

# PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA TAMANSARI KOTA MADIUN

Febrina Fardani  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
febrinafardani@yahoo.com

Elva Nuraina  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Elvanuraina99@gmail.com

Anggita Langgeng Wijaya  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
gonggeng14@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun yang berjumlah 105 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun, dengan nilai *sig* pada kolom motivasi kerja (X1) = 0,000 < 0,05 nilai signifikansi; (2) terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun, dengan nilai *sig* pada kolom budaya organisasi (X2) = 0,000 < 0,05 nilai signifikansi yang ditentukan; (3) terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun, dengan nilai *sig* F = 0,000 < 0,05 nilai signifikansi yang ditentukan.

Kata Kunci :

## ABSTRACT

*This study aims to determine whether or not the influence of work motivation and organizational culture on employee job satisfaction PDAM Tirta Tamansari Madiun City. The sample in this research is some employees at PDAM Tirta Tamansari City of Madiun which amounted to 105 people. The method of analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The result of research shows that: (1) there is a significant influence of work motivation (X1) on job satisfaction (Y) employee PDAM Tirta Tamansari Madiun City, with sig value in working motivation column (X1) = 0,000 < 0,05 significance value; (2) there is significant influence of organizational culture (X2) on job satisfaction (Y) employee PDAM Tirta Tamansari Madiun City, with value of sig on organizational culture column (X2) = 0,000 < 0,05 significance value determined; (3) there is influence simultaneously between work motivation (X1) and organizational culture (X2) to job satisfaction (Y) employee PDAM Tirta Tamansari City of Madiun, with value of sig F = 0,000 < 0,05 significance value determined.*

*Keywords : Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction*



**The 9<sup>th</sup> FIPA: Forum  
Ilmiah Pendidikan  
Akuntansi - Universitas  
PGRI Madiun**  
Vol. 5 No. 1  
Hlmn. 45-59  
Madiun, Oktober 2017  
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:  
23 September 2017  
Tanggal diterima:  
01 Oktober 2017

## PENDAHULUAN

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan perbandingan mengenai apa yang diterima pekerja dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhal atasnya. Melalui terciptanya kepuasan kerja dari karyawan, maka akan memberikan dampak pada hasil kinerja yang memuaskan.

Kepuasan kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi seperti dalam PDAM, karena yang menentukan kualitas hasil pekerjaan karyawan ditentukan dari tingkat kepuasan kerja. Wexley dan Yulk (dalam Hendra Indy H dan Handoyo, 2013:101) kepuasan kerja merupakan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Jika perasaan hasil pekerjaan sari suatu karyawan tinggi, maka pemerolehan kepuasan kerja karyawan juga akan lebih mudah dicapai, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Handoko T Hani (2014: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Setiap tugas pekerjaan pasti ada kemudahan dan kesulitannya. Kemudahan dan kesulitan tersebut yang nantinya akan memberikan tanggapan perasaan karyawan dalam bekerja, apakah puas atau tidak puas. Oleh demikian, semakin mendapatkan kepuasan kerja maka akan semakin baik kinerjanya.

Langkah yang diambil oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah pemberian motivasi kerja pada setiap karyawan. Harapannya, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan tersebut. Sujak (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008:129), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Sedangkan Nawawi Hadari dan Hadari Martini (2012:49), motivasi merupakan motor penggerak atau sebagai energy yang menggerakkan, sedangkan kepribadian merupakan pengatur arah dan penentu kualitas kegiatan yang dilakukan, dalam upaya memenuhi suatu kebutuhan tertentu. Dengan demikian, motivasi memberikan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Khan, dkk (2006) bahwa faktor utama yang berhubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan adalah motivasi.

Selain faktor motivasi kerja, budaya organisasi juga turut memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sopiah (dalam Tumbelaka Steven S.X, dkk 2016:96) bahwa budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Dalam setiap perusahaan, budaya organisasi atau budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dicapai.

Siagian Sondang P (2009: 187) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Sedangkan menurut Amanda, Budiwibowo, dan Amah (dalam Darodjat 2016: 88) mengatakan "Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai

perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Udaya organisasi yang baik dapat tercipta dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan terbuka, sehingga setiap karyawan dapat memberikan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan baik. Seperti yang dijelaskan Marcoulides dan Heck (dalam Brahmasari dan Suprayetno Agus, 2008:126) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Hal ini juga dijelaskan oleh hasil penelitian dari Indraswari dan Djastuti MS (2012: 21) yang menyimpulkan hasil penelitiannya, yakni berdasarkan hasil studi ini, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Populasi yang diajukan sebagai subjek penelitian adalah pegawai yang bekerja di PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun yang beralamat di Jln. Sulawesi no. 18 Madiun, yang terdiri dari 143 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2010:118) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi yaitu berdasarkan teknik Taro Yamane (Riduwan, 2004: 65). Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel yakni 105 karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun.

