

PENGARUH TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.XYZ

Mohammed Ali Ahmed Al-Mamari dan M.Subagio

ABSTRACT

The purpose of the research is to obtain valid and correct, and reliable facts, and information data about the influence of Team Work, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. The study was conducted using a quantitative research approach, using survey including pre-survey activities, consolidation, instrument trials through validity, reliability, collection and processing of research data.

The research sample are 100 employees for the study sample, which was taken in a simple random, which fulfills the study requirements.

Data originating from questionnaires were analyzed by data including: description of data, testing of research requirements, including: normality test, homogeneity test, and linearity test. To prove the influence of the Working Team (X_1) Organizational Culture (X_2), and Job Satisfaction (X_3) variables on Performance (Y) in the study, data analysis techniques were carried out with Path Analysis. Based on the results of the research analysis:

1) There is the influence of the Work Team on Job Satisfaction. The influence of the Working Team on Job Satisfaction is 45.40%. 2) There is an influence of the Organizational Culture on Job Satisfaction. The influence of Organizational Culture on Job Satisfaction is 47.25%. 3) There is the influence of the Work Team on Performance. The influence of the Working Team on Performance is 33.51%. 4) There is an influence of Organizational Culture on Performance. The influence of Organizational Culture on Performance is 31,64%. 5) There is an influence of Job Satisfaction on Performance. The influence of Job Satisfaction on Performance is 32.22%.

Keywords: Team Work, Organizational Culture, Job Satisfaction and Performance.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, setiap perusahaan dihadapkan dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan-keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya.

Untuk menjadi perusahaan yang baik maka disusun organisasi yang saling bersinergi dan saling terkait dalam menjalankan bidang tugasnya yaitu bidang tugas management dan produksi. Dalam bidang produksi dilaksanakan pelatihan atau pembelajaran terhadap kesiapan tim produksi untuk mendukung kegiatan produksi secara optimal dengan menciptakan iklim kerja yang selalu peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, lingkungan, teknologi dan tantangan yang dihadapi. Tantangan tugas yang harus dihadapi pada masa yang akan datang adalah kemampuan karyawan dalam menanggulangi keterbatasan sumber daya, penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi yang diaplikasikan dalam pengoperasian produksi yang dipelihara. Kemampuan ini harus dibina dan ditingkatkan secara terus menerus sehingga tercipta keseimbangan kondisi antara kemajuan ilmu pengetahuan kerja, aplikatif, teknologi serta rekayasa kerja yang digunakan untuk menangani berbagai permasalahan yang timbul dengan kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawan produksi.

Kinerja karyawan produksi yang optimal sangat besar perannya dalam upaya mendukung pelaksanaan dimana mengedepankan kualitas produk sebagai prinsip yang utama yaitu harus dicapai.

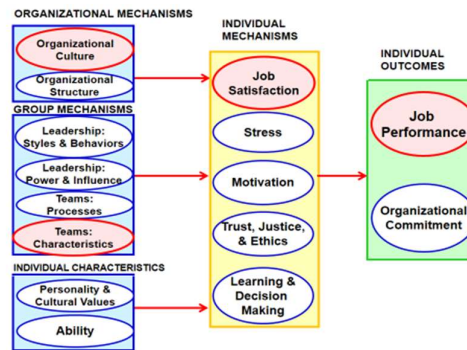
Perumusan Masalah.

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Tim Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah Tim kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?

II. KAJIAN TEORITIK

Teori model integratif dari perilaku organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson sebagai pedoman penelitian. Oleh karena itu, atas dasar ini, dijadikan Grand Theory dalam penelitian, dan disajikan pada gambar 1, di bawah ini.

