

## BAB VI

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum

##### 1. Sejarah Singkat CV. Diyas Boga Pratama

Sebuah perusahaan makanan dimsum, awal mulanya Pak Manan merupakan seorang koki profesional dinegeri Malaysia. Setelah bertahun-tahun sukses menjadi koki disana ia ingin mencoba kembali kenegri asalnya Indonesia, untuk membuka usaha makanan. Awalnya ia mengamati apa yang menjadi makanan kesukaan orang Indonesia akhir-akhir ini. Ternyata orang Indonesia akhir-akhir ini sedang menggemari japanese food. Pak Manan untuk membuka usaha restoran yang menjual Japane food. Sebelum Pak Manan memulai usahanya ia teringat pada seseorang temannya dan ia mengajak temannya tersebut berbisnis bersama.

Ia mengajak temannya tersebut untuk berbisnis dimsum, temannya tersebut mau, mereka memberi nama usahanya itu dengan nama “dimsum Mbledos” awalnya mereka membuka satu outlet dan ternyata sudah punya banyak pelanggan, akhirnya mereka memutuskan untuk menambah beberapa outlet, setelah bertahun-tahun usaha mereka berhasil dan sukses. Dan pada tahun 2009 Pak Manan mencoba usaha sendiri tanpa bergabung sama temannya tetapi tetap dengan usaha menjual dimsum, usaha dimsumnya tersebut diberinama “dimsum Manan”. Dalam usahanya kali ini ia sedikit menerapkan sisitem *franchise*, dimana selain dia menjual dimsum lewat usahanya sendiri tetapi dia juga bisa menjual dimsum olahannya melalui usaha orang lain yang

ingin bekerja sama dengannya dan sistem usahanyapun berhasil banyak orang yang menggunakannya jasa franchisenya dan dia memperoleh banyak keuntungan baik untuk usaha restorannya sendiri maupun yang lewat bisnis franchisenya setelah itu dia mengembangkan cabang-cabang dimsumnya kekota-kota lain diseluruh indonesia seperti Surabaya, Bali, Bandung dan Jogja.

Dimsum manan akhir-akhir ini berkembang pesat banyak orang yang mencarinya hanya untuk mengkonsumsi dimsum ini. Orang-orang mengatakan bahwa produksi dimsum dari perusahaan CV. Diyas Boga Pratam tersebut beda dengan dimsum-dimsum lainnya.

## **2. Visi dan misi**

Visi perusahaan

Menjadikan restoran dengan ciri khas jepang yang mengutamakan produk dan kualitas pelanana yang terbaik, dimsum manan sehingga menjadi pilihan utama dan terkemuka dalam berbisnis.

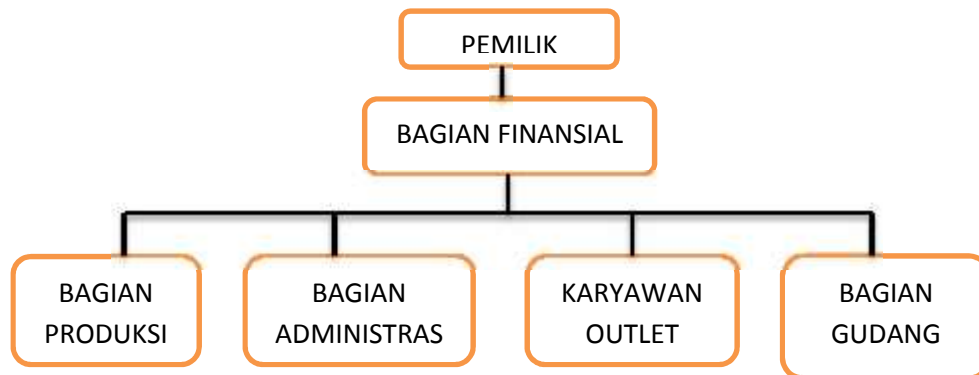
Misi perusahaan

Kami memberikan solusi bagi pelanggan untuk mendapatkan makanan yang makanan yang berkualitas dan variatif dengan dengan mengutamakan pelayanan demi kepuasan pelanggan.