Penelitian ini merupakan studi korelasi yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi kausal. Menurut Sugiyono (2013: 224) hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Lebih tepatnya adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuosiner. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup yang berhubungan dengan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diberikan kepada seluruh pegawai PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Sistem yang digunakan berupa pemberian skor berdasarkan skala *likert*. Dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai beberapa pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau kejadian dengan menggunakan skala *likert*. Adapun kisi-kisi instrumen penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pada penelitian ini analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik parametrik, yakni analisis regresi ganda, oleh karena data yang digunakan berbentuk skala interval. Adapun uji persyaratan statistik parametrik yang digunakan meliputi :

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2016: 97). Pengujian normalitas data pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogorof Smirnov (K-S)*.

### 2. Uji Homogenitas

Priyatno (2016: 109) Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata antara tiga atau lebih kelompok data yang independen memiliki varians yang sama atau tidak. Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one way ANOVA* dalam seri program statistik (*SPSS, release 22.0 for windows*).

### 3. Analisis Regresi Ganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel independen (X)

adalah terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ). Dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji individual (parsial) dan secara bersama-sama (simultan). Uji statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Priyatno Duwi (2016: 66) uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol ( $H_0 : b_i = 0$ ). Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, maka hipotesis alternatif diterima, dan sebaliknya.

Priyatno Duwi (2016 : 63) uji statistik F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Pengambilan kesimpulan dalam uji 1 statistik F berdasar probabilitas dengan ketentuan, apabila Probabilitas > 0,05 maka  $H_0$  diterima, dan sebaliknya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji analisis regresi berganda dua prediktor bertujuan untuk mengetahui ramalan nilai Y dengan menggunakan nilai constanta dan koefisien variabel  $X_1$ , dan  $X_2$ . Berdasarkan perhitungan menggunakan *software SPSS 22.0* diperoleh hasil nilai  $B$  pada kolom *constant* = 9,477, nilai  $B$  pada kolom motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,236, dan nilai  $B$  pada kolom budaya organisasi ( $X_2$ ) = 0,378. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi ganda dua prediktor sebagai berikut:

$$Y = 9,477 + 0,236.X_1 + 0,378.X_2$$

Persamaan regresi ganda di atas menunjukkan nilai konstanta sebesar 9,477. Artinya jika nilai motivasi kerja ( $X_1$ ), dan budaya organisasi ( $X_2$ ) adalah 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya positif yakni 9,477. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,236. Artinya jika nilai variabel lainnya tetap dan motivasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 angka maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,236. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,378. Artinya jika nilai variabel lainnya tetap dan budaya organisasi ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 angka maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,378.

Nilai koefisien kedua variabel bebas bernilai positif artinya antara motivasi kerja, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan terjadi pengaruh yang positif. Artinya semakin naik nilai motivasi kerja, dan budaya organisasi maka semakin meningkat nilai kepuasan kerja karyawan.

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh variabel bebas (*dependent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan uji *regresion linier* menggunakan bantuan *software SPSS 22.0* diperoleh hasil nilai *Rsquare* sebesar 0,298. Hal ini berarti sumbangan pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) ialah sebesar 29,8%. Sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent variabel*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

(*dependent variabel*). Berdasarkan uji *regresion linier* menggunakan bantuan *software SPSS versi 22* dapat diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari koefisien  $sig = 0,000 < 0.05$ . Selanjutnya secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari koefisien  $sig = 0,000 < 0.05$ .