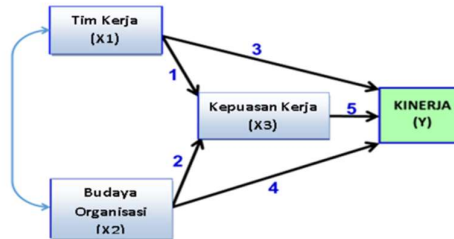


Gambar 1. Model Integratif dari Perilaku Organisasi

- a. **Pengertian Kinerja**
Menurut Kasmir, Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
- b. **Pengertian Tim Kerja**
Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan bahwa, Tim Kerja adalah sebuah tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja dan saling bergantung satu sama lain selama beberapa periode waktu untuk mencapai tujuan bersama yang terkait dengan beberapa tujuan yang berorientasi pada tugas.
- c. **Pengertian Budaya Kerja**
Hendi Suhendi dan Sahya Anggara menyatakan, Budaya Organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, motivator, pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/ target yang ditetapkan.
- d. **Kepuasan Kerja**
Robbins dan Judge mengungkapkan, kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai sebuah perasaan yang senang maupun positif yang dirasakan seseorang setelah ia maupun orang lain mengevaluasi hasil pekerjaannya.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Tim Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dan terhadap Kinerja karyawan . Hubungan pengaruh dari satu variabel searah terhadap variabel yang lainnya, diilustrasikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Berpikir

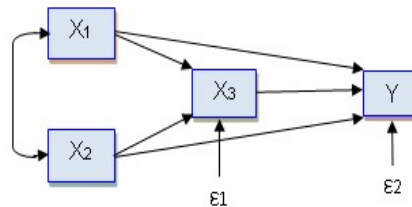
Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh Tim Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja karyawan.
4. Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
5. Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survey (*survey research*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dan menentukan kedudukan sesaat variabel (*status quo variable*) berdasarkan data yang ada pada saat penelitian dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Konstelasi hubungan dari empat variabel penelitian, yaitu fungsi kinerja, tim kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja, dapat diformulasikan dalam bentuk konstelasi masalah penelitian seperti pada gambar 3.

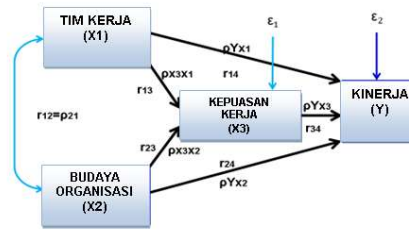


Gambar 3 Konstelasi masalah

Dari konstelasi masalah yang digambarkan di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Y merupakan variabel terikat atau variabel endogen, yang diduga dipengaruhi oleh variabel X_1 , X_2 , X_3 , sebagai variabel bebas, sedangkan X_3 merupakan variabel terikat yang diduga dipengaruhi oleh X_1 , dan X_2 .

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebanyak 132 sedangkan sampelnya 100.

Hipotesis Statistik



Gambar 4 Hubungan Kausal X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

Hipotesis statistik penelitian ini terdiri dari lima, yaitu ::

1. Hipotesis Statistik 1
 $H_0 : \rho_{31} = 0$
 $H_1 : \rho_{31} > 0$
2. Hipotesis Statistik 2
 $H_0 : \rho_{32} = 0$
 $H_1 : \rho_{32} > 0$
3. Hipotesis Statistik 3
 $H_0 : \rho_{41} = 0$
 $H_1 : \rho_{41} > 0$
4. Hipotesis Statistik 4
 $H_0 : \rho_{42} = 0$
 $H_1 : \rho_{42} > 0$
5. Hipotesis Statistik 5
 $H_0 : \rho_{43} = 0$
 $H_1 : \rho_{43} > 0$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis alternatif

ρ_{31} : Koefisien jalur (rho) untuk populasi tentang pengaruh Tim Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas setiap variabel menggunakan SPSS 22 dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality					
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Kinerja	,219	100	,200	,852	100	,102
Tim_Kerja	,136	100	,200	,904	100	,308
Budaya_Organisasi	,149	100	,200	,909	100	,255
Kepuasan_Kerja	,167	100	,200	,924	100	,363

a. Lilliefors Significance Correction

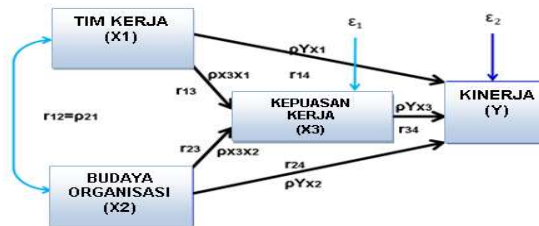
Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		FveMissing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Timkerja	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Budaya Organisasi	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%
Kepuasan kerja	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

Uji Normalitas ke-empat variabel tersebut menunjukkan bahwa data tersebar secara normal. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai signifikansi yang diperoleh seluruhnya lebih besar dari 0.05 yaitu variabel Kinerja hasilnya sebesar $0.102 > 0.05$, variabel Tim kerja sebesar $0.308 > 0.05$, variabel Budaya Organisasi sebesar $0.255 > 0.05$, dan variabel Kepuasan Kerja sebesar $0.363 > 0.05$. Berdasarkan pada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ke-empat variabel tersebut telah memenuhi kriteria uji normalitas.