## **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan elemen penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan yang menggambarkan hubungan wewenang dan tanggung jawab bagi

setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, maka seluruh aktivitas perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, untuk mencapai tujuan dasar kerja sama yang mempunyai bentuk dan susunan yang jelas dalam tiap-tiap tugasnya serta menegaskan hubungan antara satu dengan yang lain. Struktur organisasi pada CV. Diyas Boga Pratama adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi CV. Diyas Boga Pratama

Tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi diatas dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut :

a. Pemilik

Adalah individu atau sekelompok orang yang memiliki ide untuk memulai suatu bisnis dengan mengorganisasikan, mengolah dan mengsumsikan resiko suatu bisnis yang dihadapi dalam perusahaan bisnisnya.

b. Bagian Finansial

Adalah kepentingan manajemen yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pemanfaatan keuangan perusahaan dalam kegiatan secara efisien dan efektif dan kerja sama secara kompak dengan bagian lain, seperti produksi, bagian gudang dan pemasaran. Menetapkan kebutuhan perusahaan untuk sekarang, masa depan dan menutup kebutuhan-kebutuhan itu secara sehat

c. Bagian Produksi

Adalah mengolah bahan menta menjadi bahan jadi yang diinginkan perusahaan dimsum seperti siomay, tim tahu, pangsit sanghai dll

d. Administrasi

Adalah memasukkan data, membantu mengelolah segala hal yang terkait dengan kriteria yang dimaksud :

- Bagian keuangan membutuhkan administrasi keuangan yang membantu secara teknis dengan mencatat uang keluar dan uang masuk
- Mencatat daftar hadir pegawai, membuat struk gaji
- Menulis kebutuhan-kebutuhan terkait dengan perusahaan

e. Karyawan Outlet

Adalah melayani pelanggan dengan ramah dan mengecek di outlet yang dibutuhkan

f. Bagian Gudang

Adalah bertanggung jawab atas barang, bertugas melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang yang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan dan membuat bukti barang masuk dll.

## **B. Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Analisa deskripsi terhadap variabel kepuasan kerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kepuasan kerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

### **1. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2005:45), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuisisioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari kolom *corrected item-item total correlation* ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Menurut Ghazali, (2005:45),

koefisien masing-masing item kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{kritis}$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Nilai sig	Keterangan
1	Motivasi	Indikator 1	0,680	0,268	0.000	Valid
2	Motivasi	Indikator 2	0,694	0,268	0.000	Valid
3	Motivasi	Indikator 3	0,676	0,268	0.000	Valid
4	Motivasi	Indikator 4	0,595	0,268	0.000	Valid
5	Motivasi	Indikator 5	0,446	0,268	0.001	Valid
6	Motivasi	Indikator 6	0,507	0,268	0.000	Valid
7	Motivasi	Indikator 7	0,392	0,268	0.003	Valid
8	Motivasi	Indikator 8	0,650	0,268	0.000	Valid
9	Motivasi	Indikator 9	0,293	0,268	0.032	Valid
10	Motivasi	Indikator 10	0,571	0,268	0.000	Valid
11	Budaya Organisasi	Indikator 1	0,400	0,268	0.003	Valid
12	Budaya Organisasi	Indikator 2	0,523	0,268	0.000	Valid
13	Budaya Organisasi	Indikator 3	0,690	0,268	0.000	Valid
14	Budaya Organisasi	Indikator 4	0,523	0,268	0.000	Valid
15	Budaya Organisasi	Indikator 5	0,497	0,268	0.000	Valid
16	Budaya Organisasi	Indikator 6	0,433	0,268	0.001	Valid
17	Budaya Organisasi	Indikator 7	0,299	0,268	0.023	Valid
18	Budaya Organisasi	Indikator 8	0,504	0,268	0.000	Valid
19	Budaya Organisasi	Indikator 9	0,337	0,268	0.013	Valid
20	Budaya Organisasi	Indikator 10	0,690	0,268	0.000	Valid
21	Kepuasan Kerja	Indikator 1	0,650	0,268	0.000	Valid
22	Kepuasan Kerja	Indikator 2	0,528	0,268	0.000	Valid
23	Kepuasan Kerja	Indikator 3	0,498	0,268	0.000	Valid
24	Kepuasan Kerja	Indikator 4	0,661	0,268	0.000	Valid
25	Kepuasan Kerja	Indikator 5	0,661	0,268	0.000	Valid
26	Kepuasan Kerja	Indikator 6	0,385	0,268	0.004	Valid
27	Kepuasan Kerja	Indikator 7	0,332	0,268	0.014	Valid
28	Kepuasan Kerja	Indikator 8	0,496	0,268	0.000	Valid
29	Kepuasan Kerja	Indikator 9	0,650	0,268	0.000	Valid
30	Kepuasan Kerja	Indikator 10	0,354	0,268	0.009	Valid

**Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

Berdasarkan tabel 4.1 bahwa uji validitas variabel motivasi dan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *corrected item total correlation* untuk tiap-tiap item pernyataan lebih besar dari 0,268 ( $r_{tabel}=0,268$ ).

