

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2005:6) penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang di maksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan)

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo Medan. Penelitian ini dimulai dari Maret2015 sampai dengan Mei 2015.

3.3 Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang variabel independen(variabel bebas), yaitu budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Variabel dependen(variabel terikat), yaitu kinerja karyawan (Y) pada CV. Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Budaya Organisasi adalah nilai – nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama, norma, dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi.

Menurut Robbins (2008:10) indikator budaya organisasi yaitu:

a. Inisiatif individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan daya organisasi.

b. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko.

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

c. Pengarahan

Pengarahannya dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

d. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

e. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap karyawan sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.

f. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

g. Identitas

Yang dimaksudkan sejauh mana para karyawan dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

h. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja karyawan, bukan senioritas atau pilih kasih.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para karyawan disorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

j. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo puas dengan pekerjaannya.

Menurut Smith, Kendall, dan Hulin dalam Munandar(2004,:74)indikator – indikator kepuasan kerja yairu:

1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, dimana hal itu terjadi bilapekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
2. Kepuasan terhadap gaji, dimana sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut
3. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
4. Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

3. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Adapun yang dijadikan indikator dari kinerja menurut Mathis (2002:78)yaitu :

1. Kualitas kerjayaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.

2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan
4. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Uraian Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah nilai – nilai ataupun norma-norma yang menjadi kebiasaan yang di atur dalam peraturan organisasi dan kode etik yang di terapkan dan di laksanakan oleh karyawan CV. Grand Keude Kupie.	1. Inisiatif Individual	Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dalam mengungkapkan	Likert
		2. Toleransi terhadap tindakan beresiko	Bertindak agresif serta inovatif dalam menghadapi konflik	Likert
		3. Pengarahan	Sasaran dan harapan yang di inginkan	Likert
		4. Integrasi	Bekerja secara terkoordinasi atau kekompakan karyawan	Likert
		5. Dukungan Manajemen	arahan,serta dukungan terhadap bawahannya	Likert
		6. Kontrol	Peraturan-peraturan dan norma-norma	Likert
		7. Identitas	Kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan kelompok kerja	Likert
		8. Sistem Imbalan	Imbalan di dasarkan atas prestasi kerja	Likert
		9. Toleransi Konflik	Karyawan di sorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka	Likert
		10. Pola Komunikasi	Sejauh mana komunikasi di batasi oleh hierarki kewenangan yang formal	Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan CV. Grand Keude Kupie. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan akan betah bekerja	1. Pekerjaan itu sendiri	Memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab	Likert
		2. Imbalan	Sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan Karyawan lain pada organisasi tersebut	Likert
		3. Promosi	Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.	Likert
		3. Supervisi	Kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.	Likert
		5. Rekan Kerja	Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.	Likert
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.	1. Kualitas	Kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja	Likert
		2. Kuantitas kerja	Volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal	Likert
		3. Kerjasama	Kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan	Likert
		4. Pemanfaatan waktu	Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi	Likert

Sumber : Robbins (2008), Smith,kendall (2004), Mathis (2002)

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono,2005 :104)

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2005:105)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2005:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Grand Keude Kupie Medan yang masih aktif berjumlah 85 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Standar Error 10 %

Sehingga jumlah sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{85}{1.85}$$

$$n = 46 \text{ orang}$$

Untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik Stratified Random Sampling yang dilanjutkan dengan alokasi sampel proporsional. Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut (Sekaran,2006)

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Keterangan

n_1 = anggota sampel pada proporsi ke 1

N_1 = populasi ke 1

n = sampel yang diambil dalam penelitian

N = populasi total

Contoh sampel

$$n_1 = \frac{5}{46} \times 27 = 2.7 = 3$$

85

Berikut adalah tabel 3.3 distribusi sampel karyawan CV. Grand Keude Kupie

Tabel 3.3
Distribusi Sampel Karyawan CV. Grand Keude Kupie Medan

Divisi / Bagian	Jumlah Populasi (orang)	Jumlah Sampel (orang)	Jumlah pembulatan Sampel (orang)
Manajer	5	2.7	3
Supervisor	4	2.1	2
Kapten	3	1.6	2
Produksi	32	17.1	17
Kasir	9	4.8	5
Pelayanan	25	13.5	13
Logistik	4	2.1	2
Sekuriti	3	1.6	2
Jumlah	85		46

Sumber : CV. Grand Keude Kupie Medan, diolaholeh penulis

Jumlah sampel adalah sebesar 46 orang. Karyawan mengambil nomor undian didalam sebuah mangkok kaca. Bagi karyawan yang mendapatkan nomor ganjil, maka karyawan tersebut dijadikan sampel oleh peneliti.

3.7 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada responden.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber – sumber lain yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti dari CV. Grand Keude Kupie Medan, jurnal, buku – buku pendukung, dan sebagainya.

3.8 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada pemilik atau manajer karyawan CV. Grand Keude Kupie
2. Daftar Pertanyaan (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan- pertanyaan untuk diisi oleh para karyawan.
3. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data – data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.9 Uji Validitas dan Reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r table (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. (Sugiyono,2005:109). Uji validitas dilakukan terlebih dahulu dengan memberikan kuesioner kepada 30 orang responden dan dilakukan di CV.