Pengujian Model

Model Struktural dan Matriks Korelasi antar Variabel



Gambar 5. Hubungan kausal; X_1 , X_2 , dan X_3 , terhadap Y

Tabel 2. Matriks Korelasi Antar Variabel

	Kinerja (Y)	Tim Kerja (X_1)	Budaya Organisasi (X_2)	Kepuasan Kerja (X_3)

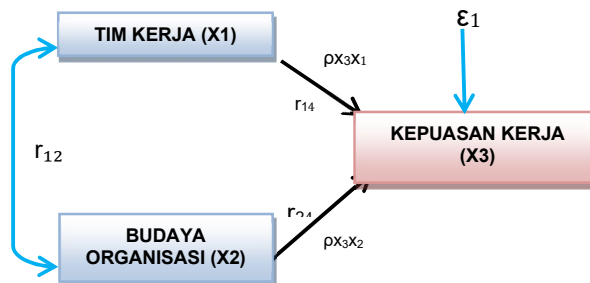
KINEREJA (Y)	Pearson Correlation	1	,139	,118	,368**
	Sig. (2-tailed)		,169	,242	,000
	N	100	100	100	100
TIM KERJA (X ₁)	Pearson Correlation	,139	1	,949**	,546
	Sig. (2-tailed)	,169		,000	,953
	N	100	100	100	100
BUDAYA ORGANISASI (X ₂)	Pearson Correlation	,118	,949**	1	,443
	Sig. (2-tailed)	,242	,000		,669
	N	100	100	100	100
KEPUASAAN KERJA (X ₃)	Pearson Correlation	,368**	-,546	,343	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,953	,669	
	N	100	100	100	100

Dari **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

diagram jalur tersebut di atas. diperoleh enam buah koefisien jalur, yaitu ρ_{21} , ρ_{31} , ρ_{32} , ρ_{41} , ρ_{42} , ρ_{43} , dan enam buah koefisien korelasi yaitu r_{12} , r_{13} , r_{23} , r_{14} , r_{24} , r_{34} . Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh dengan SPSS 22, diperoleh nilai korelasi antar variabel tercantum pada tabel 4.7.

Dari tabel 4.7., dapat diketahui bahwa: koefisien korelasi antar variabel X_1 dan X_2 adalah $r_{12} = 0.949$, koefisien korelasi antar variabel X_1 dan X_3 adalah $r_{13} = -0.006$, koefisien korelasi antar variabel X_2 dan X_3 adalah $r_{23} = 0.043$, koefisien korelasi antar variabel X_1 dan Y adalah $r_{14} = 0.139$, koefisien korelasi antar variabel X_2 dan Y , $r_{24} = 0.118$, koefisien korelasi antar variabel X_3 dan X_4 , yaitu $r_{34} = 0.368$.

Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur-1



Gambar 6. Hubungan kausal pada Sub-Struktur-1.

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-1, yang ditampilkan pada gambar, terdiri dari satu variabel endogen yaitu X_3 dan dua variabel eksogen yaitu X_1 , dan X_2 .

Persamaan struktural untuk sub-struktur-1 adalah sebagai berikut: $X_3 = \rho_{X_3X_1}X_1 + \rho_{X_3X_2}X_2 + \epsilon_1$.