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,50$  Nunnaly dalam, Ghozali, (2001: 133).

**Tabel 4.2 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Crobanch's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Motivasi	0,744	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,655	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,658	0,60	Reliabel

**Sumber : Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

Berdasarkan tabel 4.2 bahwa nilai menunjukkan tingkat reliabilitas dari pertanyaan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dari nilai tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa nilai  $> 0,60$  berarti semua pertanyaan untuk masing-masing variabel adalah reliabel untuk digunakan sebagai instrument penelitian (Ghozali, 2001: 132).

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dari variabel motivasi dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 :Hasil perhitungan uji normalitas dari variabel**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08592797
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.051
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.455
Asymp. Sig. (2-tailed)		.986

a. Test distribution is Normal.

**Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2 tailed) sebesar 0,986. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,986 > 0,05$ ) maka nilai residual tersebut telah normal.

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dapat dilakukan juga dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal *p-p plot*

#### **b. Uji Autokorelasi.**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali,



2006:95-97). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Teknik uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian Uji Durbin – Watson (DWtest). Uji Durbin Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first or DAR autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel *independent*. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Ho = tidak ada autokorelasi ( $r=0$ )

Ha = ada autokorelasi ( $r \neq 0$ )

**Tabel 4.4. Kriteria penilaian uji autokorelasi**

Hipotesis nol (Ho)	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - dU \leq d \leq 4 - dU$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber: Ghozali (2006:95-97)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Durbin Watson (d-tes) hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Nilai uji autokorelasi**

dL	dU	4-du	4-dl	Durbin Watson hitung
1,485	1,638	2,362	2,515	1,654

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16.0

Dari tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Durbin Watson hitung = 2,030 terletak di daerah  $dU$  ( $1,638$ )  $< d$  ( $1,654$ )  $< 4 - dU$  ( $2,362$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa persamaan yang dihasilkan tidak ditolak yang artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

### c. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF (Ghozali, 2006:91-93). Hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Nilai uji multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Motivasi	.982	1.018
Budaya Organisasi	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

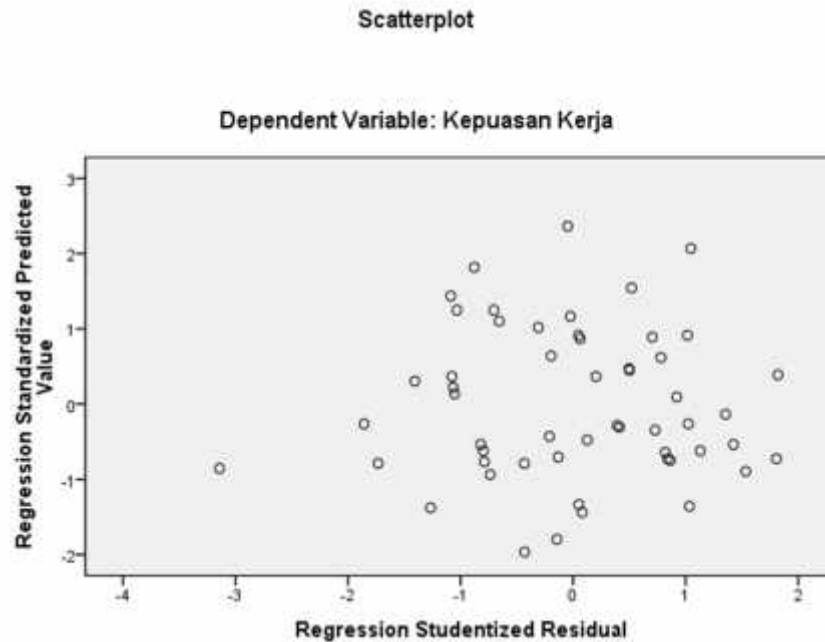
Dari Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independent. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

jugamenunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi.