Grand Keude Kupie Medan . Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 19.0* dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

3.9.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2005:116). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 19.0*, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

Jika r alpha positif atau $>$ r tabel maka pertanyaan reliabel

Jika r alpha negatif atau $<$ r tabel maka pertanyaan tidak reliabel

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerjayang dilakukan CV. Grand Keude Kupie Medan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

3.10.2 Analisis Statistik

3.10.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berfungsi untuk mengetahui pengaruh/hubungan antara variabel independen (budaya organisasi, dan kepuasan

kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) akan digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS* versi 19,0 untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b_{1,2,3} = koefisien regresi

e = standar error

Model regresi linier berganda diatas harus memenuhi syarat asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai ekstrem data yang diambil.

Ada dua cara yang dapat digunakan untuk uji normalitas, yaitu:

a. Analisis Grafik

Normalitas data dapat dilihat melalui penyebaran titik pada sumbu diagonal dari P-Plot atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Pengujian normalitas yang didasarkan pada uji statistik non parametrik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Menurut Umar (2008:181) bahwa, apabila pada hasil uji *Kolmogorov Smirnov*, nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi linier ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat diketahui dengan melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel

independen(budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Pengambilan Keputusannya:

$VIF > 5$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

$VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas, yaitu:

a. Analisis Grafik

Gejala Heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Apabila data yang berbentuk titik-titik tidak membentuk suatu pola atau menyebar, maka model regresi tidak terkena heteroskedastisitas.

b. Analisis Statistik

Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer.

4 Uji F (Uji Serentak)

Uji F (uji serentak) adalah untuk melihat apakah variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja) secara bersama-sama (serentak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Nilai f_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai f_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

$$H_0 \text{ diterima jika } f_{hitung} < f_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

$$H_a \text{ diterima jika } f_{hitung} > f_{tabel} \text{ pada } \alpha = 5\%$$

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (budaya organisasi, kepuasan

kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Bentuk pengujiannya yaitu:

H_0 : $b_i = 0$ (variabel independen atau budaya organisasi, kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan).

H_a : $b_i \neq 0$ (variabel independen atau budaya organisasi, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan).

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen (budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) semakin kecil. Hal ini

berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen(budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel dependen(kinerja karyawan), dan bila R^2 mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen(budaya organisasi, kepuasan kerja) adalah besar terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen(budaya organisasi, kepuasan kerja) yang diteliti terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum CV. Grand Keude Kupie Medan

Kiprah usaha ini dimulai pada tanggal 16 April 2010, dengan menyewa dua unit ruko di Jl. Setia Budi, Dengan komitmen yang tinggi untuk mengutamakan kualitas kopi tradisional Aceh yang khas, Grand Keude Kupie Ulee Kareng & Gayo hingga kini berkembang menjadi beberapa outlet, dan menjadi salah satu ikon cafe tradisional di kota medan.

Pada tahun 2013, tepatnya pada ulang tahun yang ke-3 (tiga), Keude Kupie Ulee Kareng dan Gayo berpindah tempat usaha yang tidak jauh dari lokasi awal dan tetap berada di kawasan Jl. Setia Budi Medan, namun kini hadir dengan bangunan yang lebih luas, serta dilengkapi dengan fasilitas yang lebih baik. Seiring dengan perubahan ini, Keude Kupie Ulee Kareng dan Gayo percaya diri untuk berubah nama menjadi Grand Keude Kupie Ulee Kareng dan Gayo (disebut kemudian sebagai Grand Keude Kupie).

Sesuai dengan namanya Grand Keude Kupie merupakan kedai kopi yang memiliki khas sajian kopi tradisional aceh yang istimewa dengan cita rasa dan pelayanan terbaik dan tetap konsisten dengan motto “ Pertama Dan Terbaik Di Medan”. Berselang beberapa bulan, tepatnya di November 2013 Grand Keude Kupie menambah outlenya di Jl. Puri sehingga menambah jumlah outlet menjadi dua cabang. Setahun berselang, Grand Keude Kupie kembali menghadirkan kejutan untuk para pelanggan setianya, yaitu dengan kembali membuka outlet baru, kali ini outlet yang akan dibuka adalah outlet Gaperta ujung, STM dan Centre Point. Diharapkan dengan adanya outlet-outlet baru akan semakin

memanjakan dan mempermudah para penikmat kopi untuk mendapatkan pelayanan terbaik dari Grand Keude Kupie.

4.1.2. Visi dan misi Grand Keude Kupie Medan

Visi

“menyajikan menu, fasilitas dan pelayanan yang baik dengan harga yang juga bersahabat untuk semua kalangan”.

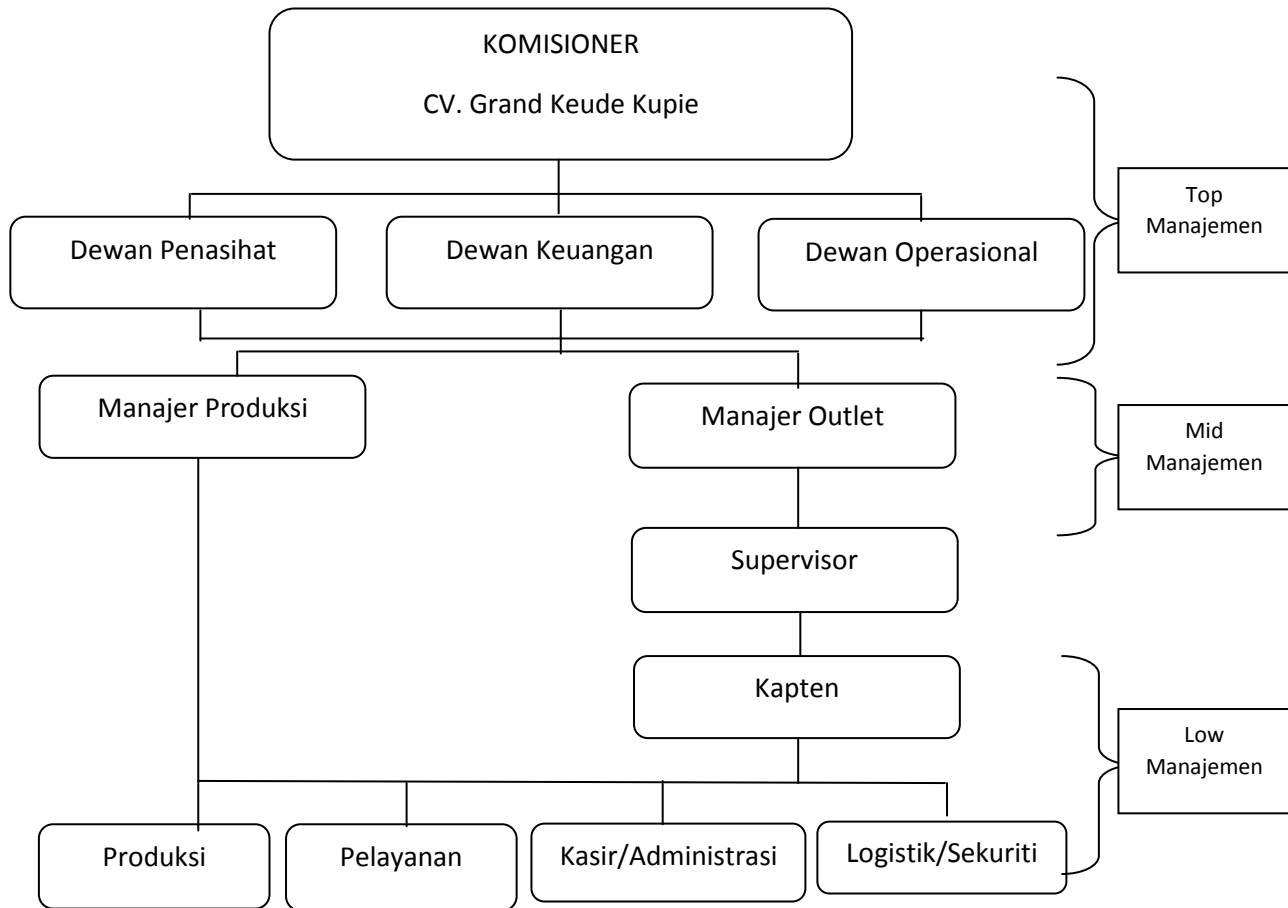
Misi

“Menjadi tempat ngopi pertama dan terbaik di Medan dengan harga kaki lima, kualitas pelayanan bintang lima menuju eksistensi ke V tahun dan dapat dinikmati oleh semua kalangan ”

Menu utama tempat ini adalah kopi terbaik Aceh yaitu kopi Uleekareng yang disajikan secara manual. Kede kopi ini juga menyajikan makanan khas Aceh dengan cita rasa asli.Keunikan tersebut menjadi kekuatan tersendiri bagi organisasi tersebut dan digabungkan dengan lokasi/tempat yang nyaman, bersih, berkelas, fasilitas memadai, dan suasana bersahabat yang dimunculkan oleh cara pelayanan oleh karyawan yang terlatih untuk dapat mendukung visi dan misi organisasi ini.

4.1.3. Struktur organisasi CV. Grand Keude Kupie di Medan

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai struktur organisasi yang berbeda menurut kegiatan usahanya. Berikut ini adalah gambar 4.1 mengenai struktur organisasi pada CV. Grand Keude Kupie Medan :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Grand Keude Kupie

4.2. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif didalam penelitian ini diunakan untuk merumuskan dan menginterpretasikan hasil penelitian berupa identitas responden dan deskriptif variabel.

4.2.1. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah tabel 4.1 mengenai karakteristik responden yang berjumlah 46 orang berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	31	67
Perempuan	15	33
Total	46	100

Sumber : Hasil Penelitian (2015)

Pada CV. Grand Keude Kupie terdapat perbedaan jumlah karyawan menurut jenis kelaminnya, yaitu laki-laki berjumlah 31 orang (67%). Sedangkan perempuan berjumlah 15 orang (33%) karyawan yang berjumlah 46 orang. Dapat kita ketahui bahwa sebagian besar jumlah karyawan yang mendominasi adalah laki-laki. Ini dapat dilihat dari tabel tersebut dimana terdapat 31 orang (67%) responden laki-laki dan 15 responden (33%) perempuan. Tenaga kerja laki-laki lebih dominan hal ini disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang mempertimbangkan jam operasional pada *sheet* malam beban kerja lebih berat dari pada *sheet* pagi. Tenaga kerja perempuan lebih dominan di tempatkan di *sheet* pagi hari yang hanya membutuhkan tenaga kerja yang lebih sedikit.

Berikut ini adalah tabel 4.2 mengenai karakteristik responden yang berjumlah 46 orang berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Sarjana	4	9%
2	D3	1	2%
3	SMA	40	87%
4	SLTP	1	2%
	Total	46	

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden yang diteliti adalah lulusan SMA yaitu sebesar 87 %, kemudian pada tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebesar 9%. Jumlah minoritas responden yaitu pada tingkat pendidikan SLTP dan D3 yaitu sebesar 2% dari keseluruhan jumlah responden. Latar belakang pendidikan yang baik masih menjadi pertimbangan organisasi dalam penerimaan dan penempatan pegawai pada pekerjaan yang dibutuhkan oleh CV. Grand Keude Kupie Medan. Organisasi mengharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi akan sebanding dengan kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, seluruh target kerja yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai sebagaimana dengan harapan organisasi. Dominannya karakteristik pendidikan lulusan SMA hal ini di karena ketika saat perekrutan mayoritas pelamar adalah lulusan SMA dan yang masih aktif kuliah di beberapa universitas negeri maupun swasta.

Berikut ini adalah tabel 4.3 mengenai karakteristik responden yang berjumlah 46 orang berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	>2	7	15%
2	1-2	29	63%
3	<1	10	22%
	Jumlah	46	

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

.Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden yang diteliti adalah pada masa kerja 1 – 2 tahun yaitu sebesar 63%, kemudian masa kerja < 1 tahun yaitu sebesar 22%. Jumlah minoritas responden yaitu pada masa kerja > 2 tahun yaitu sebesar 15% dari keseluruhan responden. Berdasarkan masa kerja responden tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada CV. Grand Keude Kupie Medan merupakan karyawan senior. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan selama bekerja di organisasi menjadi alasan organisasi mempertahankan karyawan-karyawan tersebut. Karyawandengan masa kerja yang lama masih dipercaya dapat membawa organisasi mencapai targer-target yang telah ditetapkan selama bekerja CV. Grand Keude Kupie Medan. Dominannya masa karyawan bekerja di organisasi ini antara 1 – 2 tahun hal ini di karenakan sebagian besar karyawan adalah mahasiswa yang bekerja di organisasi tersebut sehingga ketika telah lulus dari universitas mereka kuliah, mereka dapat mencari pekerjaan yang lebih mapan lagi sesuai dengan kemampuan mereka, dan adapun sebagian besar karyawan mengundurkan diri dengan alasan tertentu seperti ingin

fokus kuliah, dapat tawaran pekerjaan lain dengan gaji yang lebih besar dan ada yang mengatakan ingin istirahat.

4.2.2 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Berikut ini adalah tabel 4.4 mengenai deskriptif jawaban responden mengenai budaya organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi

Pertanyaan Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Inisiatif	2	4,3	28	60,9	16	34,8	0	0	0	0	46
Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko	3	6,5	31	67,4	12	26,1	0	0	0	0	46
Pengarahan	6	1,3	26	56,5	13	28,3	1	2,2	0	0	46
Integrasi	3	6,5	26	56,5	12	26,1	5	10,9	0	0	46
Dukungan Manajemen	6	13	26	56,5	9	19,6	5	10,9	0	0	46
Kontrol	3	6,5	15	32,6	26	56,5	2	4,3	0	0	46
Identitas	6	13	24	52,2	16	34,8	0	0	0	0	46
Sistem Imbalan	3	6,5	24	52,2	10	21,7	9	19,6	0	0	46
Toleransi Konflik	2	4,3	31	67,4	12	26,1	1	2,2	0	0	46
Pola Komunikasi	11	23,9	21	45,7	10	21,7	4	8,7	0	0	46

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

1. Pertanyaan No.1 yang menyatakan tentang inisiatif individual banyak menyatakansangat setuju 4,3%, yang setuju 60,9% dan kurang setuju 34%,
2. Pertanyaan No. 2 yang menyatakan karyawan bertindak agresif ketika menghadapi konflik yang menyatakan sangat setuju 6,5%, setuju 67,4% dan kurang setuju 26,1%
3. Pertanyaan No. 3 yang menyatakan bahwa karyawan selalu mendapatkan pengarahan dari atasan yang menyatakan sangat setuju 6,5%, setuju 56,5%, kurang setuju 28,3% dan tidak setuju 2,2%

4. Pertanyaan No. 4 yang menyatakan bahwa pekerjaan Anda memiliki kecendrungan kerja sama tim yang menyatakan sangat setuju 6,5%, setuju 56,5%, kurang setuju 26,1% dan tidak setuju 10,9%.
5. Pertanyaan No. 5 yang menyatakan bahwa manajer selalu mendukung pekerjaan bawahannya yang menyatakan sangat setuju 13,0%, setuju 56,5%, kurang setuju 19,6%, dan tidak setuju hanya 10,9%.
6. Pertanyaan No. 6 yang menyatakan tentang peraturan organisasi benar-benar anda patuhi yang menyatakan sangat setuju yaitu 6,5%, setuju 32,6%, kurang setuju 56,5% dan tidak setuju hanya 4,3%.
7. Pertanyaan No. 7 yang menyatakan mampu mengidentifikasi diri Anda sebagai kesatuan dan bukan kelompok kerja yang menyatakan sangat setuju 13,0%, setuju 52,2% dan kurang setuju sebanyak 34,8%.
8. Pertanyaan No. 8 yang menyatakan sistem imbalan sangat setuju sebanyak 6,5%, setuju 52,2%, kurang setuju 21,7% dan yang tidak setuju sebanyak 19,6%.
9. Pertanyaan No. 9 yang menyatakan kesempatan untuk mengkritik sangat setuju 4,3%, setuju 67,4%, kurang setuju 26,1%, dan tidak setuju adalah yang terendah hanya 2,2%.
10. Pertanyaan No. 10 yang menyatakan mengenai pola komunikasi di organisasi sangat setuju 23,9%, setuju 45,7%, kurang setuju 21,7% dan tidak setuju 8,7% adalah yang terendah.

11. Yang paling dominan dari jawaban responden mengenai budaya organisasi adalah toleransi terhadap tindakan beresiko dan toleransi terhadap konflik dalam hal ini organisasi diharapkan dapat memberikan kesempatan yang terbuka bagi karyawan yang ingin mau belajar atau mencoba pekerjaan dibidang yang lain dan dalam rangka mengarahkan perselisihan konflik didalam organisasi pemimpin harus dapat menghasilkan penyelesaian konflik berupa ketenangan, hal yang positif, kreatif, bermufakat, atau agresif dengan cara pendekatan langsung kepada karyawan, terus berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan keluhan mereka lebih aktif lagi dan terbuka.

4.2.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah tabel 4.5 mengenai deskriptif jawaban responden mengenai kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

Pertanyaan Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kesempatan Belajar	0	0,0	23	50,0	22	47,8	1	2,2	0	0	46
Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan	0	0,0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46
Kepuasan Terhadap Imbalan	0	0,0	24	52,2	21	45,7	1	2,2	0	0	46
Bonus	9	19,6	28	60,9	9	19,6	0	0,0	0	0	46
Kebijakan Promosi	0	0,0	25	54,3	20	43,5	1	2,2	0	0	46
Di Promosikan	0	0,0	24	52,2	20	43,5	2	4,3	0	0	46
Motivasi	4	8,7	26	56,5	14	30,4	2	4,3	0	0	46
Bantuan Teknis Atasan	0	0,0	25	54,3	20	43,5	1	2,2	0	0	46
Hasil Kerja	0	0,0	25	54,3	20	43,5	1	2,2	0	0	46
Rekan Kerja	5	10,9	30	65,2	11	23,9	0	0,0	0	0	46

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

1. Pertanyaan No. 11 yang menyatakan tentang memberikan kesempatan untuk belajar sesuai minat setuju 50,0% adalah yang tertinggi, kurang setuju 47,8% dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
2. Pertanyaan No. 12 yang menyatakan tentang tanggung jawab terhadap pekerjaan setuju 45,7%, kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi, dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
3. Pertanyaan No. 13 yang menyatakan tentang kepuasan terhadap imbalan yang diterima setuju 52,2% adalah yang tertinggi, kurang setuju 45,7% dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
4. Pertanyaan No. 4 yang menyatakan tentang bonus yang diberikan sangat setuju 19,6%, setuju 60,9% adalah yang tertinggi, dan kurang setuju 19,6%..
5. Pertanyaan No. 5 yang menyatakan tentang kebijakan promosi setuju 54,3%, adalah yang tertinggi, kurang setuju 43,5% dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
6. Pertanyaan No. 6 yang menyatakan tentang jika Anda dipromosikan setuju 52,2%, yang menyatakan kurang setuju 43,5%, dan tidak setuju 4,3% adalah yang terendah
7. Pertanyaan No. 7 yang menyatakan tentang motivasi yang berikan oleh atasan sangat setuju 8,7%, setuju 56,5% adalah yang tertinggi, kurang setuju 30,4% dan tidak setuju 4,3% adalah yang terendah.

8. Pertanyaan No. 8 yang menyatakan tentang bantuan yang diberikan oleh atasan ketika mendapat kesulitan setuju 54,3% adalah yang tertinggi, kurang setuju 43,5% dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
9. Pertanyaan No. 9 yang menyatakan tentang kepuasan hasil kerja dari rekan kerja anda setuju 54,3% adalah yang tertinggi, kurang setuju 43,5% dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
10. Pertanyaan No. 10 yang menyatakan tentang merasa puas dengan bantuan yang diberikan rekan kerja anda sangat setuju 10,9% adalah yang terendah, setuju 65,2% adalah yang tertinggi dan kurang setuju 23,9% .
11. Yang paling dominan dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja adalah mengenai tanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerja rekan kerja. Dalam hal ini diharapkan kepada karyawan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kerjasama terhadap rekan kerja lebih di tingkatkan lagi dari yang sebelumnya

4.2.4 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah tabel 4.6 mengenai deskriptif jawaban responden mengenai kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

Pertanyaan Kuesioner	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas Pekerjaan	0	0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46
Ketelitian	0	0	17	37,0	24	52,2	5	10,9	0	0	46
Kuantitas Pekerjaan	0	0	23	50,0	18	39,1	5	10,9	0	0	46
Target Pekerjaan	0	0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46
Kualitas Kerja Team	0	0	17	37,0	24	52,2	5	10,9	0	0	46
Kenyaman Kerja Team	0	0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46
Sesuai Dengan Target Waktu	0	0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46
Kehadiran	0	0	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	46

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

1. Pertanyaan No. 21 yang menyatakan tentang bahwa kualitas pekerjaan Anda melebihi dari karyawan lain setuju 45,7%, kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi, dan tidak setuju 2,2% adalah terendah .
2. Pertanyaan No. 22 yang menyatakan bahwa Anda menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi 37,0% , yang menyatakan kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi, dan tidak setuju 10,9% adalah yang terendah.
3. Pertanyaan No. 23 yang menyatakan anda mampu menyelesaikan pekerjaan di atas karyawan lain setuju 50,0% adalah yang tertinggi, kurang setuju 39,1% dan tidak setuju 10,9% adalah yang terendah.

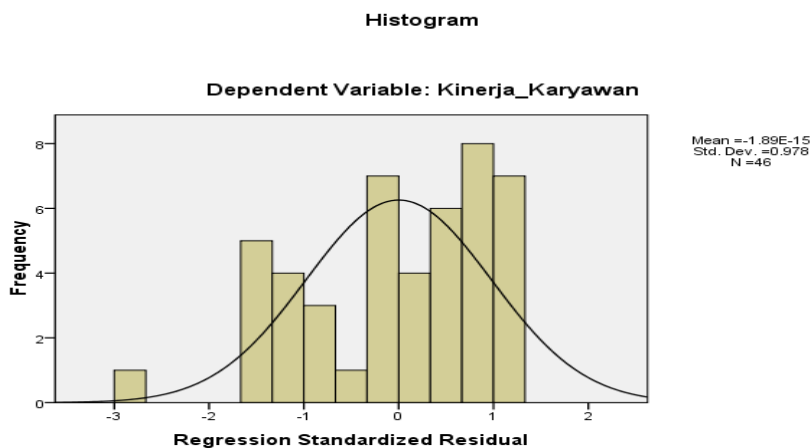
4. Pertanyaan No. 24 yang menyatakan bekerja sesuai target yang ditentukan organisasi setuju 45,7%, kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah
5. Pertanyaan No. 25 yang menyatakan ketika ada pekerjaan Anda yang harus dikerjakan secara bersama rekan kerja anda dapat diselesaikan dengan baik setuju 37,0%, yang menyatakan kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi dan tidak setuju 10,9% adalah yang terendah.
6. Pertanyaan No. 26 yang menyatakan bahwa anda lebih suka pekerjaan diselesaikan secara bersama-sama dari pada sendiri setuju setuju 45,7% kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah
7. Pertanyaan No. 27 yang menyatakan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu setuju 45,7, kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah
8. Pertanyaan No 28 yang menyatakan tentang kehadiran karyawan yang tepat waktu setuju 45,7, kurang setuju 52,2% adalah yang tertinggi dan tidak setuju 2,2% adalah yang terendah.
9. Yang paling dominan dari jawaban responden mengenai kinerja karyawan adalah menyatakan bahwa jumlah hasil kerja karyawan lebih banyak dari pada rekan kerjanya maka hal ini akan perlu di jaga dan dipertahankan terus. Adapun yang perlu di tingkat lagi yaitu mengenai standar kualitas, ketelitian, target pekerjaan, kualitas kerja team, kenyamanan kerja team,

pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan kehadiran karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

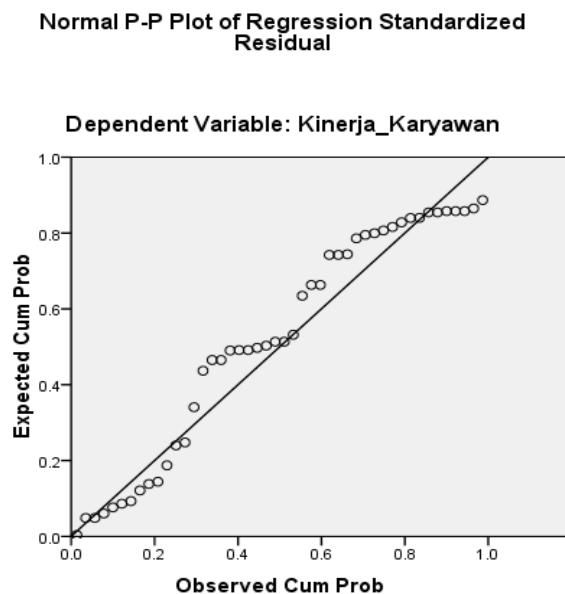
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal, Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorv-smirnov*, Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp0,Sig0*, (*2-tailed*) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal Berikut ini adalah gambar 4.2 histogram sebagai berikut :



Sumber : Data Primer Diolah, (2015)

Gambar 4.2 Histogram

Berikut ini adalah gambar 4.3 mengenai pengujian normalitas p-p plot :



Sumber : Data primer diolah, (2015)

Gambar 4.3 Pengujian Normalitas P-P Plot

Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada Gambar 4.3 memperlihatkan titik-titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal, Namun untuk lebih memastikan bahwa data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *kolmogorv-sminorv*.

Berikut ini adalah tabel 4.7 mengenai uji kolmogorov-smirnov sebagai berikut :

Tabel 4.7
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.42825688
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.108
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.939
Asymp. Sig. (2-tailed)		.342

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

Tabel 4.7 terlihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,342 dan di atas nilai signifikan (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak

dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,1, dan VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut ini adalah tabel 4.8 mengenai uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

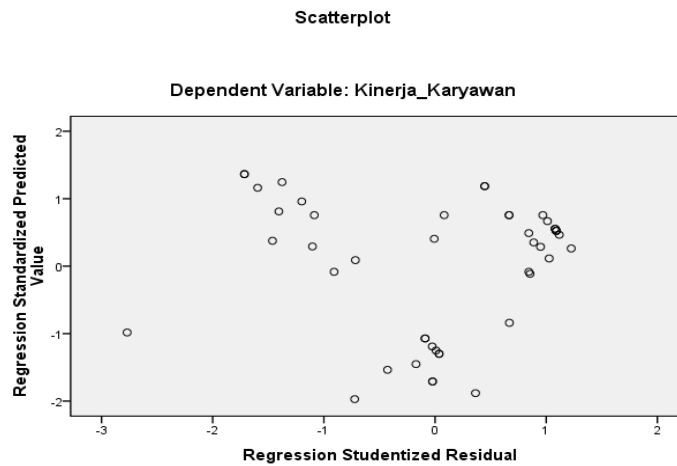
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	1.417					.652
	Budaya_Organisasi	.473	.167	.447	2.829	.007	.719	1.391
	Kepuasan_Kerja	.069	.197	.055	.350	.728	.719	1.391

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa: jika hasil korelasi antara variabel independen < 0,10 maka antara variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas, Selain itu dapat juga diketahui dari persamaan regresi di peroleh nilai *tolarance* > 0,1 dan nilai VIF < 5, artinya pada nila tolance dan VIF untuk indikator budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut ini adalah gambar 4.3 hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagaiberikut:



Sumber : Data primer diolah, (2015)
Gambar 4.4 Pengujian Multikolinearitas

4.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan uji Gleijser dapat dilihat pada tabel 4.9 hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Gleijser

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	950	.318		2.987	.005			
	Budaya_Organisasi	.210	.082	.388	2.573	.514	.719	1.391	
	Kepuasan_Kerja	.145	.096	.227	1.502	.141	.719	1.391	

a. Dependent Variable: absut

Sumber : Data primer diolah (2015)

Pengambilan keputusan pada uji *gleijser* yaitu bahwa jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heterokedisitas, Jika variabel independen tidak signifikan terhadap variabel absut (diatas tingkat kepercayaan $> 0,05$), maka dalam model regresi tidak mengarah pada heteroskedastisitas, Pada Tabel 4.10 terlihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen dan dependen tidak terjadi heteroskedasitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Berikut ini adalah tabel 4.10 mengenai hasil uji autokorelasi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.10
Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.01470
Cases < Test Value	22
Cases \geq Test Value	24
Total Cases	46
Number of Runs	18
Z	-1.630
Asymp. Sig. (2-tailed)	.103

a. Median

Sumber : Data primer diolah (2015)

Hasil pada Tabel 4.11 dapat dilihat nilai test sebesar 0,01470 dengan probabilitas ($p=0,103$), yang berarti hipotesis nol di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual random atau tidak terjadi autokorelasi antara nilai residual.

4.4. Teknik Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19,0 *for windows* dengan menggunakan metode *enter*. Metode *enter* digunakan untuk analisis regresi agar dapat mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Seluruh variabel akan dimasukkan ke dalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah tabel 4.11 *variables entered/removed* sebagai berikut :

Tabel 4.11

Variables Entered/Removed			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Sumber : Data primer diolah, (2015)

Dari tabel 4.11 (Variabel *Entered/removed^b*) menunjukkan hasil analisis statistik tiap indikator yang dapat dilihat pada tabel 4.12 mengenai hasil uji regresi linear tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Tiap Variabel Pertanyaan
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.417	.652		2.174	.035		
	Kepuasan_Kerja	.069	.197	.055	.350	.728	.719	1.391
	Budaya_Organisas i	.473	.167	.447	2.829	.007	.719	1.391

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- a. Variabel yang dimasukkan ke dalam persamaan adalah variabel bebas yaitu (X_1 , dan X_2).
- b. Tidak ada variabel bebas yang dikeluarkan (*removed*).
- c. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode *enter*.

Analisis regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,417 + 0,473 X_1 + 0,069 X_2 + e$$

Sebelum nilai a (konstanta), nilai b_1 , dan b_2 , dimasukkan ke dalam persamaan, terlebih dahulu dilakukan analisis determinan, uji F, dan uji t dari hasil pengolahan regresi linear berganda.

4.4.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen (pelatihan, promosi dan mutasi) secara bersama-sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, promosi dan mutasi terhadap prestasi kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari pelatihan, promosi dan mutasi terhadap prestasi kerja (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 2$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k = 43$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian = 46

k = jumlah variabel bebas dan terikat = 3

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 46 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1) ; (n-k)

1) df (pembilang) = k-1 \longrightarrow df (pembilang) = 3-1 =2

2) df (penyebut) = n-k \longrightarrow df (penyebut) = 46- 3 = 43

Maka : F tabel 0,05 (2;43) = 3,21

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 19for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat α = 5%, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada α =5%

H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada α = 5%

Berikkut ini adalah tabel 4.13 mengenai hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.451	2	1.225	6.385	.004 ^a
	Residual	8.253	43	.192		
	Total	10.704	45			

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

Tabel 4.13 dilihat nilai F_{hitung} sebesar 6,385 dan F_{tabel} sebesar 3,21 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,385>3,21) pada α = 5%, Sehingga disimpulkan bahwa variabel

independen (budaya organisasi dan kepuasan kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