Hasil pengolahan data dengan SPSS 22, disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	108,687	13,082		8,308	.009
1 TIM_KERJA	,573	,383	,478	1,495	,000
BUDAYA_ORGANISASI	,580	,373	,497	1,555	,023

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel dapat dilihat, bahwa: koefisien jalur X_1 ke X_3 atau $\rho_{x_3x_1} = 0.478$, dan koefisien jalur X_2 ke X_3 atau $\rho_{x_3x_2} = 0.497$ Berdasarkan koefisien jalur tersebut, maka persamaan jalur sebagai berikut: $X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \varepsilon_1 = 0.478X_1 + 0.497X_2 + \varepsilon_1$

Dari tabel di atas juga dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu pengujian keberartian koefisien jalur. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai hitung p untuk variabel Tim Kerja (X_1) = 0.000 yang berarti lebih kecil (<) dari pada tingkat α yang digunakan (=0.05) atau $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Tim Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3). Nilai hitung p untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.023 yang berarti $0.023 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Dari tabel . diketahui bahwa nilai p lebih kecil daripada tingkat α yang digunakan (0.05) atau $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang berarti antara Tim Kerja (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2), secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Dari tabel., diketahui $R^2_{x_3(x_1,x_2)} = 0.024$ dan untuk menghitung koefisien residu dengan menggunakan rumus :

$\rho_{x_3\varepsilon} = \sqrt{1 - R^2_{x_3(x_1,x_2)}}$, sehingga koefisien residu dapat dihitung adalah $\rho_{x_3\varepsilon} = \sqrt{1-0.024} = 0.988$. Setelah koefisien residu diperoleh, persamaan jalur menjadi: $X_3 = \rho_{x_3x_1}X_1 + \rho_{x_3x_2}X_2 + \varepsilon_1$

$$X_3 = 0.478X_1 + 0.497X_2 + 0.988$$

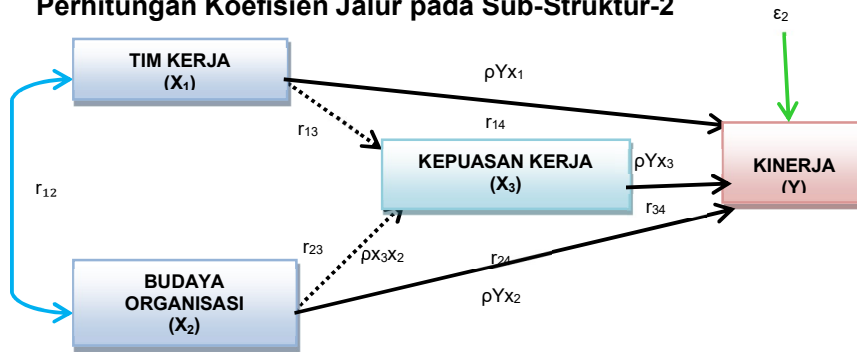
1. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur-1

Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua variabel eksogen, dapat secara parsial maupun bersama-sama. Pengaruh secara pengaruh langsung, .

Kesimpulan : pengaruh variabel Tim Kerja (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 45.40%, hal ini berarti Kepuasan Kerja ditentukan oleh Tim Kerja sebesar 45.40%.

Pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebesar 47.25%, hal ini berarti Kepuasan Kerja ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 47.25 %.

2. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub-Struktur-2



Gambar 8. Hubungan kausal; pada Sub-Struktur-2

Hubungan kausal antar variabel pada Sub-Struktur-2, yang ditampilkan pada gambar 8, terdiri dari 1 variabel endogen yaitu Kinerja (Y) dan 3 variabel eksogen yaitu: 1) Tim Kerja (X_1), 2) Budaya Organisasi (X_2), dan 3) Kepuasan Kerja (X_3), Persamaan struktural sub-struktur-2 adalah:

$$Y = pYx_1X_1 + pYx_2X_2 + pYx_3X_3 + \varepsilon_2.$$

Model 1: Koefisien X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Kinerja (Y)

Tabel 6 Coefficients Model 1 – Sub-Struktur-2

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	53,534	16,083		3,329 ,001
	Tim_kerja	,549	,364	,453	1,508 ,004
	Budaya_Organisasi	,388	,355	,329	1,093 ,012
	Kepuasan kerja	,390	,095	,385	4,083 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 7. ANOVA Model 1 – Sub-Struktur-2

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1953,170	3	651,057	6,366	,001b
Residual	9818,220	96	102,273		
Total	11771,390	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Timkerja, Budaya Organisasi

Tabel 8. Model Summary Model 1 – Sub-Struktur-2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.140	10,113

a. Predictors: (Constant), TIM KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA
Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel . diketahui, bahwa: koefisien jalur X_1 ke Y atau $\rho_{Yx_1} = 0.453$, koefisien jalur X_2 ke Y atau $\rho_{Yx_2} = 0.329$, koefisien jalur X_3 ke Y atau $\rho_{Yx_3} = 0.385$. Menurut koefisien jalur, maka persamaan jalur, adalah: $Y = \rho_{Yx_1}X_1 + \rho_{Yx_2}X_2 + \rho_{Yx_3}X_3 + \varepsilon_2$

$$Y = 0.453X_1 + 0.329X_2 + 0.385X_3 + \varepsilon_2$$

Dari tabel di atas juga dapat dilakukan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah dalam analisis jalur, yaitu pengujian keberartian koefisien jalur. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai hitung p untuk variabel Tim Kerja (X_1) = 0.004 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan ($=0.05$) atau $0.004 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Tim Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y). Nilai hitung p untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) = 0.012 yang berarti $0.012 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Nilai hitung p untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) = 0.000 yang berarti $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

3. Perhitungan Besar Pengaruh pada Sub-Struktur 2

- Untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diterima oleh sebuah variabel endogen dari dua variabel eksogen, dapat secara parsial Kesimpulan : pengaruh variabel Tim Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 33.51 %, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Tim Kerja sebesar 33.51 %.
- Meningitis pengaruh langsung, variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial
Kesimpulan : pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 31.64 %, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Budaya Organisasi sebesar 31.64 %.
- Meningitis pengaruh langsung, variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial
Kesimpulan : pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3), terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 32.22 %, hal ini berarti Kinerja ditentukan oleh Kepuasan Kerja sebesar 32.22 %.

D. Pembahasan Pengujian Hipotesis

- Terdapat pengaruh secara positif variabel Tim Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja.
Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung p untuk variabel Tim Kerja (X_1)=0.000 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan

- (=0.05) atau $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Tim Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).
2. Terdapat pengaruh secara positif variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja.
Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung p untuk variabel Budaya Organisasi (X_2)=0.023 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan (=0.05) atau $0.023 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).
 3. Terdapat pengaruh secara positif variabel Tim Kerja terhadap variabel Kinerja.
Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung p untuk variabel Tim Kerja (X_1)=0.004 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan (=0.05) atau $0.004 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Tim Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y).
 4. Terdapat pengaruh secara positif variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja.
Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung p untuk variabel Budaya Organisasi (X_2)=0.012 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan (=0.05) atau $0.012 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y).
 5. Terdapat pengaruh secara positif variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja.
Dari uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung p untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3)=0.000 yang berarti lebih kecil ($<$) dari pada tingkat α yang digunakan (=0.05) atau $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka temuan penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif Tim Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kepuasan kerja, salah satunya dipengaruhi oleh Tim kerja, sehingga jika kualitas Tim kerja ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. Terdapat pengaruh secara positif Tim Kerja terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Tim Kerja, sehingga jika kualitas Tim Kerja ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.
4. Terdapat pengaruh secara positif Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, sehingga jika kualitas Budaya Organisasi ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

5. Terdapat pengaruh secara positif Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kualitas Kinerja, salah satunya dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja, sehingga jika kualitas Kepuasan Kerja ditingkatkan, akan dapat meningkatkan kualitas Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A. Jeffery A. LePine & Michael J. Wesson, Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the workplace, New York: McGraw-Hill Irwin, 2009
- Dessler, Gary, Human Resource Management, Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008
- FX. Suwanto, Perilaku Keorganisasian, Edisi Revisi, Yogyakarta: penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2010,
- Hendi Suhendi, dan Sahya Anggara Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, Bandung: CV Pustaka Setia, 2018
- Hughes, Richard L. Robert C. Ginnett dan Gordon J. Curphy, Leadership: Enhancing the Lessons of Experience, Sixth Edition, Singapore: McGraw-Hill International Edition, 2009
- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik, Cetakan Keempat, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018
- Noe, Raymond A. et.al., Human Resource Management: Gaining a competitive advantage, Sixth Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2008
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. Organizational Behavior, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009
- Stephen P. Robbins & Mary Coulter, Manajemen, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga, 2014
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian, Cetakan I. Bandung: CV Pustaka Setia, 2009
- Wexley Kenneth N. & Gary A. Yukl, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal, Cetakan Ketiga, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005
- Wibowo, Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2012