#### **d. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:105). Mendeteksi gejala Heteroskedastisitas dapat menggunakan gambar *scater plot*. Pada gambar 4.2 menunjukkan sebaran titik yang cukup merata dan tidak membentuk pola tertentu, meskipun ada kumpulan titik di beberapa daerah, sehingga dapat diartikan bahwa data yang akan diujikan tidak terjadi permasalahan atau datanya homokedastisita



**Gambar 4.2: Nilai uji heteroskedastisitas**  
**Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

## C. Hasil Analisis Data

### 1. Koefisiensi Determinasi

**Tabel 4.7 Uji Determinasi Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 <sup>a</sup>	.077	.040	3.15561

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 16.0**

Dari tabel 4.7 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R_{Square}$  atau  $R^2$ ) antara metode akuntansi persediaan motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,077 (lihat tabel

diatas). Angka tersebut 7,7 % mengandung arti bahwa metode akuntansi motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi nilai kepuasan kerja sebesar sedangkan sisanya sebesar 92,3% adalah pengaruh dari indikator lain yang tidak dipergunakan sebagai variabel dalam penelitian ini.

## 2. Koefisiensi Korelasi

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS versi 16.0 menghasilkan data sebagai berikut :

**Tabel 4.8 Uji Korelasi Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 <sup>a</sup>	.077	.040	3.15561

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai koefisien korelasi (R) antara metode akuntansi motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 0,277 (lihat tabel diatas). Angka tersebut mengandung arti bahwa metode akuntansi motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan linier yang korelasi cukup.

## D. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan Uji T dan Uji F .untuk pembuktian berdasarkan analisa pengaruh motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 1. Uji parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujianya adalah sebagai berikut:

### a. Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1; b_2 = 0$  tidak ada pengaruh motivasi dan budaya organisasi di CV.

Diyas Boga Pratama

$H_a : b_1; b_2 \neq 0$  ada pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi di CV. Diyas

Boga Pratama

### b. Menentukan *level of significant* dengan t tabel (n-k) $\alpha ( /2)=5\%/2$ atau $0,05/2=0,025$ dengan pengujian 2 arah.

Hasil analisis dengan menggunakan *software* SPSS versi 16 tampak dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji T dan Tingkat Signifikan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	45.042	8.285		5.436	.000
Motivasi	-.243	.128	-.258	-1.897	.063
Budaya Organisasi	.075	.140	.072	.532	.597

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil perhitungan SPSS 16.0

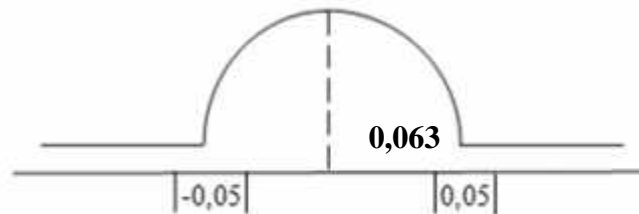
## 1) motivasi

### a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja CV.Diyas Boga Pratama

$H_a : b_1 \neq 0$  ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja CV.Diyas Boga Pratama

### b) Menentukan *level of significant* dengan t tabel (n-k) alpha ( )=5% atau 0,05.



**Gambar 4.3 Grafik Uji Signifikan Motivasi**  
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

### c) Kesimpulan:

Uji parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diyas Boga Pratama dengan tingkat signifikansi =5% dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk motivasi dengan nilai signifikansi 0,063 (lebih besar dari 5%). Dengan demikian nilai motivasi terhadap kepuasan kerjadi CV. Diyas Boga Pratama secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

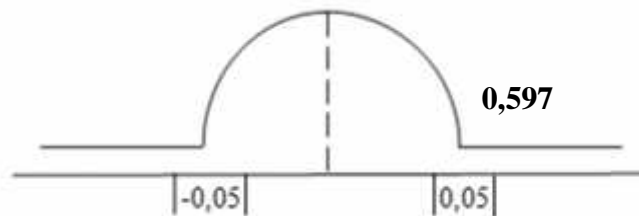
## 2) Budaya Organisasi

### a) Perumusan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$  tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diyas Boga Pratama.

