Surakarta hanya ada 17 puskesmas di seluruh Kota Surakarta dan karyawan laboratoriumnya berjumlah 19 orang saja. Sehingga hasil penelitian kurang sesuai dengan harapan peneliti.
3. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner pada puskesmas seluruh karesidenan Surakarta untuk mendapatkan responden lebih banyak karena keterbatasan waktu dan biaya serta letak puskesmas satu dengan puskesmas yang lain agak sulit dijangkau dalam waktu yang relatif singkat.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka untuk pengembangan kinerja karyawan laboratorium puskesmas di Surakarta peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas. Sehingga kinerja karyawan dapat

ditingkatkan dengan terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan laboratorium puskesmas sehingga hasil ujinya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti, namun bukan berarti tidak penting dalam mempengaruhi kinerja, faktor – faktor motivasi kerja dan budaya organisasi harus tetap diperhatikan untuk monitoring kinerja karyawan laboratorium.
3. Alasan untuk tetap memperhatikan budaya organisasi karyawan adalah berbagai sumber menyebutkan perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan meskipun dalam penelitian ini tidak terbukti, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan. Solusinya adalah menciptakan budaya organisasi sistem pelayanan yang baik bagi karyawan yang dapat diterima dan dapat diterapkan dengan baik, khususnya bagi karyawan laboratorium puskesmas.
4. Alasan untuk memperhatikan motivasi kerja adalah banyak sumber yang menyebutkan bahwa jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerjanya akan menjadi tinggi, meskipun dalam penelitian ini hasilnya tidak terbukti

sifnifikan namun seseorang akan menyelesaikan tugas dengan cepat dan dengan baik. Tidak ada lagi pekerjaan yang menumpuk yang membuat stress dan jika sudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik bisa lebih tenang dalam bekerja. Solusinya adalah memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan berkinerja baik, misalnya kenaikan gaji, bonus, atau apa pun yang diharapkan karyawan. Ini akan memicu karyawan berlomba dan mental juara akan tumbuh. Ketidakadilan dan kriteria yang tidak jelas akan menurunkan tingkat partisipasi karyawan untuk berlomba. Khususnya bagi karyawan laboratorium puskesmas.

5. Penelitian yang lain yang lebih rasional perlu dilakukan untuk mencari faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas obyek penelitian ke wilayah lain di Indonesia untuk memperbesar jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Chandra, Dr. Budiman. 2008. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Cetakan 1. Jakarta : EGC
- Devi, EKD. 2009. “analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT. Semeru Karya buana semarang)”. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
- Graves, Desmond. 1986. *Coorporate Culture – Diagnosis and Change*. New York : The Free Press
- Hartono, Dr. Bambang. 2010. *Promosi Kesehatan di Puskesmas dan Rumah Sakit*. Cetakan 1. Jakarta : Rineka Cipta
- Heriyanti, Dewita. 2007. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro
- Indraswari, Meyta. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- Karwati, Euis. 2009. “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Cimahi, STKIP Pasundan
- Koesmono, H.T. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, VII (2) : 171 – 188
- Mahesa, Dewar. 2010. “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro

- Makhfudli dan Efendi, E. 2009. *Keperawatan Kesehatan Komunitas Teori dan Praktik Dalam Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Octaviana, Nur. 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Rizal, A.M.H. 2012. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Siregar, Ir. Syofian, M.M. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti, Prof. Dr. Hj. M. Pd, APU. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan 1. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sopiah, Dr. MM., M.Pd. 2008. *Perilaku Organisasional Edisi 1*. Yogyakarta : ANDI
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 6. Bandung : Alfabeta
- Sugiono, Prof. DR. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan 16. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. M.Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Uno, Dr. H. Hamzah B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Edisi 1 Cetakan 9. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahab, R.B. 2012. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar”. Skripsi. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS SETIA BUDI
 Jl. Let. Jen Sutoyo, Mojosongo-Solo 57127, Telp. 0271-852518, Fax 0271-853275
 Homepage : www.setiabudi.ac.id, e-mail : info@setiabudi.ac.id

No. Formulir	: FM/ PM-REK-004/11
Rev	: 01
Tgl Terbit	: 12 November 2009

Nomor : 11.D4 / FIK-USB / VI / 2013
 Lamp. : -
 Hal : **Ijin penvebaran Quisioner**

Kepada : **Yth. Kepala
 Dinas Kesehatan Kota Surakarta
 di.
 Surakarta**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Program D-IV Analisis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, maka dengan ini kami mohon ijin untuk menyebarkan Quisioner penelitian di Puskesmas wilayah Surakarta, bagi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : **KRISNAWATI PRADINA**
 NIM : **05.12.0158.N**
 Judul Skripsi : **Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Hubungan Bnudaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium di Surakarta Tahun 2013**

Hal-hal yang berkaitan dengan administrasi, kami serahkan sepenuhnya pada kebijaksanaan yang ada.

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 11 Juni 2013

Dekan,



[Signature]
Ratno Agung Samsunaharto, S.Si., M.Sc.
 NIS. 01.04.076

Lampiran 2. Surat Ijin Penelitian dari Dinas



PEMERINTAH KOTA SURAKARTA
DINAS KESEHATAN
 Jln. Jendral Sudirman No. : 2, Telp. dan Fax (0271) 632202
 SURAKARTA 57111

Surakarta, 19 Juni 2013

Nomor : 070/13502
 Lampiran : -
 Perihal : **Ijin Penyebaran Quisioner**

K e p a d a :
 Yth. Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
 Universitas Setia Budi Surakarta
 di -

SURAKARTA

Menanggapi surat Saudara Nomor : 11.D4/FIK-USB/VI/2013 tanggal 11 Juni 2013 perihal seperti pada pokok surat, pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan ijin kepada :

Nama : Krisnawati Pradina
 NIM : 05.12.0158.N
 Judul : Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium di Surakarta Tahun 2013.

Untuk menyebarkan quisioner penelitian di Puskesmas Dinas Kesehatan Kota Surakarta dengan catatan laporan hasil dikirim ke Dinas Kesehatan Kota Surakarta (Bidang Promkes).

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

a.n. KEPALA DINAS KESEHATAN
 KOTA SURAKARTA
 Kepala Bidang Promosi Kesehatan,
 Pemberdayaan Masyarakat dan Kemitraan



PURWANTI, SKM, M.Kes

Pembina

NIP. 19690810 199311 2 001

Tembusan Kepada Yth :

1. Kepala UPTD Puskesmas
2. Yang bersangkutan
3. Arsip.

Lampiran 3. Kuesioner

Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian

Di Surakarta,

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Universitas Setia Budi Surakarta Fakultas Ilmu Kesehatan
Jurusan Analis Kesehatan :

Nama : Krisnawati Pradina

NIM : 05120158 N

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul :

“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Puskesmas Di Surakarta”

Untuk keperluan tersebut saya sebagai peneliti memohon bantuan kepada Bp/Ibu/Sdr/i agar dapat membantu kami dalam mengumpulkan data yang kami perlukan dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini dengan kesungguhan hati.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner berjumlah 36 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak dijawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja anda. Daat pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik.

Besar harapan saya atas partisipasi anda terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga bagi peneliri dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan organisasi. Atas perhatian anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Krisnawati Pradina

Daftar Pertanyaan

I. Identitas Responden

- a. Nama : (boleh tidak dicantumkan)
- b. Usia
 - 20 – 25 tahun
 - 26 – 35 tahun
 - 36 – 45 tahun
 - > 46 tahun
- c. Jenis Kelamin
 - Laki – laki
 - Perempuan
- d. Pendidikan
 - D III
 - D IV
- e. Lama Bekerja
 - 1 – 10 tahun
 - 11 – 20 tahun
 - 21 – 30 tahun
 - > 30 tahun

II. Petunjuk pengisian

Mohon dijawab semua pertanyaan ini dengan memberikan tanda (X) / silang pada jawaban sesuai dengan pendapat anda.

III. Daftar pertanyaan

Keterangan :

- | | |
|-----|-----------------------|
| SS | = sangat setuju |
| S | = setuju |
| KS | = kurang setuju |
| TS | = tidak setuju |
| STS | = sangat tidak setuju |

Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memberikan hasil kerja yang terbaik bagi laboratorium tempat saya bekerja.					
2.	Saya menaati peraturan yang sudah diterapkan di laboratorium.					
3.	Atasan saya akan menegur dan memberikan sanksi jika melanggar peraturan.					
4.	Saya berusaha untuk lebih profesional ketika atasan menegur karena kelalaian saya.					
5.	Saya berusaha untuk lebih kreatif dengan pekerjaan yang ditekuni.					
6.	Ada promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi.					
7.	Saya dapat mengeluarkan pendapat dan opini mengenai pekerjaan melalui organisasi serikat karyawan laboratorium kesehatan.					
8.	Saya memiliki peluang untuk pengembangan potensi diri.					
9.	Saya bangga dengan penghargaan yang diberikan oleh laboratorium karena prestasi kerja saya.					
10.	Saya selalu mematuhi standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja saat bekerja.					

Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji / kompensasi yang saya dapatkan mendorong untuk lebih giat bekerja.					
2.	Atasan di tempat saya bekerja bersikap adil terhadap semua karyawannya.					
3.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan baik.					
4.	Hubungan kerja sesama karyawan berjalan dengan baik.					
5.	Situasi dan kondisi ditempat saya bekerja baik.					
6.	Semua pekerjaan dapat saya laksanakan dengan baik.					
7.	Laboratorium tempat saya bekerja memberikan peluang untuk pengembangan karir melalui pelatihan – pelatihan.					
8.	Penghargaan yang akan diberikan mendorong saya bekerja lebih baik lagi.					
9.	Di laboratorium tempat saya bekerja diadakan promosi jabatan untuk karyawan yang berhasil meraih prestasi kerja.					
10.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat saya jalankan dengan baik.					

Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang diberikan membuat saya merasa puas.					
2.	Saya puas dengan peluang kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir.					
3.	Saya puas dengan kestabilan pekerjaan saat ini.					
4.	Hubungan dan interaksi sosial antar karyawan di laboratorium tempat saya bekerja selama ini baik dan jarang terjadi konflik.					
5.	Saya akan dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, jika berprestasi.					
6.	Atasan di laboratorium tempat saya bekerja memberikan dukungan atas pekerjaan yang dilakukan.					

Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan saya.					
2.	Hasil kerja yang telah saya capai sudah sesuai secara kualitas dan kuantitasnya.					
3.	Pengetahuan dan keterampilan saya miliki berkaitan dengan pekerjaan utama.					
4.	Saya memiliki kemampuan menggagas ide – ide dan tindakan – tindakan baru untuk penyelesaian setiap persoalan yang muncul dalam setiap pekerjaan.					
5.	Saya memiliki kesadaran untuk bekerjasama dengan rekan satu profesi.					
6.	Saya mempunyai kemampuan bekerja secara kreatif dan inovatif melalui ide – ide baru untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.					
7.	Saya mempunyai kesadaran untuk dapat dipercaya dalam setiap pekerjaan.					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
9.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan standar operasional yang ada.					
10.	Saya memegang standar profesionalitas kerja yang tinggi.					

Lampiran 4. Skor Hasil Kuesioner

Data Hasil Kuesioner Budaya Organisasi Responden

No Responden	No Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37
5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
7	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
10	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	35
11	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
13	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
17	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
18	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	40
19	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44

Data Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Responden

No Responden	No Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	38
2	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	41
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
5	5	5	4	4	4	4	4	1	5	2	38
6	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	41
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
10	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	33
11	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	41
12	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	41
13	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	42
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
17	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	41
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39

Data Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja Responden

No Responden	No Soal						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	5	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	5	3	24
5	3	4	3	5	2	5	22
6	3	4	4	4	5	5	25
7	4	4	4	4	3	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	4	4	3	4	22
10	3	3	3	4	2	2	17
11	4	4	4	3	4	5	24
12	5	5	4	4	4	5	27
13	4	3	3	3	4	5	22
14	4	4	4	4	3	4	23
15	4	4	4	5	2	4	23
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	1	1	22
18	3	4	4	3	3	4	21
19	3	4	4	4	3	4	22

Lampiran 5. Validitas dan Reabilitas Budaya Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,801	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S1	3,57	,504	30
S2	3,67	,479	30
S3	3,47	,507	30
S4	3,60	,498	30
S5	3,57	,504	30
S6	3,53	,507	30
S7	3,60	,498	30
S8	3,50	,509	30
S9	3,43	,504	30
S10	3,67	,479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	32,03	7,482	,436		,788
S2	31,93	7,513	,455		,786
S3	32,13	7,361	,479		,783
S4	32,00	7,448	,456		,786
S5	32,03	7,413	,463		,785
S6	32,07	7,582	,393		,793
S7	32,00	7,034	,626		,766
S8	32,10	7,334	,488		,782
S9	32,17	7,316	,502		,781
S10	31,93	7,513	,455		,786

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,60	8,938	2,990	10

Lampiran 6. Validitas dan Realiabilitas Motivasi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,863	,867	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S1	3,37	,809	30
S2	3,47	,629	30
S3	3,20	,714	30
S4	3,57	,568	30
S5	3,40	,675	30
S6	3,20	,714	30
S7	3,50	,682	30
S8	3,47	,629	30
S9	3,20	,714	30
S10	3,50	,682	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	30,50	17,983	,337	.	,873
S2	30,40	17,007	,683	.	,841
S3	30,67	16,644	,651	.	,843
S4	30,30	18,286	,481	.	,857
S5	30,47	17,499	,530	.	,853
S6	30,67	16,644	,651	.	,843
S7	30,37	17,275	,565	.	,850
S8	30,40	17,007	,683	.	,841
S9	30,67	16,644	,651	.	,843
S10	30,37	17,275	,565	.	,850

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33,87	20,947	4,577	10

Lampiran 7. Validitas dan Realiabilitas Kepuasan Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,718	,718	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S1	3,60	,498	30
S2	3,53	,507	30
S3	3,47	,507	30
S4	3,50	,509	30
S5	3,47	,629	30
S6	3,50	,682	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	17,47	3,430	,546	,748	,654
S2	17,53	3,982	,220	,600	,740
S3	17,60	3,766	,336	,584	,710
S4	17,57	3,357	,574	,818	,645
S5	17,60	2,938	,627	,820	,617
S6	17,57	3,151	,441	,766	,688

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,07	4,685	2,164	6

Lampiran 8. Validitas dan Realiabilitas Kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,821	,822	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
S1	3,67	,479	30
S2	3,47	,507	30
S3	3,60	,498	30
S4	3,57	,504	30
S5	3,53	,507	30
S6	3,60	,498	30
S7	3,50	,509	30
S8	3,43	,504	30
S9	3,67	,479	30
S10	3,47	,507	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	31,83	7,799	,575	.	,798
S2	32,03	7,482	,659	.	,788
S3	31,90	8,300	,356	.	,820
S4	31,93	8,409	,310	.	,825
S5	31,97	7,826	,523	.	,803
S6	31,90	7,817	,540	.	,802
S7	32,00	8,069	,430	.	,813
S8	32,07	8,064	,437	.	,812
S9	31,83	7,799	,575	.	,798
S10	32,03	7,482	,659	.	,788

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35,50	9,569	3,093	10

Lampiran 9. Regression

Regression

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,597	3	52,866	22,533	,000 ^a
	Residual	35,193	15	2,346		
	Total	193,789	18			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja(X3), Motivasi Kerja(X2), Budaya organisasi(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja(Y)	42,89	3,281	19
Budaya organisasi(X1)	42,05	4,075	19
Motivasi Kerja(X2)	39,21	2,780	19
Kepuasan kerja(X3)	27,00	2,906	19

Correlations

		Kinerja(Y)	Budaya organisasi(X1)	Motivasi Kerja(X2)	Kepuasan kerja(X3)
Pearson Correlation	Kinerja(Y)	1,000	,678	,618	,857
	Budaya organisasi(X1)	,678	1,000	,842	,511
	Motivasi Kerja(X2)	,618	,842	1,000	,433
	Kepuasan kerja(X3)	,857	,511	,433	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja(Y)		,001	,002	,000
	Budaya organisasi(X1)	,001		,000	,013
	Motivasi Kerja(X2)	,002	,000		,032
	Kepuasan kerja(X3)	,000	,013	,032	
N	Kinerja(Y)	19	19	19	19
	Budaya organisasi(X1)	19	19	19	19
	Motivasi Kerja(X2)	19	19	19	19
	Kepuasan kerja(X3)	19	19	19	19

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja(X3), Motivasi Kerja(X2), Budaya organisasi(X1) ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36,76	46,33	42,89	2,968	19
Residual	-3,333	2,071	,000	1,398	19
Std. Predicted Value	-2,067	1,158	,000	1,000	19
Std. Residual	-2,176	1,352	,000	,913	19

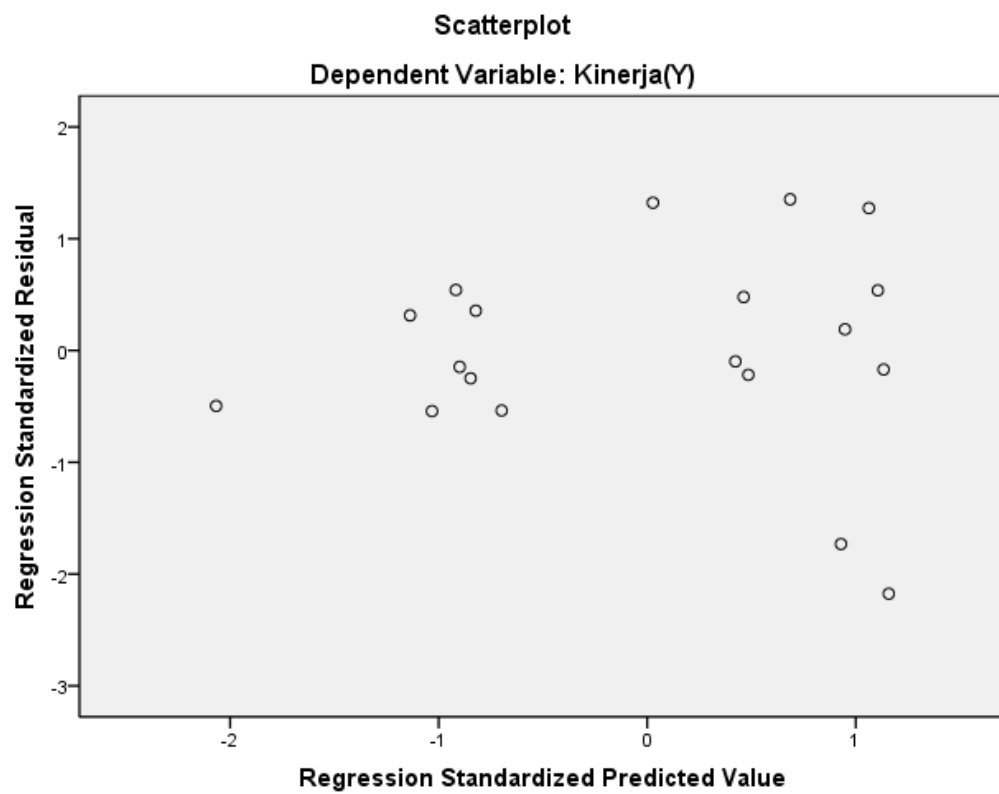
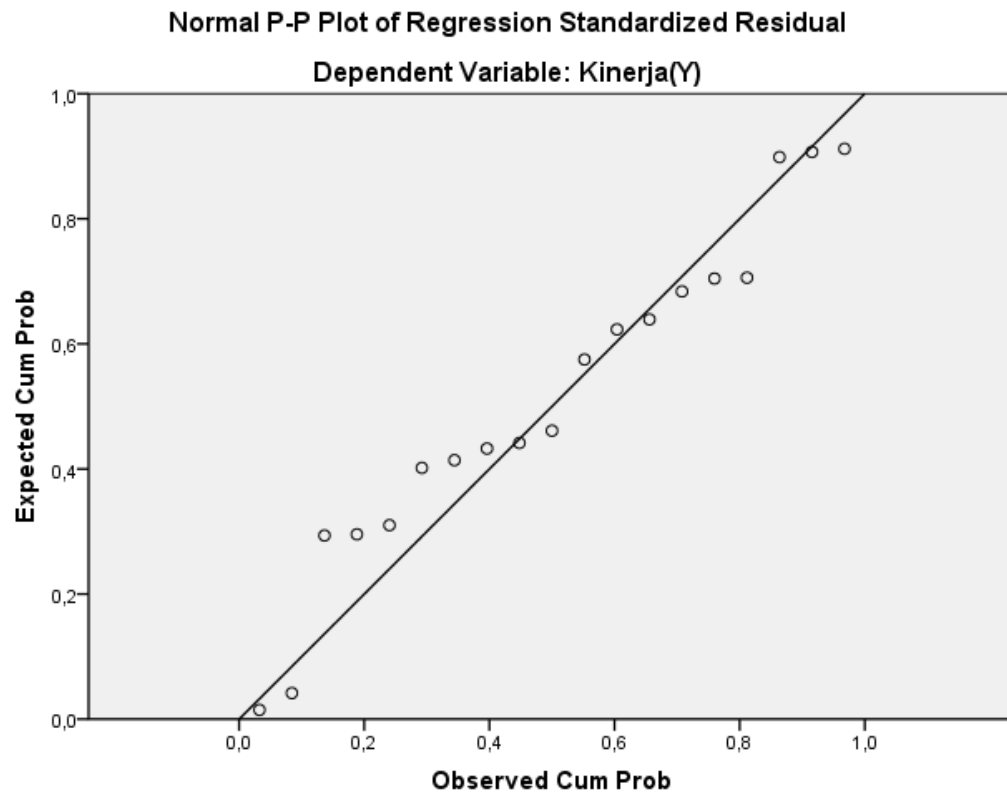
a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	8,104	5,469				1,482	,159	-3,554	19,762		
Budaya organisasi(X1)	,156	,172	,194	,906	,379	-,211	,524	,678	,228	,100	,264	3,785
Motivasi Kerja(X2)	,183	,241	,155	,761	,459	-,330	,697	,618	,193	,084	,291	3,441
Kepuasan kerja(X3)	,779	,145	,690	5,389	,000	,471	1,087	,857	,812	,593	,739	1,354

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Charts



Lampiran 10. Tabel R Satu Sisi

TABEL R SATU SISI

df	t 5	t	r
1	6.3138	3.0777	.9511
2	2.9200	1.8856	.8000
3	2.3534	1.6377	.6870
4	2.1318	1.5332	.6084
5	2.0150	1.4759	.5509
6	1.9432	1.4398	.5067
7	1.8946	1.4149	.4716
8	1.8595	1.3968	.4428
9	1.8331	1.3830	.4187
10	1.8125	1.3722	.3981
11	1.7959	1.3634	.3802
12	1.7823	1.3562	.3646
13	1.7709	1.3502	.3507
14	1.7613	1.3450	.3383
15	1.7531	1.3406	.3271
16	1.7459	1.3368	.3170
17	1.7396	1.3334	.3077
18	1.7341	1.3304	.2992
19	1.7291	1.3277	.2914
20	1.7247	1.3253	.2841
21	1.7207	1.3232	.2774
22	1.7171	1.3212	.2711
23	1.7139	1.3195	.2653
24	1.7109	1.3178	.2598
25	1.7081	1.3163	.2546
26	1.7056	1.3150	.2497
27	1.7033	1.3137	.2451
28	1.7011	1.3125	.2407
29	1.6991	1.3114	.2366
30	1.6973	1.3104	.2327
31	1.6955	1.3095	.2289
32	1.6939	1.3086	.2254
33	1.6924	1.3077	.2220
34	1.6909	1.3070	.2187
35	1.6896	1.3062	.2156
36	1.6883	1.3055	.2126
37	1.6871	1.3049	.2097
38	1.6860	1.3042	.2070

df	t 5	t	r
39	1.6849	1.3036	.2043
40	1.6839	1.3031	.2018
41	1.6829	1.3025	.1993
42	1.6820	1.3020	.1970
43	1.6811	1.3016	.1947
44	1.6802	1.3011	.1925
45	1.6794	1.3006	.1903
46	1.6787	1.3002	.1883
47	1.6779	1.2998	.1863
48	1.6772	1.2994	.1843
49	1.6766	1.2991	.1825
50	1.6759	1.2987	.1806
51	1.6753	1.2984	.1789
52	1.6747	1.2980	.1772
53	1.6741	1.2977	.1755
54	1.6736	1.2974	.1739
55	1.6730	1.2971	.1723
56	1.6725	1.2969	.1708
57	1.6720	1.2966	.1693
58	1.6716	1.2963	.1678
59	1.6711	1.2961	.1664
60	1.6706	1.2958	.1650
61	1.6702	1.2956	.1636
62	1.6698	1.2954	.1623
63	1.6694	1.2951	.1610
64	1.6690	1.2949	.1598
65	1.6686	1.2947	.1586
66	1.6683	1.2945	.1574
67	1.6679	1.2943	.1562
68	1.6676	1.2941	.1550
69	1.6672	1.2939	.1539
70	1.6669	1.2938	.1528
71	1.6666	1.2936	.1517
72	1.6663	1.2934	.1507
73	1.6660	1.2933	.1497
74	1.6657	1.2931	.1486
75	1.6654	1.2929	.1477