ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA UNIVERSITAS LABUHANBATU

Gusti Randa[1)] , Hayanuddin Safri[2)], dan Abdul Halim[3)]
Universitas Labuhan Batu
Email :[1)]gustirandaranda067@gmail.com , [2)] hayanuddinhrp@gmail.com, [3)]abdulhalimpsr89@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi(X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi(X_3) kerja terhadap kinerja (Y). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu.
Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study to determine and analyze the effect of Organizational culture (X_1) on performance (Y). Determine and analyze the effect of job satisfaction (X_2) on performance (Y). Determine and analyze the effect of work motivation (X_3) on performance (Y). Determine and analyze the effect of Organizational culture (X_1), job satisfaction (X_2) and work motivation (X_3) on performance (Y). Sample in the study is 31 employees. Data analysis techniques used in this study is descriptive analyze and multiple linear regression analysis. The results of the study indicate Organizational culture variable has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction variable has a positive and significant effect on performance. Work motivation variable has a positive and significant effect on performance. Organizational culture, job satisfaction and work motivation variable has a positive and significant effect on performance university of Labuhanbatu.
Keywords: Organizational culture, job satisfaction, Work motivation, and performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan dalam menjalankan organisasi ditentukan oleh karakter kepemimpinan seorang pemimpin dalam melakukan interaksi. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin antara lain, dapat berkomunikasi secara baik dengan seluruh perangkat organisasi. Interaksi sosial atau komunikasi menjadikunci sebuah keberhasilan organisasi, sebab dengan kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin bias mendorong seseorang untuk bergerak dengan penuh motivasi. Oleh karena itu kesuksesan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh model kepemimpinan seorang pemimpin.

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan tujuan yang efektif dan efisien dengan menentukan kebijakan dan peraturan untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja dalam sebuah organisasi, hal tersebut juga instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Dalam ruang lingkup pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu cenderung bekerja secara invidualis artinya kekompakan kurang terjalin satu dengan yang lainnya, dan hal tersebut telah membudaya di dalam menjalankan pekerjaan.

Sementara kepuasan kerja adalahsuatukeadaanperasaan yang dilatarbelakangi oleh kinerjayang dilakukan seorang karyawan atau pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja.Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung memberikan dedikasi yang lebih tinggi terhadap kinerja dan produktivitas kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam ruang lingkup pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu secara umum hanya sebagian yang memiliki dedikasi tinggi, sebagian besar bekerja seperti kurang termotivasi, sehingga menyebabkan kinerja tidak maksimal.

Motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang melahirkan sebuah tindakan atau membuat seseorang melaksankan suatu pekerjaannya dengan rasa penuh tanggung jawab. Motivasi berkaitan erat dengan antusiasme seseorang berdampak positif terhadap kinerja, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai semangat yang tinggi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Sebuah motivasi sangat penting dalam sebuah organisasi atau dalam ruang lingkup pekerjaan, karena dengan motivasi sebuah organisasi atau sebuah perusahaan memilki sunber daya manusia yang bertanggung jawab terhadap sebuah pekerjaannya. Motivasi sangat diperlukan dalam ruang lingkup kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu, sebagai bagian dari bentuk untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam memaksimalkan kinerja.

Peningkatan seorang kinerja karyawan menempuh beberapa cara melalui mekanisme edukasi, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja dengan aturan yang tepat. Peningkatan kinerja pegawai tata usaha universitas Labuahnbatu melaui budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja perlu dilakukan dalam menunjang pekerjaan yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih efektif dan efisien secara administratitif. Peningkatan kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu dapat dilakukan melalui proses atau tahapan bearawal dari menerapkan budaya organisasi yang tepat, menciptakan kepuasan kerja, dan memberikan motivasi sebagai dorongan semangar bagi pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.
2. Apakah Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu..

3. Apakah Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu..
4. Apakah Analisis Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, terhadap Kinerja (Y)Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Analisis Budaya Organisasi terhadap KinerjaPegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui Analisis Kepuasan kerja terhadap KinerjaPegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu..
3. Untuk mengetahui Analisis Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu..
4. Untuk mengetahui Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja,terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut**:**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Univeristas Labuhanbatu.
2. Sebagai bahan masukan mengenai Analisis Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja, terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Univeristas Labuhanbatu. Sehingga dapat menjadipertimbangan bagi pengambilan kebijakan, memecahkan masalah dan penetapan program-program selanjutnya.
3. Sebagai bahan referensi dan wacana yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai tata usaha dengan mekanisme menggunakan tiga variable yang terdiri dari tiga bagian yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2),dan motivasi kerja (X_3). Sehingga dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai tata usaha Labuhanbatu dapat memberikan pelayanan terbaik ketika pada saat sedang bekerja secara administratif.