$H_a : b_2 \neq 0$  tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diyas Boga Pratama

### b) Menentukan *level of significant* dengan t tabel (n) $\alpha = 5\%$ atau 0,05.



**Gambar 4.4 Grafik Uji Signifikan Budaya Organisasi**  
(Sumber : Hasil Analisis SPSS 16.0)

### c) Kesimpulan:

Uji parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Diyas Boga Pratama dengan menggunakan uji 2 sisi dan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dapat dilihat dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 16.0 untuk budaya organisasi dengan nilai signifikansi 0,597 (lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian nilai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di CV. Diyas Boga Pratama secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.



## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji f merupakan hipotesis simultan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dalam upaya mempermudah analisa uji f berikut ini akan disajikan langkah-langkah pengujian uji F.

### a. Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

### b. Menentukan level of signifikan

Pengujian menggunakan level of signifikan (  $\alpha$  ) = 5%

$$Dv = n - k - 1$$

$$= 54 - 2 - 1 = 51$$

$$F(0,05 : 2 : 51 = 5,1)$$

### c. Menentukan kriteria pengujian

$F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima

Di dalam mempermudah pengujian hipotesis ini, maka digunakan bantuan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 16,00 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Analisa Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	42.074	2	21.037	2.113	.131 <sup>a</sup>
Residual	507.852	51	9.958		
Total	549.926	53			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: Hasil perhitungan SPSS 16.0**

Dari tabel 4.10 analisa hasil uji F di atas, terlihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 2,113 Dengan signifikan 0,131 Sedang besarnya  $F_{tabel}$  adalah sebesar 4,03 dengan demikian terlihat bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel} = 2,113 < 4,03$  Sehingga berdasar kriteria pengujian uji F, maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima atau dengan kata lain bahwa dugaan yang menyatakan variabel motivasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa baik secara parsial (sendiri-sendiri) atau simultan (bersama-sama), variabel motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Diyas Boga Pratama.

Alat ukur yang digunakan adalah valid dan reliabel. Hasil dari uji validitas lebih  $R_{tabel}=0,268$  dari dan reliabilitas lebih dari 0,60 menunjukkan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang tepat untuk mengukur pengaruh motivasi dan budaya organisasi. Angket ini juga akan menunjukkan hasil yang tetap atau konstan bila digunakan lagi di lain waktu.

Secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan pada pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis ditunjukkan pada Tabel 4.9 Yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $>\alpha$  dimana nilai signifikan = 0,063. Secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini ditunjukkan pada pengolahan data yang telah dilakukan oleh penulis ditunjukkan pada Tabel 4.9 Yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $>\alpha$  dimana nilai signifikan = 0,597.

Uji determinasi yang telah dilakukan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (lihat tabel 4.7) menunjukkan bahwa nilai  $R_{square}=0,077$ . Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengujian korelasi yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 7,7%. Sedangkan sisanya sebesar 92,3% menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan peneliti tidak berpengaruh, karena nilai variabel yang dipengaruhi variabel lainnya lebih besar.

Uji korelasi yang telah dilakukan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (lihat tabel 4.8) menunjukkan bahwa nilai  $R = 0,277$ . Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengujian korelasi yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki hubungan linier yang cukup terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Colquitt (2013:97-100) dapat dilihat dalam beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu, kepuasan dengan promosi (*satisfaction with promotion*), hal ini berhubungan dengan promosi dalam perusahaan atau pengembangan karier. Seseorang dapat mengembangkan kariernya melalui kenaikan jabatan. Pengembangan karier yang didasarkan pada azas prestasi kerja, bersifat terbuka dan jelas dapat berbentuk kepuasan kerja pada diri karyawan. Kepuasan dalam penyelia (*satisfaction with supervisor*), hal ini berhubungan dengan dukungan dari supervisor, motivasi kerja, serta gaya kepemimpinan seorang supervisor yang memiliki karakter tertentu saat memberi perintah dalam pelaksanaan kerja. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (*satisfaction with work itself*), hal ini berhubungan dengan ketertarikan terhadap pekerjaan, kesenangan, dan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan peneliti tidak berpengaruh disebabkan adanya variabel lain seperti pendapat yang dikemukakan oleh Colquitt (2013:97-100). Sehingga motivasi dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, karena mempunyai nilai sebesar 7,7% sedangkan 92,3% dipengaruhi variabel lainnya.