

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PADA ASISTEN
LABORATORIUM TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA (UMS)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik**

Oleh:

SATRIA CAHYA RIZKY NANDA

D 600 180 056

**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA ASISTEN LABORATORIUM TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA (UMS)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:



SATRIA CAHYA R. N.
D 600 180 056

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing,



Eko Setiawan, S.T., M.T., Ph.D.
NIK.888

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA ASSISTEN LABORATORIUM TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA (UMS)

OLEH

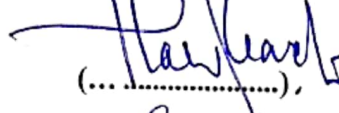
SATRIA CAHYA RIZKY NANDA

D600180056

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Teknik
Universitas Muhammadiyah
Surakarta Pada hari 22/02/2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Eko Setiawan, S.T., M.T., Ph.D.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Hari Prasetyo, S.T., M.T., Ph.D.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Arinda Soraya Putri S.T., M.T.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()



Dekan,

Rois Fatoni, S.T., M.Sc., Ph.D.

NIK.682

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 Februari 2023

Penulis



SATRIA CAHYA RIZKY NANDA

D600180056

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA ASSISTEN LABORATORIUM TEKNIK INDUSTRI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA (UMS)

Abstrak

Keluarga Laboratorium Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta (KLTU UMS) merupakan organisasi yang bergerak dibidang keilmuan teknik industri terkhusus pada ilmu praktik juga memiliki struktural dan kegiatan yang berorientasi pada suatu perusahaan. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang erat kaitanya dengan tenaga kerja dapat dikembangkan dengan adanya motivasi kerja yang mana dapat terbentuk oleh individu dalam menghadapi situasi kerja yang ada. Disisi lain kepuasan kerja juga hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada pada suatu organisasi dimana kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar terpenuhi keinginan dan kebutuhan melalui aktifitas kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja untuk mengoptimalkan fungsi organisasi agar meningkat lebih baik. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) Partial Least Square (PLS) dalam mengukur tingkat hubungan dari setiap variabel dengan indikator konstruksinya. Hasil menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi sebesar 51% secara simultan oleh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 5.479 dengan demikian kepuasan kerja menjadi aspek yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja yang dapat dilakukan dengan pengarahan dan bimbingan secara berkala oleh dosen sebagai pengontrol dalam berjalanya KLTU UMS yang dapat menjadi salah satu bentuk dukungan agar para individu yang ada mampu memiliki kesempatan belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja, Motivasi, SEM-PLS

Abstract

The Family of Industrial Engineering Laboratory, Muhammadiyah University of Surakarta (KLTU UMS) is an organization engaged in industrial engineering science, especially in practical science, also has a structure and company-oriented activities. Organizations with a strong culture will influence the behavior and effectiveness of employee performance. Employee performance will go according to the culture adopted in the organization. Human resources that are closely related to labor can be developed with work motivation which can be formed by individuals in dealing with existing work situations. On the other hand, job satisfaction is also something that needs to be considered in work activities in an organization where job satisfaction is a person's feelings or attitudes towards his work related to the work environment so that his desires and needs are fulfilled through his work activities. This study aims to analyze the influence of organizational culture, motivation, and job satisfaction on performance to optimize organizational functions so that they improve better. The analytical method used is Partial Least Square (PLS) Structural Equation Model (SEM) in measuring the level of relationship of each variable with its construct indicators. The results show that performance is influenced by 51% simultaneously by organizational culture, motivation, and

job satisfaction. The variable that has the greatest influence on performance is job satisfaction with a T-statistic value of 5,479 thus job satisfaction is an aspect that is considered in improving performance which can be done with regular direction and guidance by the lecturer as a controller in the UMS KLT running which can be wrong a form of support so that existing individuals are able to have the opportunity to learn new things in their work.

Keywords : Organizational culture, job satisfaction, performance, motivation, SEM-PLS

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sekelompok individu yang tergabung dalam kesatuan sosial yang memiliki tujuan tertentu merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Erni Renawan dalam (Devando, 2021). Menurut Wirman dan Alvi (2014) dalam (Eko Boedhi Santoso et al., 2020) Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena SDM menjadi penentu utama dalam mengembangkan kinerja organisasi, dan perannya tidak bisa tergantikan oleh apapun sehingga sangat penting dalam memperbaiki SDM. Hal ini dikarenakan fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan.

Kebudayaan merupakan suatu deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, agama, peranan, catatan waktu, relasi, konsep *universe*, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok yang selanjutnya akan diwariskan dari suatu generasi ke generasi selanjutnya (Kreitner, 2005). Budaya pada organisasi merupakan cerminan suatu perusahaan atau organisasi tersebut mengenai nilai dan norma yang menjadi visi dan misi untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani et al., 2016). Sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan tenaga kerja dapat dikembangkan dengan adanya motivasi kerja

yang mana dapat terbentuk oleh individu dalam menghadapi situasi kerja yang ada. Disisi lain kepuasan kerja juga hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada pada suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar terpenuhi keinginan dan kebutuhan melalui aktifitas kerjanya.

Laboratorium teknik industri Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) merupakan tempat bagi para mahasiswa untuk melakukan kegiatan praktik, Didalam laboratorium teknik industri UMS juga terdapat organisasi yang berjalan yang di sebut dengan Keluarga Laboratorium Teknik Industri (KLTI). KLTI UMS merupakan organisasi yang bergerak dibidang keilmuan teknik industri terkhusus pada ilmu praktik juga memiliki struktural dan kegiatan yang berorientasi pada suatu perusahaan. Berdasarkan pengamatan sebelumnya peneliti masih menemukan beberapa hal yang dirasa masih ada budaya yang kurang baik yang ada pada KLTI UMS terlebih pada saat masa COVID- 19 dan ditambah sekarang sedang ada pada masa transisi, seperti masih kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki dan kesadaran akan peran dan fungsi sebagai asisten yang sekaligus menjadi pelaku dalam Bergeraknya organisasi KLTI UMS yang menjadikan antar individu asisten memiliki kesenjangan ataupun ketidaknyamanan yang berujung pada kinerja asisten satu dengan yang lain dan disisi lain juga berdampak nantinya pada mahasiswa umum selaku seorang praktikan yang menjalani praktikum yang ada pada laboratorium. Dengan masih adanya tumpang tindih sebagai asisten praktikum juga sebagai pelaku organisasi yang terintegrasi maka dari itu perlu adanya perhatian terhadap budaya organisasi yang ada, sehingga naskah ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dan memunculkan beberapa rumusan masalah yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini meliputi:

1. H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan kepuasan kerja.
3. H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan kinerja.
4. H4: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. H6: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. METODE

2.1 Objek, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Laboratorium Teknik Industri UMS. Objek dari penelitian ini adalah asisten Laboratorium Teknik Industri UMS dengan jumlah populasi sebanyak 75 dan dalam penelitian ini minimal sampel yang digunakan sebanyak 30. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dimana peneliti menentukan kriteria sesuai dengan kebutuhan penelitian (Herlandy & Novalia, 2019) yang memiliki syarat bahwa sampel harus dari asisten Laboratorium Teknik Industri UMS yang terkumpul sebanyak 65 data.

2.2 Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan merupakan data diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan kepada seluruh asisten. Sedangkan data sekunder menggunakan kajian kepustakaan berupa buku dan jurnal serta data yang diperoleh dari institusi berupa jumlah asisten Laboratorium Teknik Industri UMS periode 2021-2022, dan 2022-2023.

2.3 Metode Pengumpulan Data

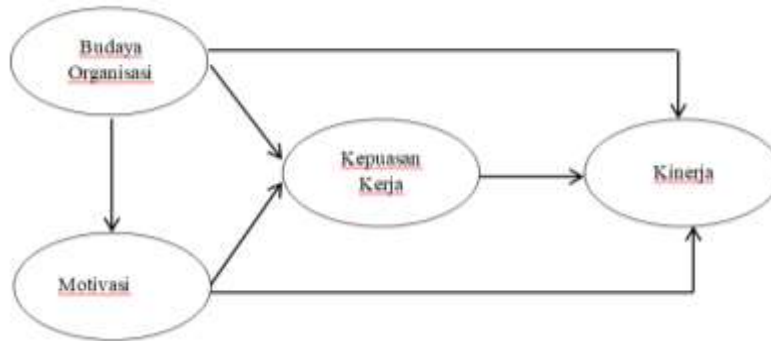
Studi pustaka memiliki tujuan untuk mencari penelitian sejenis yang sudah ada sebelumnya sebagai referensi bagi peneliti yang dapat dijadikan acuan dan memperkuat alasan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu juga bertujuan untuk mencari perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber referensi yang digunakan oleh peneliti seperti jurnal dan buku digunakan untuk mencari metode atau cara yang akan digunakan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian sesuai dengan kondisi yang ada di lapangan.

Studi lapangan memiliki tujuan untuk mengetahui kondisi yang ada pada asisten Laboratorium Teknik Industri UMS, selain itu juga digunakan untuk mencari data yang akan digunakan pada penelitian. Pada studi lapangan ini dilakukan observasi dengan pengamatan secara langsung mengenai kondisi yang ada di laboratorium dan dilanjutkan dengan wawancara secara terbuka dengan koordinator laboratorium dan beberapa asisten laboratorium mengenai pendapat tentang kondisi di laboratorium. Berdasar pada observasi dan wawancara yang telah dilakukan dapat sebagai acuan membuat kuesioner dalam pengambilan data penelitian mengenai tanggapan responden

terhadap variabel yang dijadikan penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan memiliki 4 skala yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada tujuan dan rumusan masalah yang ada maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan model struktural pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5 Metode Analisis Data

Metode pengolahan data yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Syarif et al., 2017). Metode berikutnya dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan adanya pengujian sebuah rangkaian hubungan secara simultan, rangkaian hubungan bisa antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen (Irwan & Idris, 2014). Keunggulan SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya mengkonfirmasi variabel dari sebuah konsep melalui indikator-indikator empiris serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh antar variabel yang secara teoritis ada (Ferdinand A, 2002). Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan model persamaan struktural dengan menggunakan *software Partial Least Squares* (PLS). PLS-SEM bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar konstruk dengan melakukan pengujian prediktif antar konstruk (Haryono, 2016). Lebih lanjut Menurut Henseler, Hubonan, & Rai dalam Latan dan Noonan (2017: 19) bahwa model jalur *Partial Least Squares* (PLS)

adalah teknik pemodelan persamaan struktural berbasis varian yang diterapkan secara luas dalam ilmu bisnis dan sosial.

Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SMART PLS dilakukan dengan dua cara, yakni Evaluasi Model Pengukuran dan Evaluasi Model Struktural (Sabil, 2015). Evaluasi Model Pengukuran terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas berarti uji ketepatan atau kecermatan instrument dalam pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Uji Validitas Konvergen, dapat diketahui berdasarkan hasil *output* algoritma SMARTPLS berupa *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Adapun persyaratan yang harus dipenuhi adalah nilai $AVE > 0,5$ sedangkan untuk *outer loading* $> 0,7$.
2. Uji Validitas Diskriminan, dapat diketahui dari hasil *output* algoritma yang berupa *fornell larcker criterion* dan *cross loading*.

Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,66 dan *composite reliability* lebih dari 0,7. Selain evaluasi model pengukuran, diperlukan juga evaluasi model structural dengan beberapa cara yaitu:

1. R Square, merupakan suatu nilai yang memperlihatkan seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Nilai pengaruh dapat diketahui melalui ($R \text{ Square} \times 100\%$).
2. Koefisien Jalur, menunjukkan arah pengaruh antara dua variabel. Variabel dikatakan mempunyai hubungan positif apabila nilai *path coefficients* > 0 , dan dikatakan mempunyai hubungan negatif apabila nilai *path coefficients* < 0 .
3. T – Statistik digunakan untuk mengetahui nilai signifikansi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Hubungan antara kedua variabel dikatakan signifikan apabila nilai *t- statistic* $> 1,96$.