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kesemua variabel bebas (*independent variabel*) memberikan pengaruh *signifikan* dan *simultan* terhadap variabel terikat. Berdasarkan uji F menggunakan uji *regresion linier* berbantuan *software SPSS versi 22.0* hasil nilai  $sig = 0.000 < 0.05$  yang berarti bahwa secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh *signifikan* terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun**

Penelitian ini dilakukan kepada 105 karyawan yang mewakili keseluruhan karyawan sebanyak 143 karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian motivasi kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan berpendapat positif. Sebagian karyawan mengakui adanya memiliki motivasi kerja yang positif dalam diri, dengan nilai skor rata-rata jawaban responden pada item pernyataan pertama menunjukkan sebesar 4,74 yang artinya sangat setuju bahwa responden berpendapat sangat setuju bahwa kebutuhan dasar seperti kebutuhan pokok secara wajar sudah terpenuhi. Pada pernyataan kedua sebesar = 4,62. Artinya responden berpendapat sangat setuju bahwa merasa tenang dalam bekerja, karena tersedianya sarana keamanan kerja yang cukup baik. Pada pernyataan ketiga sebesar = 4,48. Artinya responden berpendapat setuju, sehingga kebanyakan karyawan merasa senang, karena karyawan di perusahaan ini menerima saya dengan baik. Pada pernyataan keempat sebesar = 3,28. Artinya responden menjawab netral, karena karyawan tidak mengetahui hasil pekerjaan saya diakui oleh atasan. Sedangkan yang terakhir pernyataan kelima sebesar = 3,22. Artinya responden menjawab netral, karena karyawan tidak mengetahui perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bekerja sesuai metode karyawan namun memenuhi target kerja.

Keberadaan motivasi kerja yang positif bukan hanya dapat menumbuhkan tingkat kinerja karyawan, namun juga dapat menunjang tingkat kepuasan dalam bekerja. Sebagaimana pendapat Mc Cormick (dalam Mangkunegara, 2013:66) yang menjelaskan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Pendapat tersebut jika dikaitkan dengan hasil penelitian tentang motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak pada peningkatan efektivitas kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Nawawi Hadari (2011:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang mudah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya, sehingga mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi. Sejalan dengan itu, sikap motivasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya berpengaruh



terhadap kinerja yang dicapainya. Makin tinggi penghargaan dan dorongan kepada seseorang terhadap pelaksanaan pekerjaannya semakin tinggi kinerjanya (Uha Ismai Nawawi (2013: 223). Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan, jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun**

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan kondisi suatu pola asumsi dasar yang diciptakan dalam lingkungan kerja yang dijadikan pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan dari 5 item pernyataan mengenai budaya organisasi yang terjadi responden atau karyawan-karyawan berpendapat positif. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi rata-rata jawaban pada pertanyaan pertama sebesar 4,96, artinya responden berpendapat sangat setuju bahwa setiap pekerjaannya didasari dengan kesadaran diri sebagai kewajiban yang perlu dikerjakan dengan baik. Pada pernyataan kedua sebesar 4,84. Artinya responden berpendapat sangat setuju bahwa kebanyakan karyawan bekerja dengan semangat dan cekatan, serta berusaha memenuhi target kerja. Pada pernyataan ketiga sebesar = 4,78. Artinya responden berpendapat sangat setuju, sehingga kebanyakan karyawan menjaga perilaku sebaik mungkin dalam bekerja, sebagai bentuk pribadi yang disiplin kerja. Pada pernyataan keempat sebesar = 3,74. Artinya responden menjawab setuju, karena kebanyakan karyawan berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai aturan dan menjaga kinerja yang baik. Sedangkan yang terakhir pernyataan kelima sebesar = 3,48. Artinya responden menjawab setuju, karena kebanyakan karyawan bekerjasama dan bergotong royong dengan baik dengan tim kerja agar menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi yang ada di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun positif. Hofstede (dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008:127) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompokkelompok orang dalam lingkungannya. Oleh sebab itu hasil penelitian berupa respons positif karyawan terhadap budaya organisasi yang ada memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan perwujudan ungkapan perasaan karyawan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil tanggapan karyawan menunjukkan berpendapat positif terhadap 5 item pernyataan tentang kepuasan kerja. Secara keseluruhan frekuensi jawaban dari karyawanialah puas terhadap pekerjaannya. Sebagaimana hasil penelitian bahwa rata-rata jawaban responden pada pernyataan pertama sebesar = 4,99, artinya responden berpendapat sangat setuju bahwa setiap karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena karyawan diperusahaan menerima saya sebagai partner kerja yang baik. Pada pernyataan kedua sebesar = 4,96. Artinya responden berpendapat sangat setuju bahwa kebanyakan karyawan merasa waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Pada pernyataan ketiga sebesar = 4,85. Artinya responden berpendapat sangat setuju, sehingga kebanyakan karyawan merasakan beban kerja yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan bidang dan kemampuan. Pada pernyataan keempat sebesar = 4,02. Artinya responden menjawab setuju, karena kebanyakan karyawan merasa senang bekerja dengan tim kerja yang telah dibuat oleh

atasan. Sedangkan yang terakhir pernyataan kelima sebesar = 3,70. Artinya responden menjawab setuju, karena kebanyakan karyawan bekerjasama dengan baik dan saling membantu dengan sesama teman kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan puas. Sutrisno Edy (2016: 74) menjelaskan kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Dengan demikian, adanya pemenuhan keinginan dan harapan dari tugas pekerjaan yang diperoleh karyawan akan menimbulkan reaksi emosional puas atau tidak puas.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Siagian Sondang P (2009: 187) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah adanya persepsi yang sama di kalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Budaya organisasi yang terbina baik akan memberikan kemudahan dan keringanan dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tugas bersama. Selain itu dalam budaya organisasi akan terjalin komunikasi yang terkontrol dalam mendukung pekerjaan dan terjadinya pertukaran ide-ide kreatif dalam bekerja. Dengan adanya pertukaran ide dan adanya saran akan membuat kinerja suatu individu meningkat sehingga kepuasan kerja dapat dicapai secara mudah. Berdasarkan teori tersebut dapat dijelaskan bahwa jika budaya organisasi yang ada terbina dengan baik, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## SIMPULAN

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, dengan hasil perhitungan nilai *sig* pada motivasi kerja. Melalui motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan untuk semangat bekerja dengan baik, maka jika motivasi kerja tinggi dan positif akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, dengan hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan nilai *sig* pada budaya organisasi. Dalam budaya organisasi terdapat nilai-nilai dan aturan yang disepakati dan dilaksanakan, maka jika budaya organisasi yang tercipta baik dan positif akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Ada pengaruh secara bersama-sama yang positif dan signifikan motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun, dengan hasil perhitungan uji hipotesis menunjukkan nilai. Melalui adanya motivasi yang tinggi akan memberikan stimulan dorongan semangat bekerja dan jika didukung dengan budaya organisasi yang terbina dengan baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E.; Budiwibowo, S.; Amah, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol 6 No 1 April 2017 Hlmn. 85-92.

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari dan Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Surabaya: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.10, NO. 2, September 2008: 124-135.
- Hadari Nawawi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari. 2014. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko T Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hendra dan Handoyo Seger, 2013. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2 No. 2 Agustus 2013.
- Indraswari dan Djastuti MS. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT Telkom Regional IV Semarang*. Jurnal on-line: <http://www.unnes.ac.id> (diunduh tanggal 23 Februari 2017).
- Mangkunegara A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya ofseet.
- Mardiono Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. STIESIA Surabaya: Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014).
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan. 2004. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Perdata Media Group.
- Tumbelaka Steven S.X, dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave*. Universitas Brawijaya Malang: Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Uha Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

Saya mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Universitas PGRI Madiun melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun”. di sini saya sangat membutuhkan bantuan partisipasi dari responden untuk memberikan pendapat akan penelitian yang saya ajukan.

Bersama ini saya mohon kesediaan bapak/ibu karyawan untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini

Hormat Saya

Febrina Fardani

**A. Identitas Responden**

1. Nama Responden .....(boleh diisi/tidak)
2. Jabatan .....
3. Jenis Kelamin  
 Laki - Laki                       Perempuan
4. Usia  
 < 25 Tahun                       25-35 Tahun                       > 35 Tahun
5. Tingkat Pendidikan  
 SLTA/Sederajat                       Diploma                       Sarjana (S1,S2)                       lainnya
6. Masa kerja  
 < 5 tahun                       5-10 tahun                       > 10 tahun

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon bantuan dan kesediaan untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah tersedia.
2. Beri tanda ( √ ) untuk pernyataan yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya pada kolom yang telah disediakan
3. Terdapat lima (5) alternatif jawaban untuk masing-masing pernyataan:

- SS            : Sangat Setuju: 5  
 S             : Setuju            : 4  
 N             : Netral             : 3  
 TS            : Tidak Setuju      : 2  
 STS          : Sangat Tidak Setuju : 1

**C. Motivasi Kerja**

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti kebutuhan pokok secara wajar sudah terpenuhi.					
2	Saya merasa tenang dalam bekerja, karena tersedianya sarana keamanan kerja yang cukup baik.					
3	Saya merasa senang, karena karyawan di perusahaan ini menerima saya dengan baik.					
4	Saya merasa senang bekerja, karena hasil pekerjaan saya diakui oleh atasan.					

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
5	Saya merasa senang, karena perusahaan memberikan kebebasan kepada saya untuk bekerja sesuai metode saya namun memenuhi target kerja.					

D. Budaya Organisasi

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan setiap pekerjaan didasari dengan kesadaran diri sebagai kewajiban yang perlu dikerjakan dengan baik.					
2	Saya bekerja dengan semangat dan cekatan, serta berusaha memenuhi target kerja.					
3	Saya menjaga perilaku sebaik mungkin dalam bekerja, sebagai bentuk pribadi yang disiplin kerja.					
4	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai aturan dan menjaga kinerja yang baik.					
5	Saya bekerjasama dan bergotong royong dengan baik dengan tim kerja agar menghasilkan kinerja yang baik.					

E. Kepuasan Kerja

No	Keterangan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena karyawan diperusahaan menerima saya sebagai partner kerja yang baik.					
2	Saya merasa waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
3	Saya merasakan beban kerja yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan bidang dan kemampuan saya.					
4	Saya senang bekerja dengan tim kerja yang telah dibuat oleh atasan.					
5	Saya bekerjasama dengan baik dan saling membantu dengan sesama teman kerja.					

LAMPIRAN 2

ANALISIS UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

1. UJI VALIDITAS ANGGKET MOTIVASI KERJA (X1)

Hasil Output SPSS 22.0 Uji Validitas Angket Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Rxy
Item_1	Pearson Correlation	1	,794**	,699**	,333**	,296**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,002	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_2	Pearson Correlation	,794**	1	,826**	,398**	,354**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_3	Pearson Correlation	,699**	,826**	1	,479**	,425**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_4	Pearson Correlation	,333**	,398**	,479**	1	,432**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_5	Pearson Correlation	,296**	,354**	,425**	,432**	1	,620**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
Rxy	Pearson Correlation	,802**	,881**	,903**	,672**	,620**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

2. UJI VALIDITAS ANGGKET BUDAYA ORGANISASI (X2)

Hasil Output SPSS 22.0 Uji Validitas Angket Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Rxy
Item_1	Pearson Correlation	1	,453**	,376**	,085	,171	,409**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,389	,081	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_2	Pearson Correlation	,453**	1	,830**	,346**	,378**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_3	Pearson Correlation	,376**	,830**	1	,489**	,455**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_4	Pearson Correlation	,085	,346**	,489**	1	,690**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,389	,000	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_5	Pearson Correlation	,171	,378**	,455**	,690**	1	,814**
	Sig. (2-tailed)	,081	,000	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105

Rxy	Pearson Correlation	,409**	,750**	,823**	,808**	,814**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

### 3. UJI VALIDITAS ANGGKET KEPUASAN KERJA (Y)

Hasil *Output SPSS 22.0* Uji Validitas Angket Kepuasan Kerja (Y)

#### Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Rxy
Item_1	Pearson Correlation	1	,493**	,231*	,148	,139	,302**
	Sig. (2-tailed)		,000	,018	,132	,156	,002
	N	105	105	105	105	105	105
Item_2	Pearson Correlation	,493**	1	,469**	,300**	,283**	,512**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,003	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_3	Pearson Correlation	,231*	,469**	1	,639**	,602**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,000	,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_4	Pearson Correlation	,148	,300**	,639**	1	,727**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,132	,002	,000		,000	,000
	N	105	105	105	105	105	105
Item_5	Pearson Correlation	,139	,283**	,602**	,727**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,156	,003	,000	,000		,000
	N	105	105	105	105	105	105
Rxy	Pearson Correlation	,302**	,512**	,819**	,912**	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	105	105	105	105	105	105

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### LAMPIRAN 3

#### ANALISIS UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

#### UJI RELIABILITAS ANGGKET MOTIVASI KERJA (X1)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	105	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	5

Kesimpulan uji reliabilitas:

Nilai *Cronbach's Alpha* = 0,839 > nilai minimal alpha = 0,7 artinya angket motivasi kerja (X1) dinyatakan reliabel.

**UJI RELIABILITAS ANGGKET BUDAYA ORGANISASI (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	105	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	5

Kesimpulan uji reliabilitas:

Nilai *Cronbach's Alpha* = 0,778 > nilai minimal alpha = 0,7 artinya angket budaya organisasi (X2) dinyatakan reliabel.

**1. UJI RELIABILITAS ANGGKET KEPUASAN KERJA (Y)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	105	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

Kesimpulan uji reliabilitas:

Nilai *Cronbach's Alpha* = 0,740 > nilai minimal alpha = 0,7 artinya angket kepuasan kerja (Y) dinyatakan reliabel.

**LAMPIRAN 4**

**ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF DATA PENELITIAN**

**1. Motivasi Kerja (X1)**

Dari data motivasi kerja (X1) di atas, dapat diperoleh perhitungan gejala pusat seperti *mean, median, mode, standart deviasi, nilai maksimal, dan minimal* sebagai berikut:

**Statistics**

		Motivasi Kerja (X1)
N	Valid	105
	Missing	0
Mean		20,3333
Median		21,0000
Mode		22,00
Std. Deviation		1,99358
Minimum		16,00
Maximum		25,00



Dari data di atas, dapat dibuat analisis deskriptif rata-rata jawaban responden dalam setiap item angket motivasi kerja (X1) sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Responden	Rata-Rata Jawaban
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti kebutuhan pokok secara wajar sudah terpenuhi.	105	4,74
2	Saya merasa tenang dalam bekerja, karena tersedianya sarana keamanan kerja yang cukup baik.	105	4,62
3	Saya merasa senang, karena karyawan di perusahaan ini menerima saya dengan baik.	105	4,48
4	Saya merasa senang bekerja, karena hasil pekerjaan saya diakui oleh atasan.	105	3,28
5	Saya merasa senang, karena perusahaan memberikan kebebasan kepada saya untuk bekerja sesuai metode saya namun memenuhi target kerja.	105	3,22

## 2. Budaya Organisasi (X2)

Dari data budaya organisasi (X2) di atas, dapat diperoleh perhitungan gejala pusat seperti *mean*, *median*, *mode*, *standart deviasi*, *nilai maksimal*, dan *minimal* sebagai berikut:

Statistics

		Budaya Organisasi (X2)
N	Valid	105
	Missing	0
	Mean	21,8000
	Median	22,0000
	Mode	23,00
	Std. Deviation	1,61364
	Minimum	18,00
	Maximum	25,00

Dari data di atas, dapat dibuat analisis deskriptif rata-rata jawaban responden dalam setiap item angket budaya organisasi (X2) sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Responden	Rata-Rata Jawaban
1	Saya melakukan setiap pekerjaan didasari dengan kesadaran diri sebagai kewajiban yang perlu dikerjakan dengan baik.	105	4,96
2	Saya bekerja dengan semangat dan cekatan, serta berusaha memenuhi target kerja.	105	4,84
3	Saya menjaga perilaku sebaik mungkin dalam bekerja, sebagai bentuk pribadi yang disiplin kerja.	105	4,78
4	Saya berusaha bekerja sebaik mungkin sesuai aturan dan menjaga kinerja yang baik.	105	3,74
5	Saya bekerjasama dan bergotong royong dengan baik dengan tim kerja agar menghasilkan kinerja yang baik.	105	3,48

**3. Kepuasan Kerja (Y)**

Dari data kepuasan kerja (Y) di atas, dapat diperoleh perhitungan gejala pusat seperti *mean, median, mode, standart deviasi, nilai maksimal, dan minimal* sebagai berikut:

**Statistics**

		Kepuasan Kerja (Y)
N	Valid	105
	Missing	0
Mean		22,5238
Median		23,0000
Mode		23,00
Std. Deviation		1,47476
Minimum		18,00
Maximum		25,00

Dari data di atas, dapat dibuat analisis deskriptif rata-rata jawaban responden dalam setiap item angket kepuasan kerja (Y) sebagai berikut:

No	Pertanyaan	Responden	Rata-Rata Jawaban
1	Saya merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena karyawan diperusahaan menerima saya sebagai partner kerja yang baik.	105	4,99
2	Saya merasa waktu kerja yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	105	4,96
3	Saya merasakan beban kerja yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan bidang dan kemampuan saya.	105	4,85
4	Saya senang bekerja dengan tim kerja yang telah dibuat oleh atasan.	105	4,02
5	Saya bekerjasama dengan baik dan saling membantu dengan sesama teman kerja.	105	3,70