4.4.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t$ tabel pada $\alpha = 5$

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel , n = 46

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Derajat bebas pembilang (df) = (k-1) = 3-1 = 2

Derajat bebas penyebut (df) = (n-k) = 46 - 3 = 43

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t tabel yang digunakan adalah $t_{0,05} (43) = 2,017$

Berikut ini adalah tabel 4.14 mengenai hasil uji t pada tiap indikator sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji t Pada Tiap Indikator
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.417	.652		2.174	.035
	Budaya_Organisasi	.473	.167	.447	2.829	.007
	Kepuasan_Kerja	.069	.197	.055	.350	.728

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, (2015)

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari nilai signifikansi untuk budaya ($p = 0,007 < 0,05$). Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kerja, yang dapat dilihat dari nilai signifikan untuk kepuasan kerja ($p = 0,728 > 0,05$).

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel budaya organisasiberpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar ($p = 0,007$) lebih kecil dari 0,050, Nilai $t_{hitung} (2,829) > t_{tabel} (2,017)$ artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) di tingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel

kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar ($p = 0,728$) lebih besar dari 0,050, Nilai $t_{hitung} (0,350) < t_{tabel} (2,017)$ artinya jika variabel kepuasan kerja (X_2) di tingkatkan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat.

- a. Konstanta sebesar 1,417 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka kinerja karyawan tetap sebesar 1,417.
- b. Berdasarkan hasil uji t maka rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,417 + 0,473X_1 + 0,069X_2 + e$$

4.4.4. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Determinan (R^2) pada intinya mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel independen budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variasi naik turunnya variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama, dimana: $0 \leq R^2 \leq 1$

Berikut ini adalah tabel 4.15 mengenai hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.229	.193	.43810

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer diolah (2015)

Keterangan Tabel 4.15:

- a. $R = 0,479$ berarti hubungan (*relation*) antara variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47% yang artinya mempunyai hubungan yang sedang.
- b. Nilai *R Square* sebesar 0,229 artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 22,9% dan sisanya 77,1 % dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang diketahui bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan. Dari hasil penelitian terlihat bahwa secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47%. Sedangkan hubungan faktor budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan adalah hubungan yang positif. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perubahan kinerja karyawan pada CV. Grand Keude Kupie Medan. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi merupakan suatu hal yang dapat mengikat seorang karyawan dalam menjalankan aktifitasnya sehari-hari. Penerapan budaya yang baik menjadi pendorong seorang karyawan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja. Oleh karena itu organisasi seharusnya selalu memperhatikan budaya organisasi agar

tercipta suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja membuatnya selalu merasa keberhasilan organisasi merupakan tanggung jawab seluruh karyawan. Dengan demikian, maka karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik bagi keberhasilan organisasi. Untuk menentukan sejauh mana organisasi perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah menganalisis budaya yang hidup didalam organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu dirubah dan selanjutnya dilakukan pengembangan dan pengimplementasian strategi perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah diketahui bahwa kepuasan kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada CV. Grand keude kupie secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.69% yang mana lebih kecil dari pada budaya organisasi. Sedangkan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah hubungan yang positif tetapi tidak signifikan. Artinya, kepuasan kerja ini bisa meningkatkan kinerja karyawan, tapi tidak meningkat secara maksimal atau mengalami peningkatan secara tidak nyata. Hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar ($p = 0,728$) lebih besar dari 0,050, Nilai $t_{hitung} (0,350) < t_{tabel} (2,017)$ artinya jika variabel kepuasan kerja (X_2) di tingkatkan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengkaji tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Grand keude kupie Medan”, dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Grand keude kupie Medan.
2. Berdasarkan hasil Uji t diketahui variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar ($p = 0,007$) lebih kecil dari $0,050$, Nilai $t_{hitung} (2,829) > t_{tabel} (2,017)$ artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) di tingkatkan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan sebesar ($p = 0,728$) lebih besar dari $0,050$, Nilai $t_{hitung} (0,350) < t_{tabel} (2,017)$ artinya jika variabel kepuasan kerja (X_2) di tingkatkan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat.
3. Nilai *R Square* sebesar $0,229$ artinya budaya organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $22,9\%$ dan sisanya $77,1\%$

dapat dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil yang peneliti temukan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kedepannya, toleransi terhadap tindakan beresiko dan toleransi terhadap konflik dalam hal ini organisasi dapat memberikan kesempatan yang terbuka bagi karyawan yang ingin mau belajar atau mencoba pekerjaan dibidang yang lain dan dalam rangka mengarahkan perselisihan konflik didalam organisasi pemimpin harus dapat menghasilkan penyelesaian konflik berupa ketenangan, hal yang positif, kreatif, bermufakat, atau agresif dengan cara pendekatan langsung kepada karyawan, terus berkomunikasi dengan karyawan, mendengarkan keluhan mereka lebih akrab lagi dan terbuka.
2. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kerjasama terhadap rekan kerja lebih di tingkatkan lagi dari yang sebelumnya sehingga hasil kerja akan lebih memuaskan lagi.
3. Adapun yang perlu di tingkat lagi yaitu mengenai standar kualitas, ketelitian, target pekerjaan, kualitas kerja team, kenyamanan kerja team, pekerjaan yang diberikan dapat di selesaikan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dan kehadiran karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.