Penelitian ini terdiri atas variabel laten eksogen yaitu budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dan variabel laten endogen yaitu kinerja. Alat ukur yang digunakan oleh peneliti berupa kuesioner dalam hal merancang kuesioner ini seperti yang dikemukakan oleh (Pujiastuti, 2010) peneliti berperan untuk membentuk konsep, yang kemudian dioperasionalkan dan diukur berdasarkan dimensi-dimensi (indikator) tertentu. Dengan demikian variabel penelitian dibentuk berdasar kerangka pikir ilmiah,

artinya baik secara teoritis maupun empiris dapat diterima secara logis. Berikut merupakan kuesioner alat ukur dalam penelitian pada Tabel 1.

Tabel 1. Kuesioner Budaya Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Sumber
1	Inisiatif Individu	Saya diberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan					Stephen P.Robbins (2003)
2	Toleransi Terhadap Tindakan berisiko	Saya diberikan kebebasan untuk melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					Stephen P.Robbins (2003)
3	Pengarahan	Standar kerja sudah sesuai dengan kapasitas saya					Stephen P.Robbins (2003)
4	Integrasi	Hubungan antara saya dan rekan asisten terjalin dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					Stephen P.Robbins (2003)
5	Kontrol	Selalu ada pengawasan terhadap hasil pekerjaan masing-masing asisten					Stephen P.Robbins (2003)

*Sumber : (Syarief et al., 2017) & (Kreitner, 2014)

Tabel 2. Kuesioner Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Sumber
1	Fisiologi	Jam Istirahat asisten pada saat praktikum sudah cukup					Teori Hierark Abraham Moslow
2	Rasa Aman	Kondisi lingkungan kerja membuat rasa aman dan nyaman saat bekerja					Teori Hierark Abraham Moslow
3	Sosial	Setiap asisten saling membantu bila terjadi masalah					Teori Hierark Abraham Moslow
4	Penghargaan	Adanya apresiasi atas kerja yang sudah dilakukan					Teori Hierark Abraham Moslow
5	Aktualisasi Diri	Adanya bentuk kepercayaan dengan diberikan kesempatan dalam mengembangkan suatu potensi					Teori Hierark Abraham Moslow

*Sumber : (Asmara, 2019)

Tabel 3. Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Sumber
1	Pekerjaan	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang menunjang pekerjaan					Celluci dan De Vries
2	Pekerjaan	Adanya kesempatan untuk belajar ha-hal baru dalam pekerjaan saya					Celluci dan De Vries
3	Gaji	Saya merasa puas dengan insentif yang telah diberikan					Celluci dan De Vries
4	Promosi	Adanya rasa memperoleh kesempatan adil dan posisi jabatan atas kinerja yang dilakukan					Celluci dan De Vries
5	Pengawasan	Adanya rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan karena adanya perhatian terhadap kondisi asisten					Celluci dan De Vries
6	Pengawasan	Kepala ataupun coordinator di laboratorium selalu memberikan dukungan					Celluci dan De Vries
7	Rekan Kerja	Rekan kerja yang dapat bekerjasama dan memberi dukungan yang baik					Celluci dan De Vries

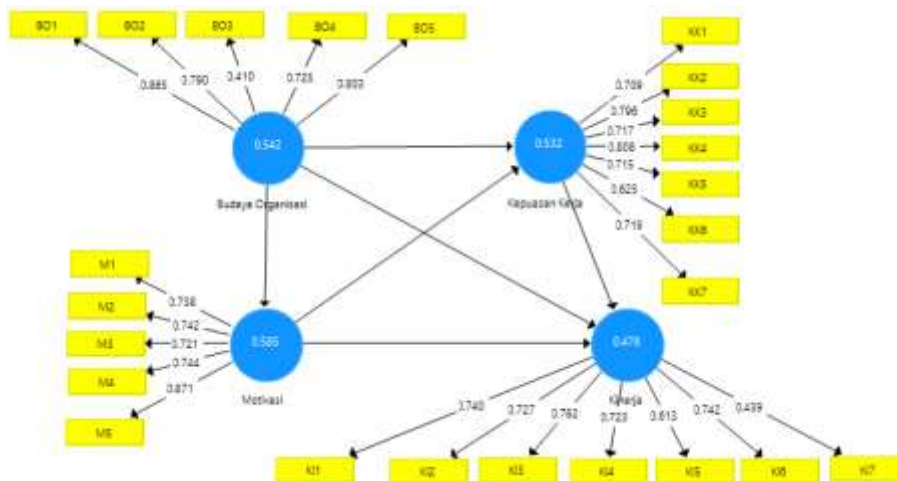
*Sumber : (Ritawati, 2013)

Tabel 4. Kuesioner Kinerja

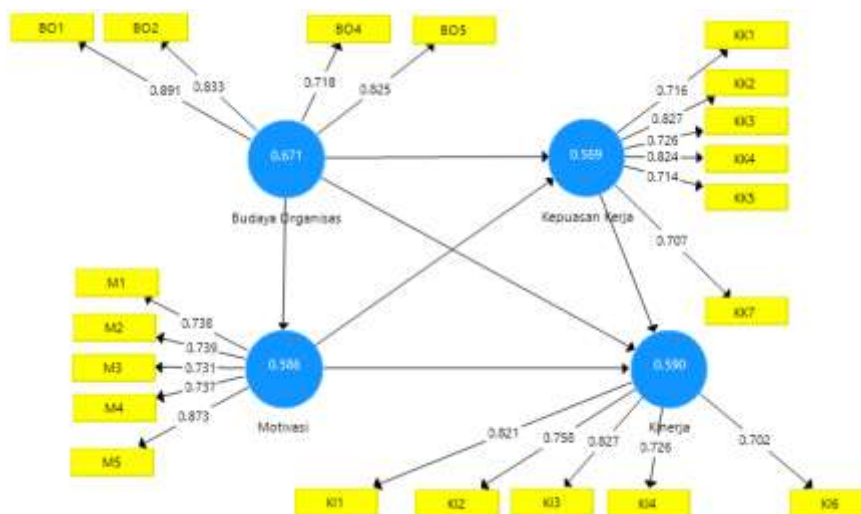
No	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Sumber
1	Pengetahuan atas pekerjaan	Assisten mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan					Suryadi Prawirosentono
2	Mutu Pekerjaan	Assisten memiliki ketelitian dan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					Suryadi Prawirosentono
3	Ketergantungan	Memiliki kemandirian dan inisiatif dalam melaksanakan tugas					Suryadi Prawirosentono
4	Kerjasama	Adanya kerjasama dan sikap konstruktif yang terjalin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan secara bersama					Suryadi Prawirosentono
5	<i>Judgement</i>	Adanya kesadaran asisten dalam mengemban tanggung jawab					Suryadi Prawirosentono
7	Kehadiran	Kemampuan (berupa ide/pendapat) dan keikutsertaan dalam rapat dan kegiatan laboratorium sudah terbentuk					Suryadi Prawirosentono
8	Kepemimpinan	Adanya arahan dan bimbingan dalam berjalanya KLTi					Suryadi Prawirosentono

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Terdapat beberapa tahap dalam melakukan evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) yang bertujuan untuk melihat hubungan dari setiap egative dengan variabel latennya seperti yang dikemukakan oeh Novi Yanti dalam (Informatika & Bisnis, 2022). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SMART PLS. Uji *outer model* terdiri dari 2 tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dimana pada tahap uji validitas terdapat uji validitas konvergen dan diskriminan, untuk uji validitas konvergen nilaipada *outer loading* harus memiliki nilai > 0.7 dan nilai AVE > 0.05 , dimana dapat dilihat pada Gambar 1 bahwa indikator BO3, KK5, KI5, dan KI7 memiliki nilai kurang dari 0.7 yang menandakan indikator tersebut tidak valid maka perlu dihapus sehingga pada Gambar 2 menunjukkan setelah penghapusan indikator yang tidak valid dimana semua nilai *outer loading* dan AVE sudah memenuhi syarat dan dapat dikatakan valid .



Gambar 1. Uji Validitas 1



Gambar 2. Uji Validitas 2

Pada Gambar 2 didapatkan hasil uji reliabilitas *cronbach's alpha* dan *composite reliability* memiliki nilai diatas 0.5 dan 0.7 yang menyatakan bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. *Output Uji Reliabilitas*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Budaya Organisasi	0.835	0.837	0.890	0.671
Kepuasan Kerja	0.848	0.856	0.887	0.569
Kinerja	0.826	0.825	0.878	0.590
Motivasi	0.824	0.842	0.876	0.586

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat hasil nilai R Square untuk melihat seberapa besar variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Hasil nilai R square dari setiap masing-masing variabel eksogen disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Nilai R Square

	R Square
Kepuasan Kerja	0.487
Kinerja	0.517
Motivasi	0.282

Nilai R Square pada Tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel Motivasi dipengaruhi oleh Budaya Organisasi sebesar 28%, variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Organisasi dan Motivasi sebesar 48%, serta variabel Kinerja dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 51%.

Selanjutnya dilakukan untuk uji signifikansi yang berfungsi untuk menguji hipotesis dan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui proses *bootstrapping* dengan tingkat signifikansi 0.05. Adapun hasil *path coefficient* dimana *path coefficient* ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan pengaruh antar variabel, ketika memiliki nilai antara 0-1 maka memiliki hubungan yang positif dan ketika nilai < 0 maka memiliki hubungan yang negatif. Untuk hasil *path coefficient* dan uji T-statistik dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8.

Tabel 7. Hasil Uji *Path Coefficient*

	Budaya Organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi		0.531	0.242	0.430
Motivasi			0.539	0.141
Kepuasan Kerja				0.494
Kinerja				

Tabel 8. Hasil Uji T-statistik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi - > Kepuasan Kerja	0.242	0.239	0.088	2.753	0.006
Budaya Organisasi - > Kinerja	0.430	0.441	0.098	4.399	0.000
Budaya Organisasi - > Motivasi	0.531	0.548	0.082	6.451	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.494	0.501	0.090	5.479	0.000
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.539	0.546	0.097	5.536	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.141	-0.152	0.125	1.125	0.261

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa koefisien korelasi antar variabel memiliki nilai > 0 . Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel yang diukur memiliki arah hubungan yang positif. Selanjutnya pada Tabel 8 menunjukkan hasil uji T-statistik dari hipotesis, dimana H_0 dapat diterima apabila nilai T-statistik $< 1,96$. Adapun penjelasan mengenai masing-masing hasil nilai uji t-statistik dari masing-masing hipotesis yang ada, adalah sebagai berikut:

1. Nilai T-statistik antar variabel Budaya Organisasi terhadap motivasi sebesar 6.451 dimana T-statistik > 1.96 yang berarti bahwa H_1 diterima sehingga Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.
2. Nilai T-statistik antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 2.753 dimana T-statistik > 1.96 yang berarti bahwa H_1 diterima sehingga Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Nilai T-statistik antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja sebesar 4.399 dimana T-statistik > 1.96 yang berarti bahwa H1 diterima sehingga Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
4. Nilai T-statistik antar variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 5.536 dimana T-statistik > 1.96 yang berarti bahwa H1 diterima sehingga Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Nilai T-statistik antar variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 1.125 dimana T-statistik < 1.96 yang berarti bahwa H1 ditolak sehingga Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
6. Nilai T-statistik antar variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja sebesar 5.479 dimana T-statistik > 1.96 yang berarti bahwa H1 diterima sehingga Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja secara positif dan signifikan, sedangkan motivasi memiliki pengaruh secara positif namun tidak signifikan, tetapi motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pada hasil tersebut maka dijadikan sebagai dasar dalam memberikan beberapa rekomendasi untuk meningkatkan kinerja dari segi aspek-aspek seperti berikut:

1. Adanya pengarahan kepada anggota asisten yang tergabung pada setiap divisi ataupun kepengurusan dalam KLTU UMS berupa kegiatan sarasehan agar dapat menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan fungsinya. dengan nilai T-statistik sebesar 5.479 dengan demikian kepuasan kerja menjadi aspek yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja yang dapat dilakukan dengan Adanya pengarahan dan bimbingan secara berkala oleh dosen sebagai pengontrol dalam berjalanya KLTU UMS yang dapat menjadi salah satu bentuk dukungan agar para individu yang ada mampu memiliki kesempatan belajar hal-hal baru dalam pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada nilai T-statistik antara kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 5.479 menunjukkan nilai pengaruh paling besar dan memiliki arah hubungan yang positif.
2. Adanya sistem kontrak kerja ataupun pakta integritas pada saat *open recruitment* di awal untuk sebagai pernyataan atau janji kepada diri sendiri tentang komitmen

melaksanakan seluruh tugas, fungsi, tanggung jawab dan peran dimana hal ini dapat menjadikan individu asisten tertanam tanggung jawab dan pengetahuan peran dan fungsi dalam menjalankan pekerjaannya selama tergabung di KLTU UMS. Hal ini didasarkan pada nilai T-statistik antara budaya organisasi dengan kinerja sebesar 4.339 dimana memiliki pengaruh secara signifikan ke dua dan juga memiliki arah hubungan yang positif.

3. Adanya apresiasi yang diberikan kepada asisten yang memiliki kinerja yang baik, seperti adanya pemberian sertifikat resmi sebagai asisten terbaik dalam satu periode yang dapat menjadikan motivasi bagi para asisten dalam KLTU UMS, walaupun nilai dari hubungan motivasi dengan kinerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan tetapi masih adanya arah hubungan yang positif.
4. Dari hasil pembahasan dimana kinerja yang dipengaruhi secara simultan oleh Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 51% yang masih terdapat 49% dipengaruhi variabel lainnya maka hal ini dapat menjadi fokus tambahan untuk meningkatkan kinerja dengan melihat aspek lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Aspek lain tersebut dapat dilihat dengan menambahkan variabel pada penelitian mendatang yang memiliki kesamaan dengan topik ataupun objek dari penelitian ini berupa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, kondisi kerja, dan kerjasama dimana telah dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurcahyo, 2011) dimana semua variabel tersebut secara simultan memengaruhi kinerja.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa antar variabel yang diukur memiliki nilai *path coefficient* > 0 sehingga antar variabel yang diukur memiliki arah hubungan yang positif. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan juga kinerja dengan nilai t-statistik masing-masing sebesar 6.451, 2.753, dan 4.399 dimana > 1.96 , motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 5.536 > 1.96 , kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 3.758 > 1.96 , sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

dengan nilai t-statistik $1.125 < 1.96$. Adapun pengaruh variabel eksogen terhadap setiap variabel endogen dengan masing-masing variabel Motivasi dipengaruhi secara oleh Budaya Organisasi sebesar 28%, variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Organisasi dan Motivasi sebesar 48%, serta variabel Kinerja dipengaruhi secara simultan oleh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja sebesar 51%.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, F. (2019). Kebijakan Chnam Saun Pada Masa Rezim Khmer Merah Terhadap Kehidupan Masyarakat (1975-1978). *Widya Warta*, 01, 82–91.
- Devando, B. (2021). Komunikasi Organisasi Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kampuang Bunguih Komunikasi Organisasi Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Kampuang Bunguih.
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, & Rizky Kurniawan Murtiyanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Humaniora*, 7(2), 12–15. <https://doi.org/10.33795/jabh.v7i2.7>
- Herlandy, P. B., & Novalia, M. (2019). Penerapan e-Learning pada Pembelajaran Komunikasi dalam Jaringan dengan Metode Blended learning Bagi Siswa SMK. *Journal of Education Informatic Technology and Science (JeITS)*, 1(1), 24–33.
- Informatika, J., & Bisnis, E. (2022). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan dengan Menggunakan Analisis*. 4, 233–238. <https://doi.org/10.37034/infeb.v4i4.171>
- Irwan, & Idris, A. (2014). Analisis Structural Equation Modelling Dan Terapannya (Studi Kasus: Pengaruh Kualitas dan Relationship Marketing Terhadap Kepuasan, Kepercayaan dan Loyalitas Mahasiswa Terhadap Perpustakaan UIN Alauddin Makassar). *Jurnal Teknosains*, 8(2), 137–151.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39. <http://www.hindawi.com/journals/edri/>
- Nurcahyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972–1982.
- Pujihastuti. (2010). Isti Pujihastuti Abstract. *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian*, 2(1), 43–56.
- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>

- Syarief, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 173–188. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22447>
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>