

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dengan 79 responden pada karyawan di PT. Hasil Melimpah Cilacap yang telah diuji maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada karyawan PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Hasil Melimpah Cilacap. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi yang dirasakan maka semakin tinggi kinerja kerja karyawan.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hasil Melimpah dan pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Hasil Melimpah.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel motivasi diperoleh bahwa item pernyataan yang memiliki skor rendah yaitu karyawan berfikir perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kebutuhan keluarga dapat terpenuhi. Untuk itu, PT. Hasil Melimpah harus lebih memberikan perhatian apa

yang menjadi kebutuhan keluarga setiap karyawan.

Selain itu, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel kepemimpinan diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu pemimpin selalu mengajak diskusi karyawan, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan. Untuk itu, PT. Hasil Melimpah harus lebih terbuka untuk mengajak diskusi karyawan terutama dalam hal kesejahteraan karyawan, karena para pemimpin tidak terjun langsung bagaimana kondisi di lapangan saat karyawan bekerja, maka dari itu perlu sekali diskusi dengan karyawan untuk kesejahteraan karyawan.

Lalu, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel budaya organisasi diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu di perusahaan terdapat pembagian kerja yang adil, merata, dan professional. Untuk itu, PT. Hasil Melimpah harus memperbaiki system pembagian kerja supaya pembagian kerja professional, adil dan merata untuk karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel kepuasan kerja diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu adanya rasa kepuasan kerja dengan rekan dan tim di organisasi. Untuk itu, PT. Hasil Melimpah harus lebih menilai seorang karyawan untuk karyawan tersebut lebih baik bekerja sendiri atau bekerja dengan tim, dan menilai karakter karyawan sehingga dapat dikelompokkan sesuai karakter karyawan.

Sedangkan, berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel kinerja karyawan diperoleh bahwa ada item pernyataan yang memiliki skor paling

rendah yaitu tingkat absensi di perusahaan berkurang akhir-akhir ini. Untuk itu, PT. Hasil Melimpah harus memperhatikan keperluan karyawan diluar pekerjaan supaya tingkat absensi dapat berkurang.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu penelitian hanya menggunakan satu perusahaan dan perusahaan kecil, lalu dominan karyawan berpendidikan SMA membuat hasil penelitian kurang maksimal.

### **5.4 Saran**

Penelitian selanjutnya yang diharapkan oleh penulis selanjutnya terkait hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh para kepuasan dan kinerja karyawan diharapkan dapat melakukan penelitian para ruang lingkup yang lebih berbeda di beberapa perusahaan dan dengan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga diharapkan hasil yang didapatkan dapat lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro dan Indi Djastuti. (2015). “Analisis Gaya Kepemimpin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1:25-35.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Research*, 1(5), 291–310.
- Afrizal, R. 2012. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero.
- Afrizal, Rifki. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. Universitas Gunadarma.
- Ahmad, Jamaluddin. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta :Gava Media
- AR, Syamsuddin. (2016). *Metode Penelitian Bahasa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2020). *Research Methods For Business : A Skill Building Approach*. Universitas of Michigan : Wiley.
- Burso, M. (2018). *Teori –Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Byars, L.L & Rue. L.W. (2004). *Human Resourching Management (7<sup>th</sup> ed)*. New York : Mc Graw - Hill.
- Edison, Anwar, Komariyah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan*

- Mikro*). Jakarta: Djambatan.
- Gibson, et al, (2011). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta : Erlangga,
- Golfe, A.W. 2005. on Structural Comparisons of Networkl. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 7: 226-244.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hadi, Alex.2006. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*.
- Hermingsih, Anik dan Desti Purwanti. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jakarta : Universitas Mercu Buana
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2013), *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Malayu SP. Hasibuan, 2012. *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan Produktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Syمبر Daya Manusia*, Cetakan ke Tujuh, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Palumbo, M.V., Miller, C.E., Shalin, V.L., & Steele-Johnson, D. (2005). The Impact of Job Knowledge in the Cognitive Ability-Performance Relationship. *Applied H.R.M. Research*. Volume 10, Number 1 pp. 13-20.
- Robbins, P. Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Rise, Herdiyanti, Margono Setiawan, Umar Nimran. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT.Semen Gresik (Persero) Tbk. *Wacana*, 13(4). ISSN. 1411-0199.

- Sari, Rahmila dkk. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Cilacap. *Jurnal Analisis*. Vol.1 No.1
- Siagian, Sondang P., Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Bumi Aksara, Jakarta, 2011.
- Siswanto, M.Si (2005). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Spitzberg, Brian H., & Cupach, William R. (2018). *Interpersonal Communication Competence*. New York: Sage Publication.
- Sutrisno, Dr. H. Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-1. Jakarta : Kencana.
- Umar, H. (2015). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Nimran. (2019). Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Media.
- Usman Husaini . 2013. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Viswesvaran, C., Ones, D.S., & Schmidt, F.L. (2005). Is There a General Factor in Ratings of Job Performance? A
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Winardi, (2000), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Jakarta : PT Rinika Cipta.
- Zulfikar.2016. Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gramedia.

## LAMPIRAN

### Kuesioner Penelitian Skripsi

Kepada responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Kezia Putri Angelia mahasiswa Atma Jaya Yogyakarta Program Studi Management yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT. Hasil Melimpah Cilacap”. Saya mohon kesediaan Bpk/Ibu/Saudara untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya.

Kuesioner ini terdiri dari 4 bagian, yaitu :

1. Data responden
2. Motivasi terdiri dari 6 pertanyaan
3. Kepemimpinan terdiri dari 6 pertanyaan
4. Budaya organisasi terdiri dari 4 pertanyaan
5. Kepuasan kerja terdiri dari 7 pertanyaan
6. Kinerja terdiri dari 7 pertanyaan

Hasil dari penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya menggunakan sebagian data untuk kepentingan penelitian. Apabila Bpk/Ibu/Saudara mengalami kendala dalam mengisi kuesioner ini, dapat menghubungi saya



melalui whatsapp 081235941839.

Atas ketersediaan dan kerjasamanya saya ucapkan trimakasih. Semoga partisipasi Bpk/Ibu/Saudara dapat memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan.

**Data Responden :**

1. Usia :

2. Jenis kelamin

a. Pria

b. Wanita

3. Pendidikan terakhir

a. SMA/SMK

b. D1

c. D2

d. D3

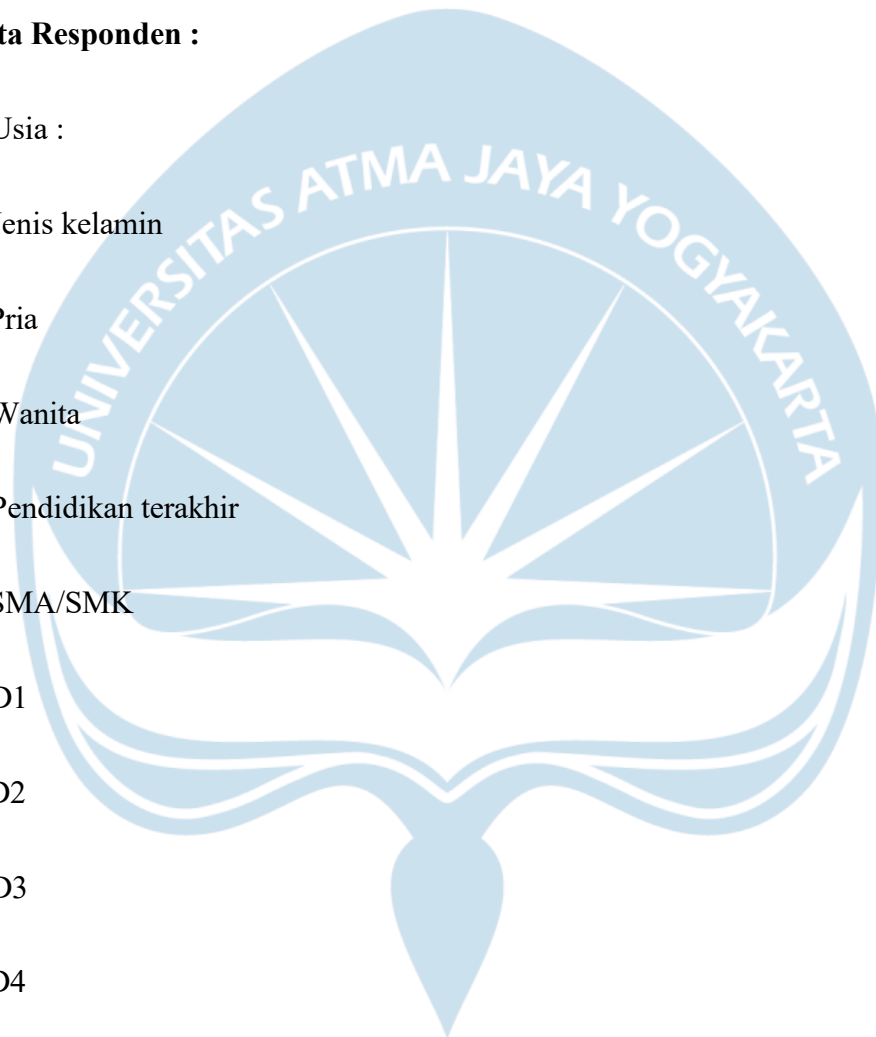
e. D4

f. Sarjana/S1

g. Pasca Sarjana/S2

4. Lama bekerja

a. < 1 tahun (kurang dari 1 tahun)



b. 1-3 tahun

c. > 3 tahun (lebih dari 3 tahun)

5. Status karyawan

a. Tetap

b. Kontrak

6. Jenis divisi

a. Cold Storage UPI PT HMC

b. Cold Storage UPI PT HMC Unit 1 & Unit 2

c. Pengurus, Montir, Dinamo & Toko

d. Bengkel

**Petunjuk pengisian Kuesioner :**

1. Bacalah pernyataan berikut dengan baik dan teliti.

2. Pilih salah satu jawaban yang menurut Bpk/Ibu/Saudara paling tepat dengan beri

tanda silang (X).

3. Dalam pengisian kuesioner dimohon diisi dengan jujur.

**Keterangan :**

STS = sangat tidak setuju

TS = tidak setuju

N = netral

S = setuju

SS = sangat setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>MOTIVASI</b>						
1.	Saya mendapatkan bonus yang adil setiap pengukuran pekerjaan					
2.	Saya yakin ada perhatian terhadap jenjang karir karyawan					
3.	Saya pikir perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kebutuhan keluarga dapat terpenuhi					
4.	Saya menerima perlakuan yang layak dalam lingkungan organisasi (persahabatan dan hubungan) antar karyawan dalam organisasi ternyata sangat baik dan professional					
5.	Saya merasa perusahaan ini memiliki aturan yang adil dalam memberikan reward and punishment					
6.	Perusahaan ini menyediakan pelatihan rutin untuk internal organisasi					
<b>KEPEMIMPINAN</b>						
1.	Saya merasa bahwa pemimpin saya memberi arahan untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab dan dapat diandalkan					
2.	Pemimpin saya selalu mengajak diskusi karyawan, terutama hal hal yang berkaitan dengan tingkat kesejahteraan karyawan					
3.	Pemimpin saya adalah orang yang adil					

4.	Pemimpin saya memahami karyawan secara profesional; dia bisa membedakan pribadi dan masalah profesional					
5.	Pemimpin membuat saya percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan secara kreatif. Selama tidak melanggar peraturan perusahaan					
6.	Pemimpin saya selalu memikirkan perusahaan dan kepentingan karyawan					
<b>BUDAYA ORGANISASI</b>						
1.	Visi dan misi perusahaan selalu dijalankan dengan baik oleh organisasi dan dipatuhi oleh seluruh elemen perusahaan					
2.	Di perusahaan ini, terdapat kepercayaan pada pemimpin					
3.	Di perusahaan ini terdapat pembagian kerja yang adil, merata, dan profesional					
4.	Lingkungan kerja di perusahaan ini kondusif dan <i>homey</i> (seperti dirumah sendiri)					
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
1.	Di perusahaan ini terdapat keseimbangan antara kualitas kerja dan kualitas hidup sosial					
2.	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini					
3.	Saya merasa termotivasi untuk terus bekerja secara aktif dan optimal					
4.	Organisasi dan elemen organisasi menginspirasi bagi saya dan orang di sekitar saya					
5.	Ada kepuasan dalam bekerja dengan rekan kerja dan tim di organisasi ini					
6.	Semua saran dan keluhan kami sebagai karyawan didengarkan dan dipertimbangkan oleh perusahaan					
7.	Menejemen menunjukkan antusiasme terhadap karir karyawan					
<b>KINERJA</b>						
1.	Ada aturan ketat yang membuat karyawan harus mematuhi aturan					

2.	Ada penghargaan sistem profesional sehingga semua bentuk penilaian dilakukan transparan					
3.	Perusahaan selalu meningkatkan reward dan bonus bagi karyawan yang mencapai target perusahaan					
4.	Pelatihan dan pengembangan di perusahaan ini memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal					
5.	Tingkat absensi di perusahaan ini berkurang akhir akhir ini					
6.	Tujuan yang diberikan perusahaan selalu tercapai atau bahkan melebihi					
7.	Peningkatan nilai aset dan investasi perusahaan yang baik tercermin melalui hasil laporan keuangan perusahaan yang untung					

### Rekapitulasi Data

35 Responden

Responden	Motivasi						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	2	3	4	4	4	21
3	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	2	4	2	2	18
6	5	5	4	4	3	3	24
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	4	5	4	4	5	26
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24

<b>11</b>	4	3	3	4	4	4	22
<b>12</b>	4	4	3	4	4	4	23
<b>13</b>	4	4	4	5	5	5	27
<b>14</b>	5	5	3	5	5	4	27
<b>15</b>	4	3	3	3	3	3	19
<b>16</b>	5	4	4	4	5	5	27
<b>17</b>	4	5	4	4	4	4	25
<b>18</b>	4	3	4	4	4	4	23
<b>19</b>	3	4	4	4	3	3	21
<b>20</b>	3	4	4	5	4	3	23
<b>21</b>	4	5	4	5	4	4	26
<b>22</b>	5	3	4	5	4	5	26
<b>23</b>	5	3	3	3	5	5	24
<b>24</b>	2	2	4	2	2	2	14
<b>25</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>26</b>	4	4	4	4	4	3	23
<b>27</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>28</b>	3	4	4	5	5	5	26
<b>29</b>	5	5	5	5	5	5	30
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>31</b>	4	4	4	3	4	4	23
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	24
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	24

Responden	Kepemimpinan						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	4	4	4	3	22
3	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	2	3	4	4	4	21
6	4	4	3	3	4	4	22
7	4	4	4	3	5	3	23
8	4	4	4	5	4	4	25
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	5	5	4	4	26
11	2	4	2	2	3	3	16
12	4	3	4	4	4	4	23
13	5	5	4	4	5	5	28
14	5	5	4	4	5	3	26
15	3	3	3	3	3	3	18
16	5	4	5	4	4	5	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	4	4	20
20	4	4	4	3	3	4	22
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	4	5	4	5	28
23	3	3	3	3	3	4	19
24	5	3	3	5	5	4	25
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24

27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	4	5	5	4	27
29	5	5	4	4	5	4	27
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	4	4	4	4	23
33	4	4	4	4	4	3	23
34	4	4	4	4	3	4	23
35	4	4	4	4	4	4	24

Responden	Budaya Organisasi				Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	2	2	12
3	4	4	4	5	17
4	5	4	4	4	17
5	4	4	4	3	15
6	4	4	4	3	15
7	3	4	4	3	14
8	4	4	4	4	16
9	4	3	5	3	15
10	4	5	5	5	19
11	4	4	2	3	13
12	4	4	5	3	16
13	4	4	5	5	18
14	4	5	5	3	17
15	3	3	3	3	12
16	5	4	4	3	16



17	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16
19	4	4	3	4	15
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	5	2	4	4	15
24	3	5	4	3	15
25	4	4	4	4	16
26	4	4	5	4	17
27	4	4	4	4	16
28	4	4	5	5	18
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	3	15
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16

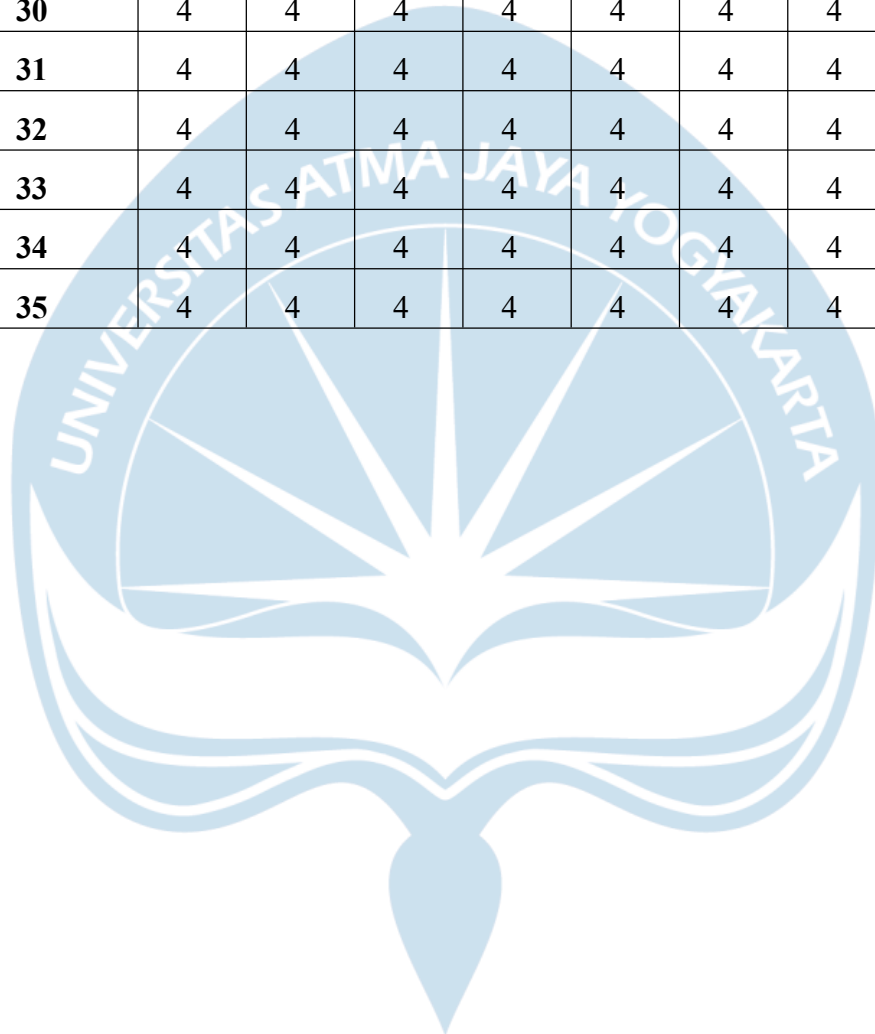
Responden	Kepuasan							Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	3	3	3	4	2	2	21
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	2	3	25
6	3	3	4	4	4	4	4	26



35	4	4	4	4	4	4	4	28
----	---	---	---	---	---	---	---	----

Responden	Kinerja Karyawan							Total
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	4	2	3	4	25
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	4	4	4	27
5	4	4	4	3	2	4	4	25
6	5	4	4	4	3	4	4	28
7	4	5	4	4	4	3	5	29
8	5	5	5	5	2	4	4	30
9	4	4	4	4	3	4	3	26
10	5	5	5	5	3	3	4	30
11	4	4	2	3	3	4	4	24
12	4	4	4	4	3	4	4	27
13	4	5	4	5	5	5	5	33
14	4	5	5	4	1	3	3	25
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	3	4	5	5	4	4	29
17	2	2	2	4	2	3	4	19
18	4	3	3	4	3	4	5	26
19	4	3	3	3	4	3	3	23
20	3	4	4	4	3	4	4	26
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	5	4	4	2	4	4	27
23	4	4	3	5	2	4	4	26
24	2	2	4	2	3	4	3	20

<b>25</b>	3	4	4	4	4	3	4	26
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>27</b>	4	4	3	4	3	4	3	25
<b>28</b>	3	4	3	4	2	3	4	23
<b>29</b>	4	4	5	4	2	3	3	25
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>32</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	28
<b>35</b>	4	4	4	4	4	4	4	28



### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1 (Motivasi)

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
Pearson Correlation	1	.383*	.026	.325	.506**	.515**	.646**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.023	.884	.057	.002	.002	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.383*	1	.352*	.547**	.327	.197	.656**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.023		.038	.001	.055	.257	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.026	.352*	1	.260	.327	.414*	.547**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.884	.038		.132	.055	.013	.001
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.325	.547**	.260	1	.538**	.433**	.729**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.057	.001	.132		.001	.009	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.506**	.327	.327	.538**	1	.854**	.848**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.002	.055	.055	.001		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.515**	.197	.414*	.433**	.854**	1	.816**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.002	.257	.013	.009	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.646**	.656**	.547**	.729**	.848**	.816**	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2 (Kepemimpinan)

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
Pearson Correlation	1	.441**	.570**	.652**	.670**	.498**	.863**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.000	.002	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.441**	1	.454**	.301	.426*	.304	.673**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.008		.006	.079	.011	.075	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.570**	.454**	1	.598**	.333	.412*	.762**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.050	.014	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.652**	.301	.598**	1	.518**	.470**	.800**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.079	.000		.001	.004	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.670**	.426*	.333	.518**	1	.195	.708**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.011	.050	.001		.262	.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.498**	.304	.412*	.470**	.195	1	.629**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.002	.075	.014	.004	.262		.000
N	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.863**	.673**	.762**	.800**	.708**	.629**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X3 (Budaya Organisasi)

#### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
Pearson Correlation	1	.081	.280	.407*	.577**
X3.1 Sig. (2-tailed)		.643	.104	.015	.000
N	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.081	1	.313	.275	.576**
X3.2 Sig. (2-tailed)	.643		.067	.110	.000
N	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.280	.313	1	.528**	.796**
X3.3 Sig. (2-tailed)	.104	.067		.001	.000
N	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.407*	.275	.528**	1	.825**
X3.4 Sig. (2-tailed)	.015	.110	.001		.000
N	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.577**	.576**	.796**	.825**	1
X3 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	4

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y1 (Kepuasan)

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1
Pearson Correlation	1	.237	.175	.353*	.196	.272	.176	.464**
Y1.1 Sig. (2-tailed)		.171	.316	.038	.258	.114	.313	.005
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.237	1	.572**	.251	.377*	.422*	.289	.650**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	.171		.000	.146	.026	.012	.092	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.175	.572**	1	.571**	.569**	.561**	.630**	.809**
Y1.3 Sig. (2-tailed)	.316	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.353*	.251	.571**	1	.624**	.645**	.612**	.781**
Y1.4 Sig. (2-tailed)	.038	.146	.000		.000	.000	.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.196	.377*	.569**	.624**	1	.389*	.479**	.682**
Y1.5 Sig. (2-tailed)	.258	.026	.000	.000		.021	.004	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.272	.422*	.561**	.645**	.389*	1	.805**	.836**
Y1.6 Sig. (2-tailed)	.114	.012	.000	.000	.021		.000	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.176	.289	.630**	.612**	.479**	.805**	1	.805**
Y1.7 Sig. (2-tailed)	.313	.092	.000	.000	.004	.000		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.464**	.650**	.809**	.781**	.682**	.836**	.805**	1
Y1 Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	7



### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y2 (Kinerja Karyawan)

#### Correlations

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2
Pearson Correlation	1	.675**	.480**	.530**	.138	.300	.270	.734**
Y2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.004	.001	.428	.080	.117	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.675**	1	.583**	.552**	.010	.200	.344*	.723**
Y2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.954	.251	.043	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.480**	.583**	1	.375*	.091	.136	.041	.605**
Y2.3 Sig. (2-tailed)	.004	.000		.026	.604	.435	.816	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.530**	.552**	.375*	1	.182	.251	.489**	.718**
Y2.4 Sig. (2-tailed)	.001	.001	.026		.297	.145	.003	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.138	.010	.091	.182	1	.482**	.403*	.560**
Y2.5 Sig. (2-tailed)	.428	.954	.604	.297		.003	.016	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.300	.200	.136	.251	.482**	1	.413*	.590**
Y2.6 Sig. (2-tailed)	.080	.251	.435	.145	.003		.014	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.270	.344*	.041	.489**	.403*	.413*	1	.621**
Y2.7 Sig. (2-tailed)	.117	.043	.816	.003	.016	.014		.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	.734**	.723**	.605**	.718**	.560**	.590**	.621**	1
Y2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	7

### Tabulasi Data

#### 79 Responden

Responden	Motivasi						Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	5	5	5	5	5	5	5.00
2	4	5	5	5	5	4	4.67
3	4	4	4	5	5	5	4.50
4	5	5	5	5	5	5	5.00
5	4	4	4	4	5	3	4.00
6	4	4	3	5	5	4	4.17
7	4	3	3	3	4	4	3.50
8	5	5	5	5	5	5	5.00
9	4	4	4	4	4	3	3.83
10	3	3	2	2	3	2	2.50
11	5	5	5	5	5	5	5.00
12	5	5	4	4	4	4	4.33
13	4	4	4	4	4	4	4.00
14	3	5	5	5	5	3	4.33
15	5	5	5	5	5	3	4.67
16	5	5	5	5	5	3	4.67
17	4	4	4	4	4	4	4.00
18	5	5	5	5	4	4	4.67
19	2	3	3	3	3	3	2.83
20	4	4	4	4	4	4	4.00
21	5	5	4	4	5	4	4.50
22	3	3	3	4	4	4	3.50
23	5	5	5	5	5	5	5.00
24	5	5	5	5	5	5	5.00

25	4	4	4	4	4	4	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4.00
27	5	5	5	5	5	5	5.00
28	5	5	5	4	4	5	4.67
29	3	2	3	2	3	2	2.50
30	5	4	4	4	5	5	4.50
31	5	5	5	5	5	5	5.00
32	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	3	3	3	4	3.50
34	5	5	5	5	5	5	5.00
35	4	4	3	4	4	4	3.83
36	2	3	3	2	2	3	2.50
37	4	4	4	4	4	4	4.00
38	4	4	4	4	5	5	4.33
39	5	5	4	5	4	5	4.67
40	5	4	5	5	5	4	4.67
41	4	4	4	5	4	3	4.00
42	4	4	4	5	4	3	4.00
43	4	4	4	4	4	3	3.83
44	4	4	4	4	4	4	4.00
45	4	4	4	4	4	4	4.00
46	4	4	4	4	4	4	4.00
47	4	4	4	4	4	5	4.17
48	4	4	4	4	4	4	4.00
49	4	4	5	5	5	5	4.67
50	5	5	4	5	4	3	4.33
51	4	4	4	4	4	4	4.00
52	4	5	5	5	5	5	4.83

<b>53</b>	4	4	4	4	5	4	4.17
<b>54</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>56</b>	4	5	4	4	4	4	4.17
<b>57</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>58</b>	5	4	4	4	4	4	4.17
<b>59</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>60</b>	4	4	4	4	4	5	4.17
<b>61</b>	4	4	4	5	5	4	4.33
<b>62</b>	4	4	4	4	5	5	4.33
<b>63</b>	4	4	5	5	5	5	4.67
<b>64</b>	4	4	4	4	5	5	4.33
<b>65</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>66</b>	4	4	4	4	4	3	3.83
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>68</b>	4	4	5	4	4	4	4.17
<b>69</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>70</b>	4	5	4	5	5	5	4.67
<b>71</b>	4	4	5	4	4	5	4.33
<b>72</b>	5	4	4	4	4	3	4.00
<b>73</b>	5	5	4	5	5	5	4.83
<b>74</b>	4	4	5	4	4	4	4.17
<b>75</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>77</b>	4	4	5	4	4	4	4.17
<b>78</b>	4	4	4	4	4	4	4.00
<b>79</b>	4	4	4	5	5	5	4.50

Responden	Kepemimpinan						Rata-rata
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	5	5	5	5.00
2	5	5	5	4	5	5	4.83
3	4	5	5	4	5	5	4.67
4	5	5	5	5	5	5	5.00
5	5	4	5	5	5	5	4.83
6	5	3	5	4	5	4	4.33
7	3	3	4	4	5	4	3.83
8	5	5	5	5	5	5	5.00
9	4	4	4	4	4	4	4.00
10	3	3	3	4	4	3	3.33
11	5	5	5	5	5	5	5.00
12	4	4	4	4	4	4	4.00
13	4	4	4	4	4	4	4.00
14	5	5	4	4	4	4	4.33
15	5	5	5	5	5	5	5.00
16	5	5	5	5	5	5	5.00
17	4	4	4	4	4	4	4.00
18	5	5	4	5	5	5	4.83
19	5	4	5	4	4	4	4.33
20	4	4	4	4	4	4	4.00
21	5	5	4	4	4	5	4.50
22	4	4	3	3	3	3	3.33
23	5	5	5	5	5	5	5.00
24	5	5	5	5	5	5	5.00
25	4	4	4	4	4	4	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4.00

27	5	5	5	5	5	5	5.00
28	5	5	5	5	4	5	4.83
29	3	2	3	3	3	4	3.00
30	5	5	4	5	5	4	4.67
31	5	5	5	5	5	5	5.00
32	5	5	5	5	4	5	4.83
33	4	4	4	3	4	4	3.83
34	5	5	5	5	5	5	5.00
35	4	4	4	4	4	4	4.00
36	3	3	3	3	4	4	3.33
37	4	4	4	4	4	4	4.00
38	4	5	4	4	5	4	4.33
39	5	5	5	5	5	5	5.00
40	5	5	5	5	5	5	5.00
41	4	4	4	4	5	5	4.33
42	4	4	3	4	4	4	3.83
43	4	4	4	4	5	5	4.33
44	4	4	4	4	4	4	4.00
45	4	4	4	5	5	5	4.50
46	4	4	4	5	5	4	4.33
47	4	4	4	5	5	4	4.33
48	4	5	4	4	5	3	4.17
49	5	5	5	5	5	5	5.00
50	4	5	4	4	5	5	4.50
51	4	4	4	4	5	4	4.17
52	5	5	4	5	5	5	4.83
53	4	4	3	4	4	3	3.67
54	4	4	4	4	4	4	4.00

55	4	4	4	4	4	4	4.00
56	4	4	3	3	4	4	3.67
57	4	4	5	5	5	5	4.67
58	3	4	3	4	4	4	3.67
59	4	4	4	4	4	4	4.00
60	4	4	4	4	4	4	4.00
61	4	4	4	4	4	4	4.00
62	4	4	4	4	4	4	4.00
63	4	4	4	4	4	5	4.17
64	4	4	4	4	4	4	4.00
65	4	4	4	4	4	4	4.00
66	4	4	4	4	4	4	4.00
67	4	5	5	4	4	4	4.33
68	4	4	4	5	5	4	4.33
69	4	4	4	4	4	5	4.17
70	5	5	5	5	5	5	5.00
71	4	5	4	4	5	5	4.50
72	5	4	4	4	4	4	4.17
73	5	5	5	5	4	5	4.83
74	3	3	4	4	4	4	3.67
75	4	4	5	4	3	4	4.00
76	4	4	4	4	4	4	4.00
77	4	3	3	4	4	4	3.67
78	4	5	4	5	5	5	4.67
79	5	5	5	5	5	5	5.00

Responden	Budaya Organisasi				Rata - Rata
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	5	5	5	5.00
2	4	5	4	5	4.50
3	4	5	4	4	4.25
4	5	5	5	5	5.00
5	5	4	5	5	4.75
6	4	5	4	4	4.25
7	3	4	3	3	3.25
8	5	5	4	5	4.75
9	4	4	5	5	4.50
10	3	3	2	3	2.75
11	4	4	4	5	4.25
12	5	5	5	5	5.00
13	5	5	4	5	4.75
14	4	5	4	4	4.25
15	4	3	4	4	3.75
16	5	4	5	5	4.75
17	4	4	4	4	4.00
18	3	3	3	3	3.00
19	4	5	3	4	4.00
20	4	4	4	4	4.00
21	4	4	4	4	4.00
22	4	4	4	5	4.25
23	5	5	4	5	4.75
24	5	5	5	5	5.00
25	4	4	3	4	3.75
26	3	3	4	3	3.25



27	5	4	5	5	4.75
28	5	5	4	4	4.50
29	3	2	3	3	2.75
30	4	4	4	5	4.25
31	5	5	5	5	5.00
32	5	4	5	5	4.75
33	4	4	3	4	3.75
34	5	4	5	5	4.75
35	4	4	4	4	4.00
36	3	3	3	3	3.00
37	4	4	4	3	3.75
38	3	3	4	4	3.50
39	5	5	5	5	5.00
40	5	5	5	5	5.00
41	4	4	5	4	4.25
42	4	4	4	4	4.00
43	4	4	4	5	4.25
44	4	4	4	5	4.25
45	4	5	5	5	4.75
46	4	4	5	5	4.50
47	4	4	4	5	4.25
48	4	4	4	4	4.00
49	5	5	5	5	5.00
50	4	5	5	4	4.50
51	5	4	4	4	4.25
52	5	5	5	5	5.00
53	4	4	4	4	4.00
54	4	3	4	4	3.75

<b>55</b>	4	4	4	5	4.25
<b>56</b>	4	4	4	5	4.25
<b>57</b>	5	5	5	5	5.00
<b>58</b>	4	5	5	5	4.75
<b>59</b>	5	5	5	5	5.00
<b>60</b>	5	4	5	5	4.75
<b>61</b>	4	5	4	4	4.25
<b>62</b>	4	4	4	5	4.25
<b>63</b>	4	4	4	4	4.00
<b>64</b>	4	4	4	5	4.25
<b>65</b>	4	4	5	5	4.50
<b>66</b>	4	4	4	5	4.25
<b>67</b>	5	5	4	4	4.50
<b>68</b>	4	4	4	5	4.25
<b>69</b>	4	4	4	4	4.00
<b>70</b>	5	5	5	5	5.00
<b>71</b>	5	4	4	5	4.50
<b>72</b>	4	5	4	4	4.25
<b>73</b>	4	4	3	3	3.50
<b>74</b>	4	4	4	4	4.00
<b>75</b>	3	4	4	4	3.75
<b>76</b>	4	4	4	5	4.25
<b>77</b>	4	4	5	4	4.25
<b>78</b>	5	5	5	5	5.00
<b>79</b>	5	5	5	5	5.00









27	5	5	5	5	3	5	5	4.71
28	3	5	5	5	1	5	5	4.14
29	3	3	3	3	2	3	3	2.86
30	5	4	5	4	4	4	5	4.43
31	5	5	5	5	4	5	5	4.86
32	4	4	4	4	5	4	4	4.14
33	4	4	4	4	3	4	4	3.86
34	5	5	5	5	5	5	5	5.00
35	4	4	4	4	4	3	4	3.86
36	4	3	4	4	4	4	4	3.86
37	4	4	4	4	4	4	4	4.00
38	4	4	4	4	4	4	4	4.00
39	5	5	5	5	4	4	5	4.71
40	5	5	5	4	5	5	5	4.86
41	4	4	4	5	4	4	4	4.14
42	4	3	4	4	3	4	3	3.57
43	4	5	4	4	4	4	4	4.14
44	4	3	4	4	4	4	4	3.86
45	5	5	5	5	4	5	5	4.86
46	4	5	4	4	4	4	5	4.29
47	4	5	4	4	5	5	5	4.57
48	4	3	4	4	4	4	5	4.00
49	5	5	5	5	5	5	5	5.00
50	4	4	4	4	5	5	5	4.43
51	4	4	4	4	4	4	4	4.00
52	4	4	5	5	5	5	5	4.71
53	4	4	3	3	3	4	4	3.57
54	4	3	4	4	4	4	4	3.86





### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1 (Motivasi)

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.736**	.581**	.622**	.570**	.439**	.797**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X1.1 N	79	79	79	79	79	79	79
X1.2 Pearson Correlation	.736**	1	.695**	.757**	.610**	.454**	.858**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X1.2 N	79	79	79	79	79	79	79
X1.3 Pearson Correlation	.581**	.695**	1	.700**	.600**	.459**	.819**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X1.3 N	79	79	79	79	79	79	79
X1.4 Pearson Correlation	.622**	.757**	.700**	1	.793**	.482**	.885**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X1.4 N	79	79	79	79	79	79	79
X1.5 Pearson Correlation	.570**	.610**	.600**	.793**	1	.552**	.839**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X1.5 N	79	79	79	79	79	79	79
X1.6 Pearson Correlation	.439**	.454**	.459**	.482**	.552**	1	.708**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X1.6 N	79	79	79	79	79	79	79
X1 Pearson Correlation	.797**	.858**	.819**	.885**	.839**	.708**	1
X1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X1 N	79	79	79	79	79	79	79

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	6

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2 (Kepemimpinan)

#### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.734**	.724**	.655**	.452**	.593**	.844**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.1 N	79	79	79	79	79	79	79
X2.2 Pearson Correlation	.734**	1	.617**	.614**	.528**	.589**	.834**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X2.2 N	79	79	79	79	79	79	79
X2.3 Pearson Correlation	.724**	.617**	1	.669**	.501**	.658**	.847**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X2.3 N	79	79	79	79	79	79	79
X2.4 Pearson Correlation	.655**	.614**	.669**	1	.679**	.633**	.855**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X2.4 N	79	79	79	79	79	79	79
X2.5 Pearson Correlation	.452**	.528**	.501**	.679**	1	.581**	.748**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X2.5 N	79	79	79	79	79	79	79
X2.6 Pearson Correlation	.593**	.589**	.658**	.633**	.581**	1	.816**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X2.6 N	79	79	79	79	79	79	79
X2 Pearson Correlation	.844**	.834**	.847**	.855**	.748**	.816**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X2 N	79	79	79	79	79	79	79

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	6

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X3 (Budaya Organisasi)

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.650**	.656**	.657**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79
X3.2	Pearson Correlation	.650**	1	.493**	.487**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79
X3.3	Pearson Correlation	.656**	.493**	1	.673**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79
X3.4	Pearson Correlation	.657**	.487**	.673**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79
X3	Pearson Correlation	.879**	.784**	.845**	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	4

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y1 (Kepuasan)

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1
Pearson Correlation	1	.809**	.789**	.674**	.675**	.668**	.747**	.887**
Y1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.809**	1	.783**	.640**	.652**	.697**	.728**	.874**
Y1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.789**	.783**	1	.689**	.664**	.747**	.705**	.885**
Y1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.674**	.640**	.689**	1	.748**	.581**	.692**	.833**
Y1.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.675**	.652**	.664**	.748**	1	.620**	.723**	.843**
Y1.5 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.668**	.697**	.747**	.581**	.620**	1	.752**	.839**
Y1.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.747**	.728**	.705**	.692**	.723**	.752**	1	.885**
Y1.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79
Pearson Correlation	.887**	.874**	.885**	.833**	.843**	.839**	.885**	1
Y1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	79	79	79	79	79	79	79	79

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	7

### Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y2 (Kinerja Karyawan)

#### Correlations

	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Y2
Y2.1 Pearson	1	.583**	.664**	.601**	.452**	.586**	.525**	.819**
Y2.1 Correlation								
Y2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2.1 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.2 Pearson	.583**	1	.502**	.592**	.179	.575**	.395**	.707**
Y2.2 Correlation								
Y2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.114	.000	.000	.000
Y2.2 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.3 Pearson	.664**	.502**	1	.785**	.324**	.733**	.591**	.844**
Y2.3 Correlation								
Y2.3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000	.000	.000
Y2.3 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.4 Pearson	.601**	.592**	.785**	1	.195	.647**	.521**	.785**
Y2.4 Correlation								
Y2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.085	.000	.000	.000
Y2.4 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.5 Pearson	.452**	.179	.324**	.195	1	.260*	.339**	.577**
Y2.5 Correlation								
Y2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.114	.004	.085		.021	.002	.000
Y2.5 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.6 Pearson	.586**	.575**	.733**	.647**	.260*	1	.658**	.820**
Y2.6 Correlation								
Y2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.021		.000	.000
Y2.6 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2.7 Pearson	.525**	.395**	.591**	.521**	.339**	.658**	1	.761**
Y2.7 Correlation								
Y2.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000		.000
Y2.7 N	79	79	79	79	79	79	79	79
Y2 Pearson	.819**	.707**	.844**	.785**	.577**	.820**	.761**	1
Y2 Correlation								
Y2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Y2 N	79	79	79	79	79	79	79	79

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

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	7

**Karakteristik Responden****Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	44	55.7	55.7	55.7
31-40 tahun	27	34.2	34.2	89.9
41-50 tahun	8	10.1	10.1	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	44	55.7	55.7	55.7
Wanita	35	44.3	44.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1	4	5.1	5.1	5.1
SMA/SMK	75	94.9	94.9	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 3 tahun (lebih dari 3 tahun)	52	65.8	65.8	65.8
Valid 1-3 tahun	27	34.2	34.2	100.0
Total	79	100.0	100.0	

**Status Karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tetap	79	100.0	100.0	100.0

**Jenis Divisi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bengkel	9	11.4	11.4	11.4
Valid Cold Storage UPI PT HMC	33	41.8	41.8	53.2
Valid Cold Storage UPI PT HMC	17	21.5	21.5	74.7
Valid Unit 1 & Unit 2				
Valid Pengurus, Montir, Dinamo & Toko	20	25.3	25.3	100.0
Total	79	100.0	100.0	

## Statistic Deskriptif

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	79	2.50	5.00	4.1985	.54149
Kepemimpinan	79	3.00	5.00	4.3224	.50151
Budaya Organisasi	79	2.75	5.00	4.2911	.55388
Kepuasan	79	3.00	5.00	4.2725	.53329
Kinerja Karyawan	79	2.86	5.00	4.2638	.47849
Valid N (listwise)	79				

## Motivasi

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	79	2.00	5.00	4.1772	.63568
X1.2	79	2.00	5.00	4.2025	.60722
X1.3	79	2.00	5.00	4.1646	.64907
X1.4	79	2.00	5.00	4.2405	.70192
X1.5	79	2.00	5.00	4.3038	.62746
X1.6	79	2.00	5.00	4.1013	.76116
Valid N (listwise)	79				

## Kepemimpinan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	79	3.00	5.00	4.2911	.60239
X2.2	79	2.00	5.00	4.3038	.66707
X2.3	79	3.00	5.00	4.2278	.63950
X2.4	79	3.00	5.00	4.3038	.58517
X2.5	79	3.00	5.00	4.4304	.57028
X2.6	79	3.00	5.00	4.3797	.58406
Valid N (listwise)	79				



## Budaya Organisasi

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	79	3.00	5.00	4.2405	.62461
X3.2	79	2.00	5.00	4.2532	.66926
X3.3	79	2.00	5.00	4.2278	.67841
X3.4	79	3.00	5.00	4.4430	.67457
Valid N (listwise)	79				

## Kepuasan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	79	3.00	5.00	4.2532	.64982
Y1.2	79	3.00	5.00	4.3291	.57113
Y1.3	79	3.00	5.00	4.3165	.56714
Y1.4	79	3.00	5.00	4.2658	.63466
Y1.5	79	3.00	5.00	4.2152	.63389
Y1.6	79	3.00	5.00	4.3038	.64757
Y1.7	79	3.00	5.00	4.2278	.61913
Valid N (listwise)	79				

## Kinerja Karywan

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	79	3.00	5.00	4.2658	.52401
Y2.2	79	3.00	5.00	4.2785	.67817
Y2.3	79	3.00	5.00	4.3291	.59316
Y2.4	79	3.00	5.00	4.3165	.54407
Y2.5	79	1.00	5.00	4.0253	.89119
Y2.6	79	3.00	5.00	4.2405	.58211
Y2.7	79	3.00	5.00	4.3924	.68720

Valid N (listwise)	79				
--------------------	----	--	--	--	--

### Analisis Regresi 1 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya organisasi terhadap Kepuasan

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.731	.720	.28223

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.209	3	5.403	67.829	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.974	75	.080		
	Total	22.183	78			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.073	.298		.244	.808
	Motivasi	.264	.098	.268	2.699	.009
	Kepemimpinan	.473	.106	.445	4.481	.000
	Budaya Organisasi	.244	.073	.254	3.331	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan

## Analisis Regresi 2 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 <sup>a</sup>	.555	.538	.32536

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.919	3	3.306	31.231	.000 <sup>b</sup>
	Residual	7.940	75	.106		
	Total	17.858	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.988	.344		2.874	.005
	Motivasi	.241	.113	.272	2.137	.036
	Kepemimpinan	.333	.122	.349	2.737	.008
	Budaya Organisasi	.192	.085	.223	2.276	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan