

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Saffah Konveksi Sukoharjo**

**Kurniawan Mukti Wibowo<sup>1</sup>, Kusuma Chandra Kirana<sup>2</sup>, Didik Subiyanto<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

kurniawanmukti55@gmail.com<sup>1</sup>, kusumack@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>, didikks@ustjogja.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research to examine the effect of organizational culture and motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Saffah Convection Sukoharjo. This research is quantitative with the sampling method being non-probability and the sampling technique using saturated sampling which takes 100% of the total population of Saffah Convection Sukoharjo employees, namely as many as 50 respondents. Data collection was carried out by distributing online questionnaires to respondents. Data were analyzed using the IBM SPSS Version 25 application. The results of this study indicated that the organizational culture variable ( $X_1$ ) had a positive and significant effect on job satisfaction ( $Z$ ) with a value of 0.025. Then the motivation variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on job satisfaction ( $Z$ ) with a value of 0.003. In addition, the organizational culture variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) with a value of 0.026. The motivation variable ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) with a value of 0.015 and the job satisfaction variable ( $Z$ ) has a positive and significant effect on employee performance ( $Y$ ) with a value of 0.016. In addition, the results of the study also show that job satisfaction can act as an intervening variable for the influence of organizational culture and motivation on employee performance at the Saffah Convection of Sukoharjo.*

**Keywords :** *organizational culture, motivation, job satisfaction, employee performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Saffah Konveksi Sukoharjo. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan metode pengambilan sampel adalah *non-probability* dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh dimana mengambil 100% jumlah populasi karyawan Saffah Konveksi Sukoharjo yaitu sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dengan nilai 0.025. Kemudian variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dengan nilai 0.003. Selain itu, variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0.026. Variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0.015 dan variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan ( $Y$ ) dengan nilai 0.016. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.

**Kata kunci :** *budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, prestasi karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan dalam mengoperasikan aktivitas berjalannya perusahaan. Kemampuan berpikir manusia dan berkarya yang tersimpan dalam diri perlu digali, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan yang dimiliki tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memiliki pengaruh yang strategis dalam perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan perusahaan dan prestasi karyawannya. Menurut Sutrisno (2017) prestasi adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau selama kurun waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang karyawan yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja karyawan adalah hasil upaya seseorang karyawan yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Untuk menilai prestasi kerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan, (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan senang dan nyaman dengan organisasi tersebut.

Selain itu salah satu penggerak roda kehidupan perusahaan untuk menghasilkan prestasi karyawannya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan yang tinggi. Menurut Effendy (2015) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Lantaran & Nursan, (2019) motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

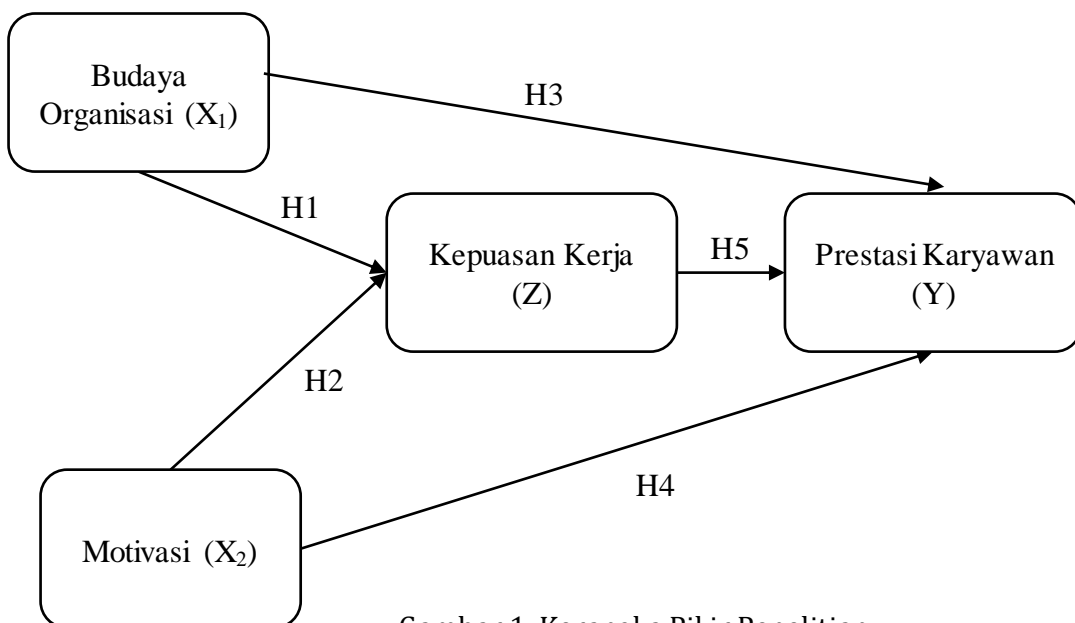
Sudah ada peneliti yang melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, seperti peneliti Imron & Suhardi (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan peneliti Suwandi, (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Hal ini menunjukkan terdapat kesenjangan hasil penelitian.

Selain itu pada variabel motivasi, beberapa peneliti seperti Supardi *et al.*,

(2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja perawat RSBP Batam. Didukung juga penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales. Tetapi peneliti Khafidz (2020) menemukan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV Pratama Lamongan dimana nilai uji t variabel motivasi kerja diperoleh  $t\text{-hitung} (0,617) < t\text{-tabel} (2,073)$  dengan nilai signifikan  $0,544 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Saffah Konveksi merupakan usaha yang bergerak di bidang industri konveksi di kota Sukoharjo. Saffah Konveksi memproduksi beberapa pakaian seperti seragam kaos, *Underwear*, pakaian bayi, gamis, baju anak-anak santri dll. Saffah Konveksi didirikan sejak bulan Januari tahun 2001 oleh ibu Warsini Safira. Usaha ini berawal dari ibu Warsini Safira yang melihat potensi SDM yang mampuni dan potensi pasar di bidang konveksi yang begitu luas di daerah Sukoharjo, namun belum banyak wirausaha yang menekuni bisnis tersebut. Selain itu keinginan kuat ibu Warsini Safira untuk tetap berkarir dan tetap menjalankan prioritasnya sebagai ibu rumah tangga serta merawat anak-anak membuat beliau akhirnya termotivasi untuk mendirikan usaha toko *babyshop* di awal karirnya dengan 2 karyawan. Hingga kini, Ibu Warsini Safira terus mengembangkan usahanya di bidang konveksi serta menerapkan berbagai strategi baik itu dengan memperluas pemasarannya, meningkatkan kualitas SDM dan menekan biaya produksi agar tetap mempertahankan pelanggannya.

## KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa hipotesis tersebut didukung dengan adanya kerangka pikir dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Misalnya, variabel independen budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel intervening kepuasan kerja ( $Z$ ), variabel independen motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel intervening kepuasan kerja ( $Z$ ), Variabel independen budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Variabel dependen prestasi karyawan ( $Y$ ), Variabel independen motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Variabel dependen prestasi karyawan ( $Y$ ) dan variabel intervening kepuasan kerja ( $Z$ ) berpengaruh positif terhadap variabel dependen prestasi karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan pernyataan di atas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.
- H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap prestasi karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.
- H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap prestasi karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.
- H5 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan angka dalam menilai informasi tentang suatu topik. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh Karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo.

Pengumpulan data responden dilakukan secara *online* dengan menyebarkan *link* kepada karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo. Analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS Versi 25 dengan analisis jalur yang menguraikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

Instrumen penelitian ini berupa angket yang harus diberi tanggapan oleh responden yang berisi pernyataan tertulis. Kuesioner disusun dengan menggunakan lima skala Likert. Item kuesioner berisi mengenai Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Hipotesis diterima bila nilai signifikan  $p\text{-value} < 0,05$ .

## Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan melalui:

- a) Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah faktor pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Program IBM SPSS versi 25 menggunakan bantuan computer tes *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan untuk menentukan normalitas.

- b) Uji multikolinieritas. Aplikasi SPSS digunakan untuk melakukan uji multikolinieritas, yang melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas.
- c) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah model regresi menunjukkan ketidaksamaan *variance* dengan membandingkan residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menjelaskan nilai pengaruh variabel sehingga akan meyakinkan terdapat tidaknya hubungan antar 2 variabel independen dengan satu variabel dependen.

## Pengujian Hipotesis

- a) Uji Parsial (Uji T) dilakukan untuk mengenali pengaruh X terhadap Y secara parsial ataupun individu. Ketika nilai probabilitas signifikan dibandingkan tingkat kepercayaan 5% (0,05), dapat ditunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hanya signifikan secara parsial.
- b) Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.
- c) Uji Sobel merupakan uji yang digunakan untuk menjelaskan potensi suatu variabel mediasi untuk secara signifikan memediasi hubungan variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo. Terdapat 50 sampel yang layak dilakukan dalam penelitian. Berdasarkan karakteristik responden penelitian dari perspektif gender terdiri dari 96% responden perempuan dan 4% responden laki-laki. Apabila ditinjau dari persebaran usia dominasi responden usia lebih dari 36 tahun dengan frekuensi sebanyak 36% responden, usia antara 31-35 dan 26-30 tahun sebanyak 24% dan usia 21-25 tahun dan usia < 20 tahun masing-masing sebanyak 14% dan 2% responden. Kemudian apabila ditinjau dari status responden, yang paling dominan adalah berstatus kawin dengan frekuensi sebanyak 42 atau 84% responden. Responden dengan status belum kawin sebanyak 6 responden atau 12% responden. Kemudian responden dengan status janda/duda sebanyak 2 atau sebesar 4 % responden. Kemudian apabila dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir terlihat bahwa Pendidikan terakhir responden yang paling dominan adalah SLTA/Sederajat dengan frekuensi sebanyak 56% responden. Serta apabila karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja terlihat bahwa Lama bekerja responden yang paling dominan adalah 2-5 Tahun dengan frekuensi sebanyak 50% responden.

## Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variable	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Budaya Organisai	1	0.623	0.2787	Valid
	2	0.685	0.2787	Valid
	3	0.623	0.2787	Valid
	4	0.643	0.2787	Valid
	5	0.686	0.2787	Valid
	6	0.583	0.2787	Valid
	7	0.461	0.2787	Valid
	8	0.434	0.2787	Valid
	9	0.472	0.2787	Valid
	10	0.343	0.2787	Valid
Motivasi	1	0.495	0.2787	Valid
	2	0.591	0.2787	Valid
	3	0.641	0.2787	Valid
	4	0.751	0.2787	Valid
	5	0.489	0.2787	Valid
	6	0.490	0.2787	Valid
	7	0.526	0.2787	Valid
	8	0.483	0.2787	Valid
	9	0.655	0.2787	Valid
	10	0.598	0.2787	Valid
Prestasi Karyawan	1	0.694	0.2787	Valid
	2	0.650	0.2787	Valid
	3	0.686	0.2787	Valid
	4	0.715	0.2787	Valid
	5	0.654	0.2787	Valid
	6	0.459	0.2787	Valid
	7	0.583	0.2787	Valid
	8	0.554	0.2787	Valid
	9	0.386	0.2787	Valid
Kepuasan Kerja	1	0.503	0.2787	Valid
	2	0.604	0.2787	Valid
	3	0.677	0.2787	Valid
	4	0.522	0.2787	Valid
	5	0.591	0.2787	Valid
	6	0.624	0.2787	Valid
	7	0.504	0.2787	Valid
	8	0.533	0.2787	Valid
	9	0.476	0.2787	Valid
	10	0.464	0.2787	Valid

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi	0.763	0.60	Reliabel
Motivasi	0.726	0.60	Reliabel
Prestasi Karyawan	0.810	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.813	0.60	Reliabel

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1 di atas maka diketahui pernyataan pada kuesioner memiliki r-hitung lebih besar daripada r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan pada kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya, pada tabel 2 uji reabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Maka berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

**HASIL ANALISIS DATA**

**1) Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas 1**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.655	3.655			2.915	.005		
Budaya Organisasi	.294	.127	.345		2.323	.025	.412	2.429
Motivasi	.371	.120	.461		3.104	.003	.412	2.429

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023*

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-.574	3.620			-.159	.875		
Budaya Organisasi	.280	.122	.297		2.299	.026	.369	2.708
Motivasi	.301	.120	.337		2.515	.015	.342	2.927
Kepuasan Kerja	.332	.033	.300		2.500	.016	.426	2.349

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

*Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023*

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011: 90).

Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 maka dapat disimpulkan data tersebut terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 3 dan tabel 4 hasil uji multikolinearitas persamaan 1 dan persamaan 2 menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada pengujian persamaan 1 dan 2.

## b. Uji Normal

Penelitian ini melihat tampilan grafik, plot dan tabel *one-sample kolmogrov-smirnov test* pada IBM SPSS untuk analisis grafik pada uji normalitas. Berikut tabel hasil uji normalitas:

**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02642167
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.050
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82720068
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.083
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>



- 
- a. Test distribution is Normal.

---

  - b. Calculated from data.

---

  - c. Lilliefors Significance Correction.

---

  - d. This is a lower bound of the true significance.

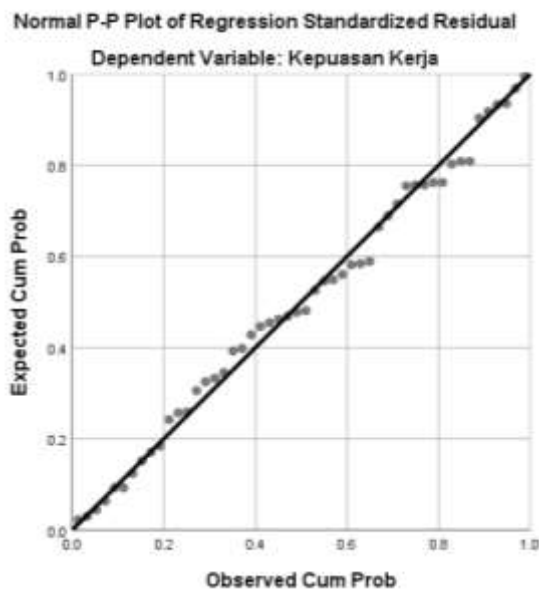
---

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

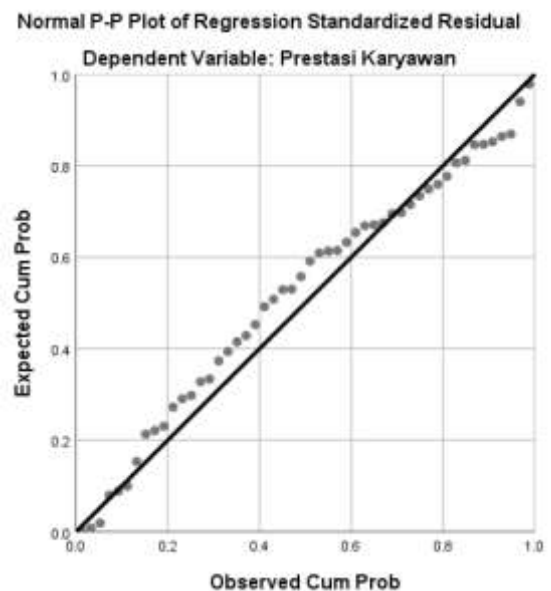
Berdasarkan tabel 5 dan tabel 6 tersebut menunjukkan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200. Hasil ini berarti bahwa nilai *Asymp.Sig*. (2-tailed) lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa semua residual variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak dijadikan objek pengujian. Hasil uji normalitas juga dapat dilihat dari gambar histogram dan plot uji normalitas berikut:

Persamaan 1

Persamaan 2

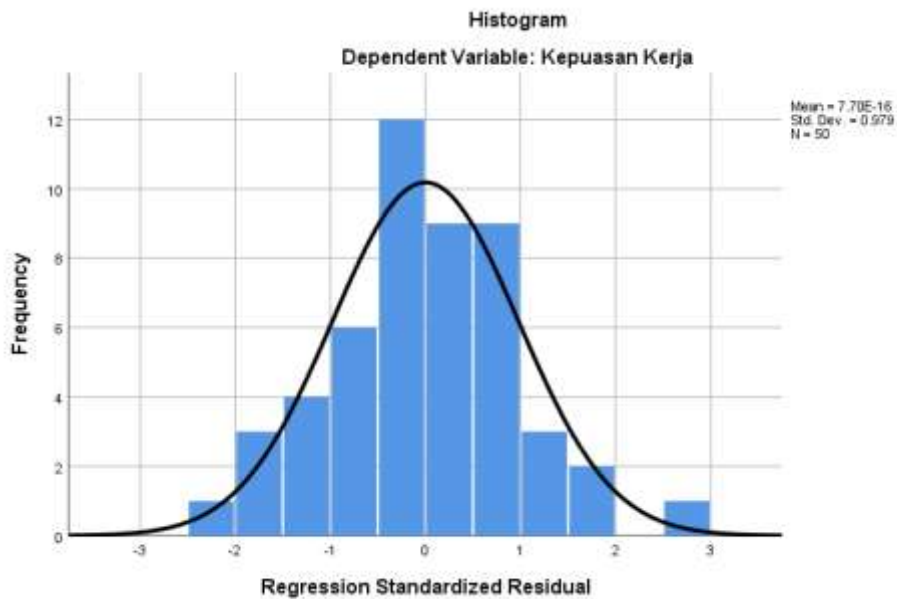


Gambar 2 Plot Uji Normalitas 1



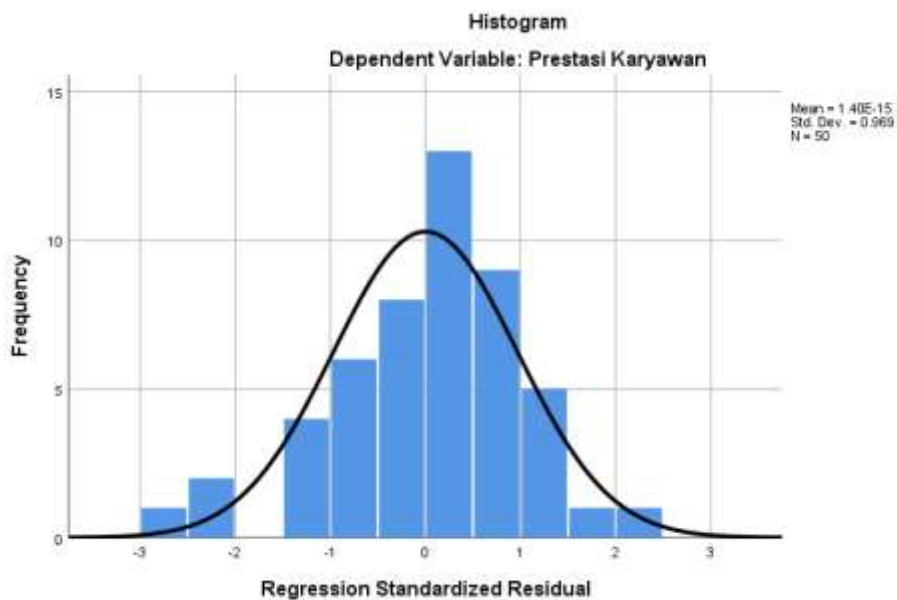
Gambar 3 Plot Uji Normalitas 1

**Persamaan 1**



*Gambar 4 Histogram Uji Normalitas 1*

**Persamaan 2**



*Gambar 5 Histogram Uji Normalitas 2*

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah suatu pengamatan ke pengamatan lainnya terjadi ketidaksamaan varian dan variabel pada suatu model regresi. Apabila signifikasinya di atas 5%, maka dapat dikatakan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas 1**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.222	2.250		-.543	.589
	Budaya Organisasi	.085	.078	.244	1.095	.279
	Motivasi	-.022	.074	-.068	-.303	.763

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

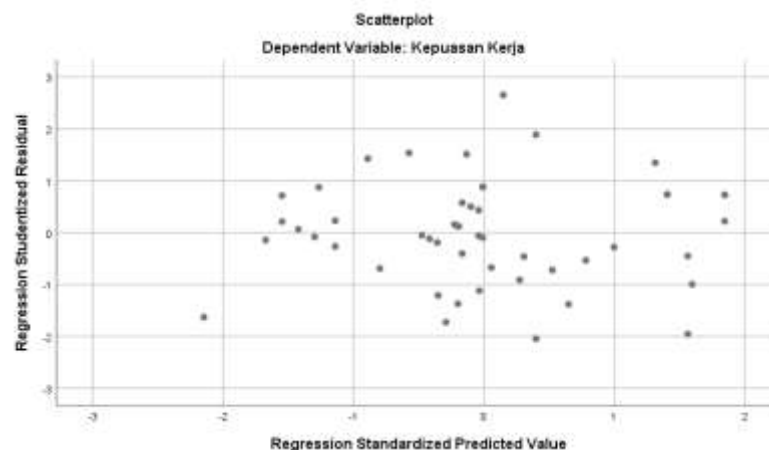
**Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.786	2.212		-.355	.724
	Budaya Organisasi	-.108	.074	-.338	-1.456	.152
	Motivasi	.095	.073	.313	1.297	.201
	Kepuasan Kerja	.074	.081	.197	.911	.367

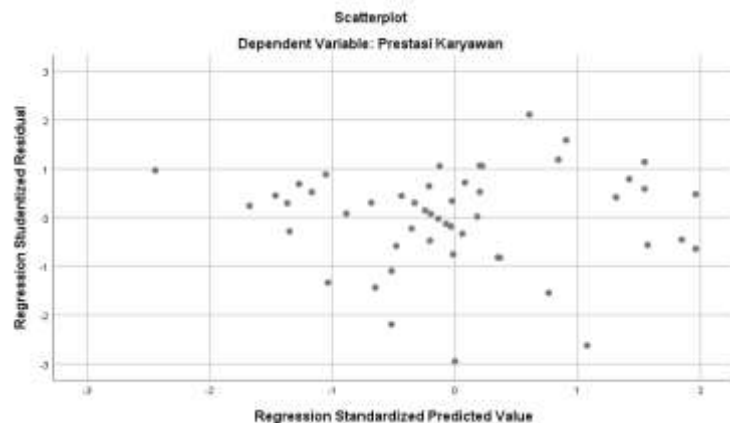
a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa nilai sig > 5%, maka data dari penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas. Selain pada tabel di atas Analisa ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas maka titik-titik yang menyebar berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa berbentuk pola tertentu. Berikut gambar hasil uji heteroskedastisitas yang diuji menggunakan aplikasi IBM SPSS V25 :



Gambar 6 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Gambar 7 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2

## UJI HIPOTESIS

### 1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9 Hasil Uji T Persamaan 1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.655	3.655		2.915	.005
	Budaya Organisasi	.294	.127	.345	2.323	.025
	Motivasi	.371	.120	.461	3.104	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Tabel 10 Hasil Uji T Persamaan 2

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.574	3.620		-.159	.875
	Budaya Organisasi	.280	.122	.297	2.299	.026
	Motivasi	.301	.120	.337	2.515	.015
	Kepuasan Kerja	.332	.033	.300	2.500	.016

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditentukan pengaruh terhadap hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Pada tabel 9, variabel Budaya Organisasi memiliki t-hitung sebesar 2.323 dengan signifikansi  $0,025 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh

- positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Pada tabel 9, variabel Motivasi memiliki t-hitung sebesar 3.104 dengan signifikansi  $0,003 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.
  - c. Pada tabel 10, variabel Budaya Organisasi memiliki t-hitung sebesar 2.299 dengan signifikansi  $0,026 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan.
  - d. Pada tabel 10, variabel motivasi memiliki t-hitung sebesar 2.515 dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
  - e. Pada tabel 10, variabel kepuasan kerja memiliki t-hitung sebesar 2.500 dengan signifikansi  $0,016 < 0,05$  atau  $\alpha$  (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11 Koefisien Determinasi Jalur 1**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	.574	.556	2.069

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,574 hal ini berarti 57,4% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya 42,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 2,069 semakin kecil nilai *Standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

**Tabel 12 Koefisien Determinasi Jalur 2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.699	1.886

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi  
b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

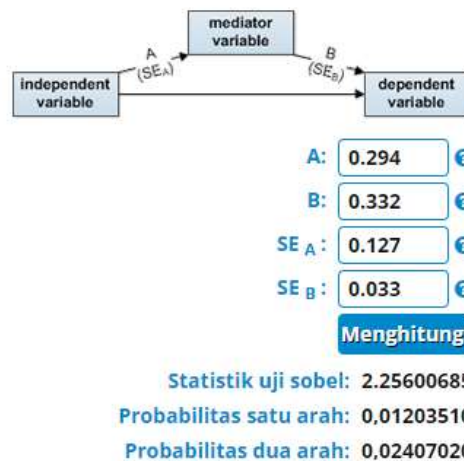
Sumber: Data Primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar

0,574 hal ini berarti 71,7% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan motivasi, sedangkan sisanya 28,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 1,886 semakin kecil nilai *Standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

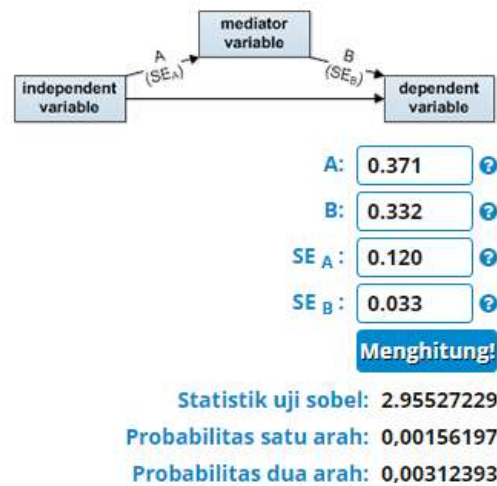
### 3) Uji Sobel

- a. Hasil Uji Sobel Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



Dari hasil perhitungan test sobel di atas mendapatkan nilai probabilitas dua arah 0,02407020 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0,02407020 < 0,05$  jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap prestasikaryawan secara *partial mediation effect*.

- b. Hasil Uji Sobel Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



Dari hasil perhitungan test sobel di atas mendapatkan nilai probabilitas dua arah 0,00312393 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0,00312393 < 0,05$  jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap prestasi karyawan secara *partial mediation effect*.

## PEMBAHASAN

### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS V25 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai sig  $0,025 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti budaya organisasi di Saffah Konveksi Sukoharjo sangat baik dimana gaya budaya, perilaku dan norma-norma di lingkungan kerja sangat positif sehingga karyawan Saffah Konveksi dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Damayanti dan ismiyati (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS V25 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai sig  $0,003 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti motivasi karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo sangat positif, dimana dorongan dari dalam diri maupun faktor eksternal membuat karyawan Saffah konveksi menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Saffah Konveksi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh

Rivaldo & Ratnasari, (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

**c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan**

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS V25 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai  $\text{sig } 0,026 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti budaya organisasi yang dibentuk dan dikembangkan di lingkungan Saffah Konveksi sangat baik sehingga mempengaruhi prestasi karyawan di Saffah Konveksi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Yani (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap Prestasi kerja.

**d. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan**

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS V25 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai  $\text{sig } 0,015 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti pemberian motivasi kepada karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo sangat positif, dimana karyawan menjadi bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi karyawan yang tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supardi *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Prestasi kerja Perawat RSBP Batam.

**e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan**

Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS V25 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Terbukti dari hasil regresi dengan nilai  $\text{sig } 0,016 < 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja. Kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis di lingkungan Saffah Konveksi sangat baik sehingga tercipta prestasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Montol *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

**f. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Dari hasil perhitungan test sobel di atas mendapatkan nilai probabilitas dua arah 0,02407020 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0,02407020 < 0,5$  jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan secara *partial mediation effect*.



Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo dapat memberikan prestasi kerja yang terbaik dan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan yang didukung dengan budaya organisasi di tempat kerja yang bagus membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga menciptakan prestasi kerja yang maksimal dan secara tidak langsung juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo.

**g. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil yang diperoleh dalam uji sobel motivasi terhadap prestasi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil perhitungan test sobel di atas mendapatkan nilai probabilitas dua arah 0,02407020 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $0,00312393 < 0,5$  jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan secara *partial mediation effect*. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo dapat memberikan prestasi kerja yang terbaik dan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan yang didukung dengan motivasi di tempat kerja yang bagus membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga menciptakan prestasi kerja yang maksimal dan secara tidak langsung juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini, tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Prestasi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Saffah Konveksi Sukoharjo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Saffah Konveksi Sukoharjo.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Saffah Konveksi Sukoharjo
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan di Saffah Konveksi Sukoharjo
6. Kepuasan kerja secara positif dan signifikan menjadi variabel intervening pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi karyawan dan sebagai intervening pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan Saffah Konveksi di Sukoharjo.

## SARAN

- a. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi karyawan. Variabel yang paling signifikan pengaruhnya terhadap Prestasi Karyawan adalah motivasi dimana nilai signifikansinya adalah 0,015. Sedangkan variabel yang signifikan pengaruhnya rendah terhadap prestasi karyawan adalah budaya organisasi, dimana nilai signifikansinya adalah 0,026. Untuk itu Saffah Konveksi dapat meningkatkan prestasi karyawan dengan memaksimalkan lagi motivasi karyawan dan membangun budaya organisasi yang positif di lingkungan Saffah Konveksi. Hal ini dapat dilakukan dengan mempererat hubungan antar karyawan dengan melakukan *gathering* ataupun memberikan pelatihan bersama.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan terhadap teori ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang prestasi karyawan sebagai sumber daya utama di Saffah Konveksi Sukoharjo, terutama yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan referensi untuk penelitian sejenis, maka untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi karyawan. Peneliti merekomendasikan untuk dapat memperluas sampel penelitian dan menambah indikator serta variabel independen baru untuk mengetahui secara luas apakah ada pengaruh dari variabel lain terhadap Prestasi Karyawan, Misalnya dengan menambah variabel pelatihan kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Damayanti, E. dan ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i1.37165>
- Effendy, O. U. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. PT. Citra Aditia Bakti.
- Efrinawati, Yusup, Norawati, S. /, & Suparti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682–2696.

- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*.
- Khafidz, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 1(2), 1–5. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jekma>
- Kurniawan, R., & Yani, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 115–134.
- Lantaran, D., & Nursan, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja (Pertama)*. Nas Media Pustaka.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 569. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>
- Prasetyo, A. (2022). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MENGGUNAKAN STRUCTURALEQUATIONMODEL. 8(4), 376–397.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah dipahami*. Pustaka Baru Pres.
- Supardi, Rivaldo, Y., & Yusman, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suwandi. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 8(2), 140–147.