Landasan Teori

Menurut Robbins (2003) budaya organissi merupakan sisitem yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi. Menurut Sutomo (2016) budaya organisasi memiliki makna tiga hal,pertama budaya adalah persepsi, namun para pekerjamenerima serta pahamterhadap yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggotamenerima dan mengartikan budaya tersebut. Terakhir, meskipun para individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

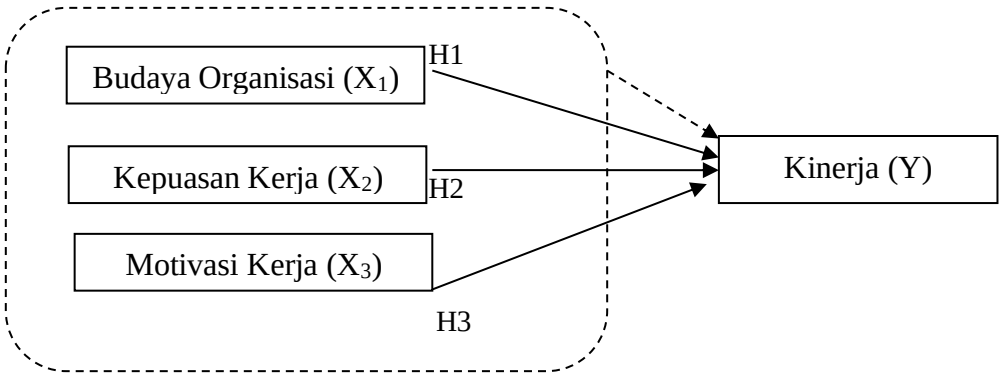
Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja, dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila pimpinan dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

Menurut Dharma dan Akib (2004) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Perlu disadari bahwa organisasi yang sukses mencapai tujuannya, salah satunya organisasi tersebut mampu memenuhi kepuasaan kerja karyawannya. Sementara kepuasan kerja menurut Can dan Yasri (2016) kepuasan kerja merupakan keadaan yang dapat dilihat dari kepuasan dengan gaji, promosi, rekan kerja, penyediaan fasilitas dan kepuasan akan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Mandasari(2012) Motivasi merupakan suatu dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, dserta mendukung manusia, agar bersedia bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai sebuah hasil yang optimal. Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai.Sedangkan menurut Mahmuddin (2018) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh sebuah tujuan. Kata kata kebutuhan, keinginan, hasrat, dan dorongan, semuanya serupa dengan motif yang merupakan asal dari kata motivasi.

Menurut Isvandiari and Fuadah (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sementara menurut Soelaiman (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk maupun jasa, dalam satu periode tertentu dan ukuran tertentu noleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya.

Dalam penelitian ini kerangka konseptual menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah budaya orgaisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y). Adapun kerangka konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

H2 : Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

H3 : Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

H4 : Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan, terhadap Kinerja (Y) Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu.

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisa data yang diperoleh peneliti dari responden, maka pada penelitian ini digunakan sebuah analisis kuantitatif, yang berarti suatu analisa yang berdasarkan metode statistik dengan mengklasifikasikan data ke dalam satu kategori tertentu, serta menggunakan tabel untuk mempermudah dalam melakukan suatu analisa yang terdapat dalam sebuah penelitian.

Populasidan Sampel

Wijaya (2014) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kejadian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi bisa disebut sebagai totalitas subjek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai tata usaha atau BAAK (Badan Administrasi,Akdemik, dan Kemahasiswaan) disetiap fakultasyaitu sebanyak 30 orang.

Menurut Wijaya (2014), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil/ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu.Penggunaan populasi sebagai subjek penelitian disebabkan terjangkaunya jumlah populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 31 orang.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah denganmenggunakan teknik wawancara apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan juga jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2012). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis Regresi Linear Berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah ada atau terdapat pengaruh positif dari variabel independen (X_1, X_2,dan X_3) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi sebagai berikut :

$Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b3X_3$ Keterangan:

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Y : Kinerja

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Kepuasan Kerja
X_3 : Motivasi Kerja

Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Nilai R 2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai Adjusted R square karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

Ujia Analisis Data

Uji T (Uji Persial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ditemukan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Uji –F

Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Langkah-langkah pengujian: 1) Menentukan formulasi hipotesis alternatif nihil dan hipotesis alternative, 2) Batasan F hitung Ho : tidak dapat ditolak bila sig. > α = 0,05 dan Ho : ditolak bila sig. ≤ α = 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas data diperoleh dari pendistribusian kuisioner terhadap 31responden dengan tingkatl signifikansi 0.05 (5%). Berdasarkan r tabel untuk jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh r tabel 0,355, artinya jika r hitung > r tabel maka dianggap valid. Hasil uji validitasnya dapat dilihat dari masing-masing independen dan variabel pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas variabel Budaya Organisasi (X_1)

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X_1_1	643	0,355	Valid
X_1_2	763	0,355	Valid
X_1_3	695	0,355	Valid
X_1_4	831	0,355	Valid
X_1_5	658	0,355	Valid
X_1_6	572	0,355	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel budaya organisasi (X1) dari 6 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Hasil uji validitas 6 item pernyataan diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.355. Dengan demikian semua item pernyataan variabel budaya organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X_2_1	584	0,355	Valid
X_2_2	628	0,355	Valid
X_2_3	572	0,355	Valid
X_2_4	704	0,355	Valid
X_2_5	578	0,355	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel 2, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kepuasan kerja (X_2) dari 5 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Hasil uji validitas 5 item pernyataan diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.355. Dengan demikian semua item pernyataan variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (X_3)

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X_3_1	591	0,355	Valid
X_3_2	642	0,355	Valid
X_3_3	706	0,355	Valid
X_3_4	581	0,355	Valid
X_3_5	496	0,355	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi kerja (X_3) dari 5 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Hasil uji validitas 5 item pernyataan diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.355. Dengan demikian semua item pernyataan variabel motivasi kerja (X_3) dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

No. Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y_1	634	0,355	Valid
Y_2	562	0,355	Valid
Y_3	523	0,355	Valid
Y_4	674	0,355	Valid
Y_5	582	0,355	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel di atas, pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel kinerja (Y) dari 5 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item pernyataan valid. Hasil uji validitas 5 item pernyataan diperoleh bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0.355. Dengan demikian semua item pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

Reliabilitas

Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r α (alpha) positif atau ≥ dari r tabel maka pernyataan *reliabel*.
2. Jika r α (alpha) negatif atau ≤ dari r tabel maka pernyataan tidak *reliabel*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*> 0.6.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	*Alpha Cronbach*	Keterangan
X_1	6	0.891	Reliabel
X_2	5	0.917	Reliabel
X_3	5	0.847	Reliabel
Y	5	0.890	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas variabel penelitian sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki angka alpha cronbach lebih besar dari 0,6. Hal ini menandakan bahwa semua variabel penelitian memiliki kuesioner yang handal atau reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dikatakan reliable.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Berikut hasil analisis regresi berganda pada Tabel 6 :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda.

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	**Std. Error**	**Beta**		
1	**(Constant)**	**4.072**	**1.375**		**5.146**	**.000**
	Budaya Organisasi (X_1)	**.237**	**.058**	**.151**	**3.078**	**.003**
	Kepuasan Kerja (X_2)	**.363**	**.060**	**.235**	**4.730**	**.000**
	Motivasi Kerja (X_3)	**.521**	**.072**	**.315**	**3.186**	**.001**

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel 6 diperoleh persamaan dari model regresi dengan variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3). Variabel dependennya adalah kinerja (Y). Persamaan regresi yang diperoleh dengan melihat nilai pada tabel B pada unstandardized coefficients. Berdasarkan hasil dari tabel pengujian coefficients di bawah maka dapat disusun persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut: $Y = 4.072 + 0.237\ X_1 + 0.363\ X_2 + 0.521\ X_3$ Dari rumus diatas dapat diartikan atau diintrepretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta 4.072 merupakan keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel budaya organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3). Sehingga dapat diartikan bahwa jika nilai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja0 maka nilai Kinerja 4.072.

2. Kofisien dari variabel X_1 Budaya Organisasi = 0.237, menunujukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu sebesar 0.237 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.
3. Kofisien dari variabel X_2 Motivasi Kerja = 0.363. menunujukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu sebesar 0.363 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam penelitian ini.
4. Kofisien dari variabel X_3 Kepuasan Kerja = 0.521 menunujukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai tata usaha universitas Labuhanbatu sebesar 0.521dengan asumsi bahwa variabel lain tidak teliti dalam peneltian ini.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) tujuannya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut hasil analisa determinasi penelitian :

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917[a]	.850	.861	.476	2.134

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.917. Hal tersebut bermakna bahwa variabel independen yaitu budaya organisasi(X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3)mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja (Y), sedangkan kontribusi dari variable budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerjaterhadap kinerja dengan Nilai R square adalah 0.850. Hal tersebut bermakna bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja yang dapat dijelaskan adalah sebesar 85.0 % dan sisanya 15.0 % dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model uji regresi variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial berpengaruh signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.072	1.375		5.146	.000
	Budaya Organisasi (X_1)	.237	.058	.151	3.078	.003
	Kepuasan Kerja (X_2)	.363	.060	.235	4.730	.000
	Motivasi Kerja (X_3)	.521	.072	.315	3.186	.001

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini bisa kita lihat bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0.003, artinya nilainya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dannamun tidak signifikan terhadap kinerjapegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu.

Pada variabel kepuasan kerja(X_2) terlihat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Tingkat signifikansinya sebesar 0.000, artinya lebih kecil dari 0.05. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai tata usaha universitas Labuhanbatu.

Selain itu, pada variabel motivasi kerja (X_3) juga memiliki pengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini bisa kita lihat bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0.001. artinya nilainya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai tata usaha universitas Labuhanbatu.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependennya. Berikut hasil peneitian mengenai Uji F:

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.531	3	26.784	29.442	.000[b]
	Residual	5.432	30	.210		
	Total	18.963	30			

Sumber : Data Diolah Peneliti,2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi Uji F seb secara serentak atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini di karenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian penulis mengenai "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu", maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} (3.078) > t_{tabel} (2,042) dengan taraf signifikansi 0,003< 0,05.
2. Secara parsial kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} (4.730) > t_{tabel} (2,042) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Secara parsial motivasi kerja (X_3) berpengaruh positif dan namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} (3,186) > t_{tabel} (2,042) dengan taraf signifikansi 0,001> 0,05.
4. Secara simultan budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegwai tata usaha Universitas Labuhanbatu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nila F_{hiting}yaitu (29.442) > F_{tabel} (2,690) dan taraf siginfikansi 0,000< 0,05 .

Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian penulis mengenai "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Universitas Labuhanbatu", maka terdapat saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sumbangsih pemikiran terhadap kinerja pegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu dalam melaksanakan kinerja administratif.
2. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan kinerja pegawai tata usaha Universitas Labuhanbatu mengalami peningkatan yang signifikan dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Can, Afni, and Yasri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari." *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik* 4 (1): 1–26.

[2] Dharma, Surya dan Haedar Akib. 2004. Budaya organisasi kreatif: mencermati budaya organisasi sebagai faktor determinan kreativitas. Usahawan, Vol. 33 (03) Maret: 22-28. Griffin : Communication Theory

[3] Hakim, Lukman, and Kusdiyanto. 2010. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, no. 1: 53–77.

[4] Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 1–8.

[5] Mahmuddin, Yuliarman. 2018. "Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang." *Ekobistek* 7 (2): 82–92.

[6] Mandasari, Widha. 2011. "Upaya Peningkatan Kinrja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja." Jurnal Manajemen UDINUS, 1–14.

[7] Maryoto, Susilo. 2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM

[8] Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.

[9] Sugiyono, 2002. Metode Penelitian Administrasi RdD, Bandung: Alfabeta

[10] Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

[11] Soelaiman. (2007). Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan kedua, Jakarta: PT. IntermediaPersonalia Utama.

[12] Sulaksono, hari. 2015. "Budaya Organisasi dan Kinerja." Yogyakarta, Deepublish

[13] Sutarno. 2016. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar." Jurnal Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar 1 (1): 1–9.

[14] Wijaya, 2014. Statisika dan Analisis Regresi untuk penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu