

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



**UmarudinAzis
09408144005
(Konsentrasi SDM)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi



**UmarudinAzis
09408144005
(Konsentrasi SDM)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta”, yang disusun oleh Umarudin Azis, NIM: 08408144005, ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.



Yogyakarta, 13 Juli 2015
Pembimbing


Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 197207202003121001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta”, yang disusun oleh Umarudin Azis, NIM: 09408144005, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 24 Juni 2015 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		13 Juli 2015
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		13 Juli 2015
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M. Pd.	Penguji Utama		9 Juli 2015

Yogyakarta, 13 Juli 2015
Fakultas Ekonomi
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si
NIP. 19550328 1983031 0024

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, Juni2015
Penulis



Umarudin Azis
NIM: 09408144005

MOTTO

Sesuatau yang belum dikerjakan, seringkali terlihat mustahil, kita baru yakin kalau kita berhasil melakukannya dengan baik.
(Evelyn Underhill)

*Disiplin dalam tugas, dewasa dalam bertindak, dan
Dinamis dalam kegiatan
Pastikan beriman (SQ), berilmu (IQ) dan beramal (EQ)
Bukalah guru teramah dan tersabar di dunia.
"Pintar karena belajar, cerdas karena mengajar"*
(NN)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Dari semua telah Kau tetapkan
Hidupku dalam tangan-Mu
Dalam takdir-Mu
Rencana indah yang telah Kau siapkan
Bagi masa depanku yang penuh harapan
Harapan kesuksesan terpancung di pundak
Sebagai janji kepada mereka...
Bapak dan Ibu*

*Kini ku persembahkan skripsi ini
Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku
Untuk Bapak dan Ibu tercinta
Untuk Kakak dan Keponakanku tersayang
Untuk Pak Setyabudi Indartono, Ph. D. yang telah berjasa
Untuk orang yang ku cintai Ariwidiahi Yantisari dan
Untuk sahabat terbaikku
Terima kasihku tiada terhingga untuk semua
Akhir kata,
Diriku tiada apa-apa tanpa mereka
Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb*

Alhamdulillahil'alamiin...

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RRI YOGYAKARTA

Oleh:

Umarudin Azis
NIM: 09408144005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta, dan (3) pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor RRI Yogyakarta Jalan Ahmad Jazuli No. 4 Kotabaru Yogyakarta yang berjumlah 217 karyawan. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,171 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,016; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,224 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033; dan (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai budaya organisasi (β) 0,119 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja (β) 0,199 (* $p < 0.05$; $p = 0,016$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,041.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Alloh SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd.,MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.
4. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F., M. Pd., selaku selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.

5. M. Lies Endarwati, M.Si., Ketua Penguji selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak Adi Suyono dan seluruh karyawan RRI Yogyakarta yang telah bekerja sama dengan baik.
8. Bapak Ichsan Riyanto dan Ibu, Mbak Danik, Mbak Siti, Mbak Uswatun, Bulek Tukilah dan keponakan tercinta, terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Ari WidiyahYanti Sari terimakasih atas doa, harapan, kebahagiaan, motivasi, nasihat, harapan, waktu, semangat, serta kesabaran dalam menunggu terselesaikannya proses kuliah ini. Sahabat-sahabatsayaAji, Usman, Ari, Utami, Maylinda, Diah, Leo, Irsan, Ipung, Feri, Rizal, Rio, Fuah, Diaz, Tion, Oskar, Eka, Lingga, Guntur, Gilang, Bangun, Sofiudin, Wahyu dan lainnya yang tidak bisa saya sebut kan satu per satu. Terimakasih atas motivasi, dan dukungan dan candaanya. Teman-teman seperjuanganku, Muchlis, Hendra, Fajar, Mukhis, Hutomo, Robby, setiap usaha pasti ada hasilnya. Sahabat-sahabatku Manajemen angkatan 2009, terimakasih atas motivasi dan dukungannya. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu

dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Umarudin Azis

NIM: 09408144005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II.KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Budaya Organisasi.....	13
3. Kepuasan Kerja.....	17
B. Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Berpikir.....	26
D. Paradigma Penelitian.....	29
E. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian.....	34

G. Uji Instrumen	37
H. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
2. Analisis Deskriptif	53
3. Uji Prasyarat Analisis	62
4. Pengujian Hipotesis	65
B. Pembahasan.....	68
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	78
A. Kesimpulan	78
B. Keterbatasan Penelitian.....	78
C. Kontribusi Penelitian.....	79
D. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

1. Data PraSurvei	2
2. Identifikasi Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan	4
3. Kisi-kisi Instrumen.....	35
4. <i>KMO and Bartlett's Test</i>	40
5. <i>Rotated Component Matrix</i>	41
6. Hasil Uji Reliabilitas	43
7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	54
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Status Pernikahan.....	56
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	57
12. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi.....	58
13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	59
14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	61
15. Hasil Uji Normalitas	63
16. Hasil Uji Linieritas	63
17. Hasil Uji Multikolinieritas	64
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	66
20. Ringkasan Hasil Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	29
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	87
2. Data Penelitian	90
3. Data Karakteristik Responden.....	96
4. Data Kategorisasi	102
5. Hasil Uji Validitas CFA	108
6. Hasil Uji Reliabilitas	109
7. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	110
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi	111
9. Hasil Uji Kategorisasi	113
10. Hasil Uji Deskriptif	114
11. Hasil Uji Normalitas	115
12. Hasil Uji Linieritas	116
13. Hasil Uji Multikolinieritas	117
14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	118
15. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	119
16. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	121
17. Rangkuman Hasil Regresi Berganda	124
18. Surat Keterangan penelitian	125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Radio Republik Indonesia (RRI) Yogyakarta adalah instansi pemerintah yang berfungsi untuk menyampaikan informasi melalui satelit radio. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan RRI yang berstatus PNS dan tenaga kontrak bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi kepemimpinan, keamanan, dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi.

Namun karyawan RRI diindikasikan memiliki kinerja kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya peningkatan pelanggaran tata tertib, seperti keterlambatan kehadiran kerja, tidak mematuhi jam kerja, dan sering meninggalkan tempat kerja tidak untuk kepentingan dinas.

Dampak dari penurunan kinerja dapat dilihat dari, Pro 1 RRI tidak mampu menyajikan informasi berita terkini dan berkurangnya ide acara *talk show* interaktif yang mengangkat isu dan topik yang sedang hangat di masyarakat. Efek pada Pro 2 RRI kurang mampu menyajikan berita-berita tentang *event-event* yang sedang diselenggarakan di Yogyakarta, jarang membahas informasi tentang *lifestyle*, music anak muda yang diputar sudah tidak *new release*, dan jarang diselenggarakan diskusi ringan bersama narasumber-narasumber yang dekat dengan kaum muda dan mengangkat topik yang dekat dengan keseharian anak muda. Pada RRI Pro 3 program siaran *relay* dari RRI pusat yang berisikan berita nasional, dan melupakan berita lokal. Pada kanal RRI Pro 4 merupakan kanal yang menyiarkan radio berbahasa jawa selama delapan belas jam penuh, akan tetapi pada pelaksanaannya jam tayangnya kurang dari delapan belas jam.

Rendahnya kinerja karyawan RRI Yogyakarta ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Data Pra Survey

Kategori	Indikasi	Jumlah	Persentase
Tinggi	1. Memiliki ide yang kreatif dan inovatif.	3	15%
	2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan.		
	3. Menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.		

Sedang	1. Ide yang dimiliki kurang kreatif.	5	25%
	2. Kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan.		
	3. Kurang dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.		
Rendah	1. Tidak memiliki ide yang kreatif dan inovatif.	12	60%
	2. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan.		
	3. Tidak dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.		

Sumber: Hasil Pra Survey, 11 April 2014

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas karyawan RRI memiliki kinerja yang rendah sebanyak 12 orang (60%), karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 5 orang (25%), dan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi hanya 3 orang (15%). Gejala ini ditandai dengan minimnya jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target. Pemimpin juga merasa bahwa kualitas hasil kerja tidak semaksimal dulu. Para karyawan juga mulai kurang kerjasama untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Acara yang terkesan monoton kurang bisa meraih perhatian pendengar

dikarenakan kurangnya inisiatif untuk melakukan berbagai ragam teknik acara.

Menurunnya kinerja karyawan ini diindikasikan karena adanya kepemimpinan yang belum optimal, gaji yang dianggap belum sesuai, adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, dan budaya organisasi yang kurang kondusif. (Tabel 2).

Tabel 2. Identifikasi Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan

Kategori	Kinerja Karyawan	
	Jumlah	Persentase (%)
Kepemimpinan	1	5
Gaji	3	15
Ketidakpuasan Karyawan	7	35
Budaya organisasi	9	45
Total	20	100

Sumber: Hasil Pra Survey, 11 April 2014.

Kepemimpinan di RRI dianggap sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Karyawan juga sering mempunyai ide-ide baru yang inovatif namun tanggapan dari manajer tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi karyawan. Termasuk aspirasi dari kurangnya gaji dan fasilitas – fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Gaji bagi karyawan RRI sangat berpengaruh terhadap kinerja. Apabila gaji yang diberikan semakin tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja mereka rendah. Dengan gaji yang tinggi karyawan dapat

memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin bagi perusahaan

Ketidakpuasaan karyawan RRI setiap individu memiliki sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang dirasakannya. Seperti yang terlihat pada karyawan RRI, para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja karyawan RRI. Selain itu, karyawan RRI juga kurang puas dengan sikap pemimpin yang kurang memperdulikan karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan rendah.

Karyawan RRI mempunyai sikap karyawan yang selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolong menolong. Seperti yang terlihat pada karyawan RRI, karyawan yang lebih senior bersedia membantu mengarahkan dan memberikan bimbingan pada karyawan junior dan belum berpengalaman. Hal ini berpengaruh positif terhadap nilai-nilai budaya organisasi dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Tetapi karena keberagaman dan kemajemukan karyawan RRI yang berasal dari seluruh Indonesia. Tidak semua karyawan merasa nyaman dengan budaya organisasi yang telah terbentuk. Hal ini terjadi terutama pada para karyawan baru karena mereka beranggapan nilai-nilai budaya di sini terlalu mengedepankan para karyawan senior, dan karyawan baru sering mendapatkan celaan dari para

senior bila mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, serta para senior jarang berinteraksi dengan para karyawan baru.

Dari hasil observasi ditemukan faktor ketidakpuasan karyawan dan budaya organisasi merupakan faktor yang dianggap paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan jumlah respon yang sangat banyak. Hal itu sesuai dengan hasil beberapa peneliti yang telah menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ega Isma Adhika, Rodhiah, Hidayat (2011), membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang. Heru Tri Prasetyo (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Yogyakarta Tugu Televisi. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan karena ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung karyawan, maka kinerja mereka akan menurun. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena karyawan menganggap bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan berjalan dengan baik, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja para karyawan

Namun terdapat pula beberapa penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Zaki (2003); Chang dan Lee

(2007), serta Yiing dan Ahmad (2009). Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan para karyawan menyadari akan tanggungjawab mereka masing-masing, mereka tetap bekerja dengan sebaik-baiknya meskipun muncul hal-hal negatif di lingkungan kerja mereka. Para karyawan juga menyadari akan arti pentingnya sebuah pekerjaan, meskipun kadang kala tumbuh rasa bosan terhadap pekerjaannya, mereka mempunyai cara masing-masing untuk mengatasinya, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan observasi awal dan hasil penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta mengalami penurunan, hal yang paling banyak terlihat adalah peningkatan pelanggaran tata tertib, seperti keterlambatan kehadiran kerja, tidak mematuhi jam kerja, dan sering meninggalkan tempat kerja tidak untuk kepentingan.
2. Adanya ketidakpuasan karyawan yang diindikasikan mempengaruhi kinerja, seperti: hasil kerjaan tidak maksimal dan tidak sesuai target yang ditetapkan.

3. Budaya kerja yang ada di kantor RRI Yogyakarta menunjukkan keadaan yang kurang kondusif, seperti perebutan kenaikan jabatan dan persaingan antar individu.
4. Gaji yang diterima dianggap tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang berstatus PNS dan tenaga kontrak.
5. Tidak ada dukungan dari pimpinan terhadap ide karyawan tentang program acara yang akan disiarkan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan.
6. Motivasi yang dilakukan RRI belum berhasil secara menyeluruh, menyebabkan pegawai memiliki semangat kerja yang kurang yang menimbulkan keterlambatan pegawai.
7. Komitmen karyawan di RRI Yogyakarta masih rendah karena masih banyak karyawan mencari pekerjaan ditempat lain.

C. Batasan Masalah

Peneliti membatasi pada budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap sebagai masalah signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dipilih sebagai faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan karena di kantor RRI Yogyakarta menunjukkan keadaan yang kurang kondusif. Sementara itu, kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk kinerja karyawan, karena setiap individu

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku didalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.
3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.

F. Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik. Selain itu, agar karyawan mempunyai sikap selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolong menolong dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007: 226) juga mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Suyadi, 2008:2).

Menurut Gibson et al, (1996: 95) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2001: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Dale Timpe (2003: 33), terdapat dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor Internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya variabel-variabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervise), system upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 menurut Masrukhin dan Waridin (2006), Janseen, dan Onne (2001) yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kemampuan Karyawan

Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kreativitas

Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Budaya Organisasi

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn dalam Munandar (2001:391) budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Menurut Robbins (1998:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Gibson (2007: 372) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Menurut Robbins (2008 : 282) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka. Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan budaya dalam sebuah organisasi, dari yang terlihat dalam perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem, nilai-nilai, dan norma yang dianut dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi.

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan budaya dalam sebuah organisasi, dari yang terlihat dalam perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi. Schein (dalam Mohy 1996: 85) mengklasifikasikan budaya organisasi dalam tiga kelas, antara lain:

1. Artefak

Artefak merupakan aspek-aspek budaya yang terlihat. Artefak lisan, perilaku, dan fisik dalam manifestasi nyata dari budaya organisasi

2. Nilai-nilai yang mendukung

Nilai adalah dasar titik berangka evaluasi yang dipergunakan anggota organisasi untuk menilai organisasi, perbuatan, situasi dan hal-hal lain yang ada dalam organisasi

3. Asumsi dasar

Adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka

sendiri, tentang orang lain dan hubungan mereka dengan orang lain
serta hakekat organisasi mereka

Budaya melakukan sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi (Rivai, 2003:430) :

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasi masing-masing.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu. Artinya dengan Budaya Organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi anggota organisasinya.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.
5. Budaya dengan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana ia berada.

Efek dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a) Meningkatkan kinerja karyawan

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama , membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukung pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan (Robbins; 1996).

b) Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Dalam penelitian ini variabel budaya organisasi menurut Hofstede, Geert, Michael, dan Chung (1993) Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

a) Integritas

Adalah suatu tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh.

b) Percaya pada rekan sekerja

Adalah sikap yang timbul untuk mengakui dan meyakini kepada seseorang.

c) Profesionalisme

Adalah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi dalam suatu organisasi.

d) Peduli

Adalah sikap untuk memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, selalu tergerak membantu kesulitan karyawan lainnya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini.

Definisi kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Luthans (2006) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2007) merupakan sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Handoko (2002) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka sendiri.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kondisi emosi seseorang dalam memandang suatu pekerjaan.

Kinichi (2002) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi, dan kerjasama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif antara pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaan masing-masing. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun menurut Robbins (2007) dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi

yang memiliki karyawan yang kurang puas. Handoko (2002) berpendapat bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Menurut As'ad (2004) Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Ting dan Yuan, yaitu akan menganalisa bagian-bagian kepuasan kerja dan didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer (1966) yaitu inti yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Hal ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan ini sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Hal ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus sebagai atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Bagian intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit tetapi dipandang sebagai bagian yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (*input*), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (*output*). Apabila yang diharapkan individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas (Robbins : 2008). Sebaliknya, apabila yang diharapkan individu memiliki nilai yang sama atau sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut merasa puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif anggota terhadap pekerjaannya. Anggota akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya akan dilakukan dengan baik. Apabila anggota melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja

organisasi juga akan tinggi (Robbins : 2008) Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi.

Efek dari kepuasan kerja sebagai berikut (Robbins, 2007) yaitu:

1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja)

Ditemukan bahwa jika kepuasan dan produktifitas data digabungkan untuk sebuah perusahaan secara keseluruhan, menemukan bahwa perusahaan yang banyak memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif daripada yang memiliki sedikit karyawan yang tidak puas. Menurut Robbins (2007) pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya kemungkinan besar menjadi karyawan yang produktif. Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Menyebabkan Ketidakhadiran dan Turn Over

Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah, dan responsive.

Porter dan Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins (1996) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menurut Celluli dan David (1978) diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- 1) Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- 2) Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

- 4) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- 5) Supervisor, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beranekaragam sebagai berikut:

1. Penelitian Ega Isma Adhika, Rodhiah, Hidayat (2011), pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini, disarankan manajemen PT. Suara Merdeka Press Semarang perlu memperhatikan penerapan Budaya Organisasi Perusahaan perlu meningkatkan komitmen yang kuat yang

ditimbulkan kepada karyawannya. Budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Pegawai yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai – nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

2. Hebatalla (2012) yang melakukan penelitian tentang “*Perceptions of Job Satisfaction Among Arab Female Reporters in Governmental and Non-Governmental TV Stations*”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan untuk menentukan kepuasan dengan 15 bidang kerja yang berbeda (kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan dengan peers, hubungan dengan pimpinan, kondisi kerja, gaji, prestasi, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab, kemajuan, pertumbuhan, keamanan kerja, harapan – keputusan-keputusan kerja) dengan menggunakan dua instrumen survei yang paling sering digunakan (job deskriptif Index dan kerja di umum) bahwa ukuran kepuasan kerja, serta variabel disebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan baik itu pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan berjalan dengan baik, hal ini

akan meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya, dengan alasan kepuasan yang dirasakan karyawan akan memicu karyawan agar terus berusaha dengan keras dalam bekerja, turut menyumbangkan ide-ide yang membangun, dapat menciptakan inovasi, dan mempunyai kreatifitas, hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

3. Novani dan Edy (2011) yang melakukan penelitian tentang "pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Cakrawala Televisi Indonesia". Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat beberapa faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir dan pekerjaan itu sendiri. Faktor tersebut dinamakan pemuas. Bila dioptimalkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan kesehatan mental.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan RRI

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* saja,

tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Pegawai RRI yang memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga diindikasikan akan meningkatkan kinerja individual.

Pengelolaan yang baik atas budaya akan bisa mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Sebagaimana apabila karyawan yang kurang semangat dalam bekerjanya dan memiliki tim yang selalu bekerja dengan semangat maka karyawan tersebut akan ikut bersemangat sehingga akan menaikkan kinerjanya. Seperti yang terlihat pada karyawan RRI, karyawan yang lebih senior bersedia membantu mengarahkan dan memberikan bimbingan pada karyawan junior dan belum berpengalaman.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI

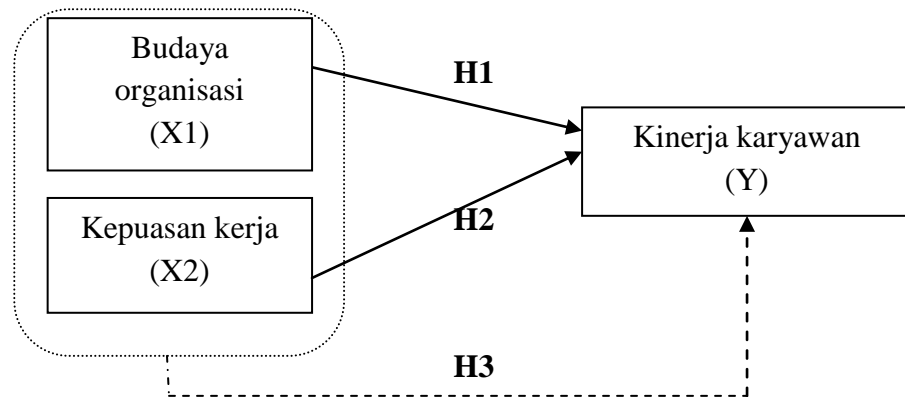
Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal, ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan RRI akan berpengaruh terhadap hasil atau kinerja. Kepuasan kerja karyawan RRI baik itu pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan

dengan atasan berjalan dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan (Luthans, 2006). Kepuasan yang dirasakan karyawan akan memicu karyawan agar terus berusaha dengan keras dalam bekerja, turut menyumbangkan ide-ide yang membangun, dapat menciptakan inovasi, dan mempunyai kreatifitas, hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

3. Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI

Robins (2006), menyatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Karyawan yang merasa terpuaskan terhadap pekerjaan biasanya bekerja lebih keras dan lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami stress dan tidak terpuaskan terhadap pekerjaannya.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.
- H3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor RRI Yogyakarta, Jalan Ahmad Jazuli No. 4 Kotabaru Yogyakarta, rencananya dilaksanakan pada bulan maret 2015.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan RRI. Kinerja karyawan diukur dengan hasil yang

dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan RRI Yogyakarta. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat yaitu:

- a) Kualitas Kerja
- b) Kemampuan Karyawan
- c) Ketepatan waktu
- d) Kreativitas

2. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Masing-masing variabel tersebut mempunyai definisi operasional sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi RRI Yogyakarta (X1)

Budaya organisasi RRI Yogyakarta adalah sebuah sistem yang dianut bersama oleh anggota organisasi RRI Yogyakarta yang membuat berbeda dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi diukur dengan sistem, nilai-nilai, dan norma yang dianut dan dijadikan pedoman oleh anggota organisasi. Adapun indikator dari budaya organisasi dapat diartikan dalam empat konsep yaitu:

- a) Integritas
- b) Percaya pada rekan sekerja
- c) Profesionalisme

d) Peduli

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja karyawan RRI Yogyakarta adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan karyawan RRI Yogyakarta. Kepuasan kerja diukur dengan suatu bentuk sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kondisi emosi seseorang dalam memandang suatu pekerjaan. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- a) Kepuasan dengan promosi
- b) Kepuasan dengan gaji
- c) Kepuasan dengan rekan sekerja
- d) Pekerjaan itu sendiri
- e) Supervisor

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Riduwan (2002) mengatakan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Kantor RRI Yogyakarta Jalan Ahmad Jazuli No. 4 Kotabaru Yogyakarta yang berjumlah 217 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2005) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlahnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah suatu tipe pengambilan sampel secara acak, di mana peneliti akan memilih sampel secara acak pada karyawan RRI Yogyakarta dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel. Umar (2002) menyebutkan bahwa “ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik *slovin*. Untuk menentukan jumlah sampel yang populasinya lebih dari 100 dengan teknik slovin, rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e = 0,05).

Apabila subyek penelitian berjumlah kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto (2002).

E. Tehnik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2010: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya. Responden adalah orang yang akan diteliti (sampel). Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarkan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008: 66) instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden.

Penetapan skor yang diberikan pada tiap-tiap butir instrumen dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pertanyaan dengan memilih salah satu dari empat pilihan yang tersedia. Penyebaran dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yang memiliki lima alternatif jawaban. Penulis membaginya dalam empat kelompok:

1. SS : Sangat setuju skor 5
2. S : Setuju skor 4

3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

Instrumen penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Kisi-kisi dari instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi instrumen budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

Variabel Penelitian	Indikator	Kuesioner	Peneliti Terdahulu
Kinerja Karyawan	- Kualitas kerja	1	Masrukhin dan
	- Kemampuan Karyawan	2	Waridin (2006),
	- Ketepatan Waktu	3	Janseen, dan Onne (2001)
	- Kreativitas	4	
Budaya Organisasi	- Integritas	1	Hofstede , Geert,
	- Percaya pada rekan sekerja	2	Michael, dan
	- Profesionalisme	3	Chung (1993)
	- Peduli	4	
Kepuasan Kerja	- Kesempatan Promosi	1	Celluli dan David (1978)

- Gaji 2
 - Rekan Sekerja 3
 - Pekerjaan itu sendiri 4
 - supervisor 5
-

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan RRI, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja yang dikembangkan oleh Dewita Heriyanti, S. Kom (2007). Pertanyaan-pertanyaan instrumen penelitian sebagai berikut :

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian dari Masrukhin dan Waridin (2006), Janseen, dan Onne (2001) instrument untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja karyawan ini baik.
- 2) Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan ini bagus.
- 3) Karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas utamanya baik.

b. Budaya Organisasi

Berdasarkan penelitian dari Hofstede , Geert, Michael, dan Chung (1993) instrument untuk mengukur budaya organisasi adalah:

- 1) Kami merasa bangga dan dihargai oleh RRI Yogyakarta.

- 2) Rekan sekerja bersikap optimis.
- 3) Di RRI Yogyakarta setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan.
- 4) Di RRI Yogyakarta setiap orang hanya peduli pada urusan pekerjaannya sendiri.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian dari Celluli dan David (1978) instrument ini untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

- 1) Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.
- 2) Gaji saya cukup sesuai, dengan tanggung jawab yang saya pikul.
- 3) Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab.
- 4) Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya
- 5) Supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

G. Uji Instrumen

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian.

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumennya, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk mengetahui validitas instrumen penelitian. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah analisis yang menunjukkan operasionalisasi variabel atau konstruk penelitian menjadi indikator-indikator terukur yang dirumuskan dalam bentuk persamaan atau diagram tertentu (Sekaran dan Bougie, 2013).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor *loading* dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Faktor *loading* adalah pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor *loading* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity* (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan \geq

0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan RRI Yogyakarta .Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 217 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan umur. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan jumlah awal sebanyak 13 pertanyaan..

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0.5 (Fornell dan Larcker, 1981).

2) *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas dia antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campbell dan Fiske, 1959).

Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity* (Bartlett, 1937). Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1306,935
	df	78
	Sig.	0,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,893; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas dan di bawah 0,50. Hal ini menunjukkan

bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 5. *Rotated Component Matrix*

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,684		
Kinerja2	,848		
Kinerja3	,837		
Kinerja4	,820		
Budaya1			,660
Budaya2			,782
Budaya3			,761
Budaya4			,753
Kepuasan1		,508	
Kepuasan2		,647	
Kepuasan3		,752	
Kepuasan4		,720	
Kepuasan5		,752	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

- a. Rotation converged in 5 iterations.

Berdasarkan hasil uji CFA diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan

yang sebenarnya. Suharsimi Arikunto (2002:154) menyatakan: “Reliabilitas menunjukan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menurut Arinkunto (2002: 171) menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} =Reliabilitas instrumen
 k =banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \delta_b^2$ =jumlah varians butir
 δ_t^2 =jumlah varians

Hasil perhitungan di atas diinterpretasikan dengan tingkat keterandalan korelasi menurut Arikunto (1998: 260), sebagai berikut:

- a. Antara 0,800- 1,000 Sangat tinggi
- b. Antara 0,600- 0,799 Tinggi
- c. Antara 0,400- 0,599 Cukup
- d. Antara 0,200- 0,399 Rendah
- e. Antara 0,000- 0,199 Sangat Rendah

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010: 193).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Penelitian Terdahulu	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	Heriyanti (2007)	0,902	Reliabel
Budaya Organisasi	Heriyanti (2007)	0,784	Reliabel
Kepuasan Kerja	Heriyanti (2007)	0,78	Reliabel

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

1. Analisis Uji Prasyarat

Pengujian persyaratan analisis yang dipergunakan meliputi: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung menggunakan bantuan SPSS versi 19. Dengan menggunakan SPSS versi 17 untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak

hanya dilihat pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)*. Jika nilai tersebut kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 5% maka data berdistribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Perhitungan uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17. Dengan menggunakan SPSS versi 17 untuk melihat apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut bersifat linear atau tidak, dapat dilihat pada harga signifikansi. Jika harga signifikansi kurang dari taraf signifikansi yang ditentukan misalnya 5% maka hubungannya bersifat tidak linear, sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut lebih dari atau sama dengan 5% maka hubungannya bersifat linear (Muhson, 2005: 60-61).

c. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistics*, apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai

tolerance lebih besar dari 0,1 maka gejala multikolinieritas tidak ada (Gozali, 2009: 95).

d. Heteroskedastisitas

Santoso dan Ashari (2005: 242) mengatakan bahwa salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heteroskedastisitas. Asumsi heteroskedastisitas adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat perbedaan varians maka dijumpai gejala heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Dengan uji Glejser, nilai absolut residual diregresikan pada tiap-tiap variabel independen (Gujarati, 2003). Uji heteroskedastisitas dengan Glejser dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 19. Dengan menggunakan SPSS versi 19 untuk menafsirkan hasil analisis yang perlu dilihat adalah angka koefisien bebas dengan absolute residu dan signifikansinya. Jika nilai signifikansi tersebut lebih besar atau sama dengan 0,05 maka asumsi homoskedastisitas terpenuhi, tetapi jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka asumsi homoskedastisitas tidak terpenuhi (Muhson, 2005: 66)

2. Uji Hipotesis

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu instrumen, suatu kesimpulan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= konstanta
b ₁ , b ₂	= koefisien regresi
X ₁	= Budaya Organisasi
X ₂	= Kepuasan Kerja
e	= <i>Error</i> atau Variabel Pengganggu

Untuk menentukan persamaan linier yang menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS :

a. Uji F-test

Uji secara serentak / uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara simultan.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menyusun formula hipotesis nol, dengan hipotesis alternatif.

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ tidak ada pengaruh antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y.

$H_a = b_1 \neq b_2 \neq 0$ ada pengaruh antara X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan Y.

2) Menghitung F

$$F = \frac{R^2 / (k)}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

a) $F_h > F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

b) $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

b. Uji t-test

Yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Prosedur pengujian adalah sebagai berikut : Analisis Alternatif

1) Tentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$$H_0 = \rho = 0$$

$$H_a = \rho \neq 0$$

2) Untuk menghitung t tabel digunakan tabel distribusi normal dengan ketentuan taraf signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5 % dan derajat kebebasan (dk) sebesar $n-2$.

Mencari nilai t dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Hasil test

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima.

c. Koefisien Determinan (R^2)

Pengukuran persentase pengaruh variabel bebas terhadap nilai variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).

Gujarati (2006) menyatakan bahwa nilai R^2 dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ESS = *Explained Sum of Squares*

TSS = *Total Sum of Square*

Apabila R^2 sama dengan 0, maka model regresi yang digunakan tidak menjelaskan sedikitpun variasi dari nilai Y. Apabila R^2 sama dengan 1, maka model yang digunakan menjelaskan 100% variasi dari nilai Y atau terjadi kecocokan sempurna. Ketidaktepatan titik-titik berada pada garis regresi disebabkan adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap variabel bebas. Bila tidak ada penyimpangan tentunya tidak akan ada *error*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di RRI Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 217 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah RRI

Sejarah Radio Republik Indonesia bermula sejak pendiriannya secara resmi pada tanggal 11 September 1945, oleh para tokoh yang sebelumnya aktif mengoperasikan beberapa stasiun radio Jepang di 6 kota. Rapat utusan 6 radio di rumah Adang Kadarusman Jalan Menteng Dalam, Jakarta. Sehingga menghasilkan keputusan mendirikan Radio Republik Indonesia dengan memilih dr. Abdulrahman Saleh sebagai pemimpin umum RRI yang pertama.

RRI adalah satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang

diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaringan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

Dengan kekuatan 62 stasiun penyiaran termasuk Siaran Luar Negeri dan 5 (lima) satuan kerja (satker) lainnya yaitu Pusat Pemberitaan, Pusat Penelitian dan Pengembangan (Puslitbangdiklat) Satuan Pengawasan Intern, serta diperkuat 16 studio produksi serta 11 perwakilan RRI di Luar negeri RRI memiliki 61 (enam puluh satu) program 1, 61 program 2, 61 program 3, 14 program 4 dan 7 studio produksi maka RRI setara dengan 205 stasiun radio.

b. Prinsip Lembaga Penyiaran Publik

- 1) LPP adalah lembaga penyiaran untuk semua warga negara
- 2) Siarannya harus menjangkau seluruh wilayah negara
- 3) Siarannya harus merefleksikan keberagaman
- 4) Siarannya harus berbeda dg lembaga penyiaran lainnya
- 5) LPP harus menegakkan independensi dan netralitas
- 6) Siarannya harus bervariasi dan berkualitas tinggi
- 7) Menjadi *flag carrier* dari bangsa indonesia
- 8) Mencerminkan *identitas bangsa*
- 9) Perikat dan pemersatu bangsa

c. Visi LPP RRI:

Menjadikan LPP RRI radio berjangkauan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia

d. Misi LPP RRI

- 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
- 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.
- 3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.
- 4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
- 5) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI
- 6) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 7) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.

- 8) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
- 9) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*good corporate governance*)
- 10) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 11) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan asset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

e. Tugas Pokok LPP RRI

Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran radio yang mengjangkau seluruh wilayah NKRI. (PP.12/2005. Ps. 4). Tugas LPP RRI dalam melayani seluruh lapisan masyarakat di

seluruh wilayah NKRI tidak bisa dilayani dengan satu program saja, oleh karena itu RRI menyelenggarakan siaran dengan 4 program:

- 1) Pro 1: Pusat siaran pemberdayaan masyarakat
- 2) Pro 2: Pusat siaran kreatifitas anak muda
- 3) Pro 3: Pusat siaran jaringan berita nasional dan kantor berita radio
- 4) Pro 4: Pusat siaran budaya dan pendidikan
- 5) VOI: Citra & Martabat bangsa didunia internasional siaran setiap hari dengan 8 bahasa asing
- 6) Studio Produksi LN: Jembatan informasi Indonesia - LN dan LN - Indonesia

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan RRI Yogyakarta, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan RRI Yogyakarta. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta

Karakteristik karyawan RRI Yogyakarta yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja. Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	144	66,4
Perempuan	73	33,6
Jumlah	217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan RRI Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 144 orang (66,4%) dan karyawan RRI Yogyakarta dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (33,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan RRI Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki (66,4%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30 tahun	13	6
31-40 tahun	16	7,4
41-50 tahun	56	25,8
51-60 tahun	132	60,8
Jumlah	217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan RRI Yogyakarta berusia 21-30 tahun sebanyak 13 orang (6,0%), karyawan RRI Yogyakarta berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (7,4%), karyawan RRI Yogyakarta berusia 41-50 tahun sebanyak 56 orang (25,8%), dan karyawan RRI Yogyakarta berusia 51-60 tahun sebanyak 132 orang (60,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan RRI Yogyakarta berusia 51-60 tahun (33,8%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	0,5
SMP	2	0,9
SMA	125	57,6
D1/D2/D3	16	7,4
S1	68	31,3
S2	5	2,3
Jumlah	217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan SD sebanyak 1 orang (0,5%), karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan SMP sebanyak 2 orang (0,9%), karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan SMA sebanyak 125 orang (57,6%), karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan D1/D2/D3 sebanyak 16

orang (7,4%), karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan S1 sebanyak 68 orang (31,3%), dan karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan S2 sebanyak 5 orang (2,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan RRI Yogyakarta berpendidikan SMA (57,6%).

4) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta Berdasarkan Status Pernikahan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	197	90,8
Lajang	14	6,5
Cerai	6	2,8
Jumlah	217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan RRI Yogyakarta dengan status menikah sebanyak 197 orang (90,8%), karyawan RRI Yogyakarta dengan status lajang sebanyak 14 orang (6,5%) dan karyawan RRI Yogyakarta dengan status cerai sebanyak 6 orang (2,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan RRI Yogyakarta berstatus menikah (90,8%).

5) Masa Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan RRI Yogyakarta berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan RRI Yogyakarta Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	35	16,1
11-20 tahun	19	8,8
21-30 tahun	116	53,5
31-40 tahun	47	21,7
Jumlah	217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan RRI Yogyakarta yang telah bekerja 1-10 tahun sebanyak 35 orang (16,1%), karyawan RRI Yogyakarta yang telah bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 19 orang (8,8%), karyawan RRI Yogyakarta yang telah bekerja antara 21-30 tahun sebanyak 116 orang (53,5%), dan karyawan RRI Yogyakarta yang telah bekerja 31-40 tahun sebanyak 47 orang (21,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan RRI Yogyakarta telah bekerja antara 21-30 tahun (53,5%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan RRI Yogyakarta mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Budaya Organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 12,11; dan standar deviasi sebesar 2,41. Selanjutnya variabel gaya budaya organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,54$	42	19,4
Sedang	$9,70 \leq X < 14,54$	148	68,2
Rendah	$X < 9,70$	27	12,4
Jumlah		217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi RRI Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 42 orang (19,4%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa suasana kerja nyaman didukung dengan integritas yang tinggi, saling percaya pada rekan sekerja, bekerja secara profesional, dan memiliki kepedulian yang tinggi dalam membantu kesulitan karyawan lainnya.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi RRI Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 148 orang (68,2%) hal ini berarti karyawan merasa suasana

kerja masih kurang nyaman dan belum didukung dengan integritas yang tinggi, belum sepenuhnya tercipta saling percaya pada rekan sekerja, belum bekerja secara profesional, dan kurangnya rasa kepedulian dalam membantu kesulitan karyawan lainnya..

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap budaya organisasi RRI Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 27 orang (12,4%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa tidak nyaman dengan budaya organisasi yang telah terbentuk di RRI, karena budaya organisasi yang ada tidak didukung dengan integritas yang tinggi, tidak ada saling percaya pada rekan sekerja, tidak bekerja secara profesional, dan tidak memiliki rasa kepedulian dalam membantu kesulitan karyawan lainnya.

2) Kepuasan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,61; dan standar deviasi sebesar 2,67. Selanjutnya variabel kepuasan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,27$	34	15,7
	$12,97 \leq X < 18,27$		
Sedang		157	72,4
Rendah	$X < 12,97$	26	12
Jumlah		217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja RRI Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 34 orang (15,7%), hal ini berarti bahwa karyawan merasa puas bekerja di RRI, karena adanya promosi bagi setiap yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, memiliki rekan kerja yang saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing, adanya tantangan yang menarik pada setiap pekerjaan yang dijalani, dan supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja RRI Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 157 orang (72,4%), hal ini berarti bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas bekerja di RRI, karena menilai belum ada promosi bagi setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, gaji yang diterima belum sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, rekan kerja belum saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing,

pekerjaan yang dijalani kurang menarik, dan supervisor kurang mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap kepuasan kerja RRI Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 26 orang (12%), hal ini berarti bahwa karyawan tidak puas bekerja di RRI, karena menilai tidak ada promosi bagi setiap karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang dipikul, rekan kerja tidak saling mendukung dengan pekerjaan masing-masing, pekerjaan yang dijalani tidak menarik, dan supervisor tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 5; nilai maksimum sebesar 16; mean sebesar 11,31; dan standar deviasi sebesar 2,96. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 4 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,27$	36	16,6

	$8,35 \leq X <$		
Sedang	14,27	140	64,5
Rendah	$X < 8,35$	41	18,9
Jumlah		217	100

Sumber: Data Primer 2015

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 36 orang (16,6%), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RRI memiliki kualitas kerja yang baik, memiliki kemampuan yang berupa kecakapan dan pengalaman yang baik, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kreativitas dalam mengatur pekerjaannya.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 140 orang (64,5%), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RRI belum sepenuhnya menghasilkan kualitas kerja yang baik, belum memiliki kemampuan yang berupa kecakapan dan pengalaman yang baik, belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, belum memiliki kreativitas dalam mengatur pekerjaannya.

Karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 41 orang (18,9%), hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan RRI tidak sepenuhnya didukung dengan kualitas kerja yang baik, tidak memiliki kemampuan yang berupa kecakapan dan

pengalaman yang baik, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki kreativitas dalam mengatur pekerjaannya..

3. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,085	Normal
Budaya Organisasi	0,063	Normal
Kepuasan Kerja	0,07	Normal

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya Organisasi	0,213	Linier
Kepuasan Kerja	0,412	Linier

Sumber : Data primer 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji

multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,729	1,371	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,729	1,371	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2015

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,423	Non Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,075	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,169**	0,156**	0,164**	0,156**
Usia	0,303**	0,265**	0,259**	0,238**

Pendidikan	0,259**	0,239**	0,235**	0,224**
Status_Pernikahan	0,193**	0,160**	0,123**	0,108*
Masa_Kerja	0,276**	0,218**	0,236**	0,200**
Budaya Organisasi		0,171**		0,119*
Kepuasan Kerja			0,224**	0,199**
R ²	0,709	0,725	0,743	0,750
ΔR^2	0,709**	,016**	0,033**	0,041*

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. sebesar (β) 0,171 (**p<0.05; p=0,001). Kontribusi pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,016; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta sebesar (β) 0,224 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033; maka hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 18. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 18, diketahui bahwa budaya organisasi (β) 0,119 (** $p < 0.05$; $p = 0,016$) dan kepuasan kerja (β) 0,199 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,041, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.	Terbukti
2.	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.	Terbukti
3.	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,171 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$). Kontribusi pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,016; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Budaya organisasi dapat membantu peningkatan kinerja karyawan, karena menciptakan motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi mampu menciptakan perilaku bertanggungjawab yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan, sehingga tercermin dalam kehidupan sehari-hari yang diwujudkan dalam pola perilaku yang bertanggung jawab.

Seorang pegawai agar kinerjanya mengalami peningkatan maka harus meningkatkan integritas. Integritas membantu seseorang mengambil keputusan antara apa yang ingin dilakukan dan apa yang harus dilakukan. Integritas yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Kemampuan ini terlihat dari cara

bertindak yang konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik RRI, memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut, dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

Budaya organisasi ditinjau dari indikator kepercayaan pada rekan kerja juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan sehingga menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kepercayaan sesama rekan kerja karyawan RRI akan muncul ketika manajer, karyawan, bahkan *cleaning service* diperlakukan sama dan menjadi bagian dari tim. Kepercayaan ini harus diawali secara bersama-sama bahkan dari seorang pemimpin harus mencari pendapat, ide-ide, dan memberikan penghargaan untuk karyawan, mengetahui nama-nama karyawan dan keluarga mereka dan memperlakukan semuanya dengan hormat dan tulus. Sehingga adanya kepercayaan sesama rekan kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal.

Cara kerja yang menanamkan kepercayaan dalam tim kerja, akan memperkuat hubungan dan kepercayaan dalam lingkungan organisasi. Setiap karyawan harus saling mengenal satu sama lain, ikhlas berbagi dan menjadikan kekuasaan atas pekerjaan sebagai alat untuk memberikan pelayanan kepada sesama anggota tim. Setiap orang bekerja bukan untuk menunjukkan siapa dirinya, tapi lebih kepada semangat siapa mereka dalam hubungan pribadi dan hubungan kerja di tempat kerja.

Budaya organisasi ditinjau dari indikator profesionalisme dapat meningkatkan kualitas kerja. Untuk mencapai sukses dalam bekerja, seseorang harus mampu bersikap profesional. Profesional tidak hanya berarti ahli saja. Namun selain memiliki keahlian juga harus bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tersebut. Seorang profesional tidak akan pernah berhenti menekuni bidang keahlian yang dimiliki. Selain itu, seorang profesional juga harus selalu melakukan inovasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki supaya mampu bersaing untuk tetap menjadi yang terbaik di bidangnya dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Para karyawan yang professional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya dan kreativitasnya, untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara professional dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didukung dengan kreativitas, sehingga kinerja mereka meningkat.

Kepedulian yang dimiliki sesama rekan kerja akan meningkatkan semangat untuk meningkatkan kinerja. Sebab dengan kepedulian kita akan merasa memiliki dukungan saat merasa jenuh dengan rutinitas yang ada, sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai waktu yang ditetapkan

Budaya organisasi yang terjadi di RRI Yogyakarta berfokus pada internal, seperti keterlibatan dalam konsistensi dan budaya organisasi yang berfokus pada eksternal mampu menciptakan motivasi yang mendorong

peningkatan kinerja organisasi. Keterlibatan karyawan pada pengambilan keputusan, konsistensi pihak manajemen dalam menerapkan kebijakan mampu memicu karyawan memberikan kontribusi kinerjanya terhadap perusahaan. Akan tetapi, karyawan RRI Yogyakarta belum menerapkan budaya organisasi secara optimal dan kuat terutama pada dimensi internal, sehingga menyebabkan kinerja karyawan belum optimal pula. Sehingga dibutuhkan budaya organisasi yang kuat yang dapat menyentuh pola perilaku keseharian yang diimplementasikan secara konsisten oleh pemimpin. Budaya organisasi di RRI Yogyakarta lebih berorientasi ke eksternal fokus, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, padahal kemampuan budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja di RRI Yogyakarta tidak diragukan lagi

Jelaslah, bahwa peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ega Isma Adhika, Rodhiah, Hidayat (2011) dengan judul “pengaruh

budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang”. Kesimpulan dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,224 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,033; maka hipotesis kedua diterima.

Kepuasan kerja berkaitan dengan prospek dengan pekerjaannya, apakah memberikan harapan untuk berkembang atau tidak. Semakin aspek-aspek harapan terpenuhi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari promosi jabatan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting sekali untuk menjaga kestabilan pegawai. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif, maka stabilitas kepegawaian dapat terjaga.

Pemberian gaji dari perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan puas dengan jerih payahnya sehingga karyawan diharapkan akan

memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian gaji yang pantas dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat dilaksanakan secara efektif bilamana didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan.

Rekan sekerja juga dapat mendukung terbentuknya kepuasan kerja. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Karyawan memiliki perasaan senang pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu.

Karyawan RRI yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya akan membawa kepuasan kerja. Sikap positif terhadap pekerjaan merupakan motivator dalam memacu kreativitas kerja untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Tingkat pekerjaan juga menentukan kepuasan kerja karyawan RRI Yogyakarta. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih rendah. Hal tersebut dapat terlihat pada karyawan RRI Yogyakarta yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan. Adanya kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novani dan Edy (2011) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mataram Cakrawala Televisi Indonesia”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat beberapa faktor penting yang terlibat dalam kepuasan kerja, yaitu kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karier dan pekerjaan itu sendiri. Faktor tersebut dinamakan pemuas. Bila dioptimalkan akan membantu perbaikan prestasi, menurunkan mutasi karyawan, menunjang sikap lebih toleran terhadap manajemen dan membuahkan kesehatan mental.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RRI Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai budaya organisasi (β) 0,119 (** $p < 0.05$; $p = 0,016$) dan kepuasan kerja (β) 0,199 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,041, maka hipotesis ketiga diterima.

Integritas karyawan yang didukung dengan kepuasan gaji akan meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan. Kemampuan ini terlihat dari cara bertindak yang konsisten sesuai dengan kebijakan dan kode etik RRI, memiliki pemahaman dan keinginan untuk

menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut, dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.

Kepercayaan pada rekan kerja dan faktor pekerjaan itu sendiri dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Kepercayaan sesama rekan kerja karyawan RRI dan kecintaan akan pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal.

Profesionalisme kerja seorang karyawan dan adanya promosi jabatan dapat meningkatkan kualitas kerja. Seorang profesional akan terus meningkatkan kemampuan diri dan kualitas kerja, karena termotivasi untuk mendapatkan promosi jabatan. Faktor inilah pada akhirnya kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, karyawan yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahliannya dan kreativitasnya, untuk bekerja terhadap kinerja yang tinggi.

Kepedulian yang dimiliki sesama rekan kerja dan sikap rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kinerja yang optimal. Adanya kepedulian sesama rekan kerja memberikan arti saling memiliki dan pada saat menjalankan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa menekankan bahwa karyawan semakin berbudaya dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu dan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga misi dan visi perusahaan akan tercapai. Sehingga kunci kesuksesan organisasi ialah budaya yang kuat. Disamping

itu hal yang tidak kalah pentingnya bahwa variabel kepuasan kerja. Karyawan yang semakin puas dalam bekerja akan semakin baik pula produksi pelayanan berupa kinerja di perusahaannya. Dengan demikian adanya budaya organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan kinerja organisasi yang berhasil.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanti (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Karyawan yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan tersebut. Implikasi teoritis dan saran-saran bagi penelitian yang akan datang juga diuraikan pada bagian akhir dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,171$ (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,016$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar $(\beta) 0,224$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,033$.
3. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai budaya organisasi $(\beta) 0,119$ (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kepuasan kerja $(\beta) 0,199$ (* $p < 0.05$; $p = 0,016$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,041$.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam memprediksi kinerja. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja sebesar 4,1%. Dengan demikian masih terdapat 95,9% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

Namun nilai R^2 pada variabel control (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan masa kerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja lebih baik ($\Delta R^2 = 70,9\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja RRI, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau develop (berkembang) atau bahkan decline (menurun).

C. Kontribusi Penelitian

1. Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi RRI Yogyakarta sebagai informasi dalam meningkatkan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan RRI dalam bekerja agar hasil kerjanya lebih baik.

3. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan RRI Yogyakarta. Oleh karena itu, karyawan RRI Yogyakarta disarankan untuk memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi. Nilai-nilai organisasi tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian dalam bekerja. Selain itu RRI Yogyakarta juga memperhatikan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang

diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan berjalan dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja, dan melibatkan variabel lain seperti: kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen untuk memprediksi kinerja di RRI Yogyakarta.
 - c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada stacholder RRI seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- A Dale Timpe(2002). *MemimpinManusia, Seri IlmudanSeniManajemenBisnis*. Jakarta: PT GramediaAsri Media.
- Ahmad, M. A. Roshidi. (1999). Pengaruh iklim organisasi atas kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah:Kajian Kes Di Daerah Padang Terap Kedah.*Tesis Sarjana Sains Fakultas Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia*.
- Alf Crossman and BossemAbou-Zaki (2003).Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff.*Journal of Managerial Psychology, Vol. 18 No. 4 2003*.
- Anwar PrabuMangkunegara. (2007). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi (2010).*ProsedurPenelitianSuatuPendekatanPraktek*, PT. RinekaCipta, Jakarta
- As'ad, M (2004). PsikologiIndustri, Seri Umum. *SumberDayaManusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Ashari, Purbayu Budi Santoso. (2005). *Analisis statistic dengan Microsoft exeldanSPSS*.Yogyakarta.
- Bartlett, MS (1937). Sifat kecukupan dan uji statistik. *Proceedings of the RoyalSociety Statistik , Seri A 160, 268-282 JSTOR 96.803*
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959).Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin, 56, 81-105*
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York.
- Damodar N. Gujarati.(2003). “Basic Econometrics” fourth edition McGraw-Hill, New York
- Deidra J. Schleicher, John D. Watt, and Gary J. Greguras (2004). Reexamining the Job Satisfaction–Performance Relationship: The Complexity of Attitudes..*Journal of Applied Psychology, Vol. 89, No. 1, 165–177*

- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. (2009). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly (1996). *Organisasi, Perilaku-Struktur-Proses*, Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Gujarati, Damodar N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Hair, et al. (2006). *Multivariate Data Analysis 6 Ed.* New Jersey: Pearson Education.
- Handoko T. Hani (2002). *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hebatalla (2012.). Yang melakukan penelitian tentang "Perceptions of Job Satisfaction Among Arab Female Reporters in Governmental and Non-Governmental TV Stations".
- Herawati, F. Anita dan Budi, Setio. Ekologi Media Radio Siaran di Yogyakarta: Kajian Teori Niche terhadap Program Acara Radio Siaran di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal. Ilmu Komunikasi, FISIP*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Heriyanti, Dewita (2007). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel Intervening (studi pt. Pln (persero). *Thesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hofstede, Geert; Michael Harris Bond; dan Chung Leung Luk, (1993). "Individual Perception of Organizational Cultures: A Methodological Treatise on Level of Analysis," *Organization Studies*, 14/4, 483-503
- Ismail, Iriani. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura. *Ekuitas*. 12(1): 18-36.

- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Masrukindan Waridin, (2004). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Pasar Daerah di Kabupaten Demak*, Ekobis. Semarang.
- Mohyi, Ach. (1996). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: FISE UNY.
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Prasetyo, Heru Tri and, Neila Ramdhani, Dra., M.Si., M.Ed (2009). *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jogjakarta Tugu Televisi (Jogja TV)*. thesis, UGM
- Riduwan (2002), *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Riduwan, M.B.A. (2011). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta
- Risnawati, Cucu. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Jilid 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin Azwar. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sjafriz Mangkuprawiradana Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja*

- Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di
Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*, Alfabeta Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. (2010). *"Prosedur Penelitian"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE
- Umar, Husein, (2002). *Riset Sumber Daya Manusia*, cetakan Keempat, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Vega Isma Adhika, Rodhiah, Hidayat
(2011). *pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Merdeka Press Semarang. Thesis. Universitas Diponegoro*
- Widodo, Untung. (2006). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). Thesis. Fokus Ekonomi*.
- Wikipedia, (2014). *Daftar Stasiun Radio di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Diakses pada tanggal 23 Februari 2014. <http://www.wikipedia.com>.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

ANGKET PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, mohon bisa menghubungi email: Umarudin_azis@yahoo.com HP. 08567595682

Peneliti

Umarudin Azis
NIM. 09408144005

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari miliki:

Data responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Kelahiran : Tahun _____ bulan _____

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah menengah tingkat pertama
3. Sekolah menengah tingkat atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)

Status : (____) 1. Menikah 2. Lajang 3. Cerai

Pengalaman dan lama kerja: Tahun _____ Bulan _____

2. Setiap pernyataan berikut ini telah disediakan empat buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari anggap paling tepat mewakili keadaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dengan cara memberi tanda centang (V). Bila terjadi kesalahan dan ingin merubah pilihan jawaban, maka beri tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah dan beri tanda centang (V) pada jawaban yang baru.

Kinerja Karyawan

Masrukhin dan Waridin (2006)

No.	Pernyataan	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Sangat Setuju	Sangat Setuju
K1	Kualitas kerja karyawan ini baik				
K2	Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan inti bagus				
K3	Karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditentukan				
K4	Kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas utamanya baik				

Budaya Organisasi

Hofstede, Geert, Michael, dan Chung (1993)

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
BO1	Kami merasa bangga dan dihargai oleh RRI Yogyakarta				
BO2	Rekan sekerja bersikap optimis				
BO3	Di RRI Yogyakarta setiap orang mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan				
BO4	Di RRI Yogyakarta setiap orang hanya peduli pada urusan pekerjaannya sendiri				

Kepuasan Kerja

Celluci dan David (1978)

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
KK1	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan				
KK2	Gaji saya cukup sesuai, dengan tanggung jawab yang saya pikul				
KK3	Saya bekerja dengan orang-orang yang bertanggung jawab				
KK4	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
KK5	Supervisor mempunyai motivasi kerja yang tinggi				

DATA PENELITIAN

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
1	4	3	3	3	13	4	4	3	3	14	4	4	3	2	3	16
2	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	2	9	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10
4	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	3	3	3	3	3	15
5	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	3	4	3	3	4	17
6	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	14
7	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	4	3	3	2	2	14
8	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	3	3	3	3	3	15
9	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	4	4	3	2	3	16
11	3	3	3	2	11	4	2	4	4	14	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	3	4	4	4	4	19
13	3	2	2	2	9	3	3	3	2	11	3	3	3	4	3	16
14	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	4	4	3	3	3	17
15	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
16	4	3	3	3	13	3	3	2	3	11	2	2	2	2	2	10
17	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	4	4	4	4	4	20
18	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
19	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
20	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	4	4	3	2	3	16
21	3	3	2	2	10	3	3	4	3	13	4	4	3	3	3	17
22	3	3	2	2	10	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	2	11	3	3	4	3	13	4	4	4	4	4	20
24	3	3	2	2	10	4	4	2	3	13	3	3	3	3	3	15
25	4	3	3	3	13	4	3	2	3	12	4	4	4	4	4	20
26	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	10
27	2	1	1	1	5	2	2	1	1	6	2	2	2	2	2	10
28	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	3	3	3	4	3	16
29	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	2	2	2	11
30	3	2	2	3	10	3	4	4	2	13	3	3	3	3	3	15
31	4	3	3	3	13	4	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10
32	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	3	4	3	3	4	17
33	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	2	2	2	2	2	10
34	3	3	3	2	11	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
35	2	1	1	1	5	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11
36	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	2	4	3	2	3	14
37	2	2	2	3	9	3	3	2	3	11	3	2	4	1	2	12

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
38	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	3	2	4	4	4	17
39	4	3	3	3	13	4	3	2	3	12	3	2	4	4	4	17
40	3	3	3	2	11	3	3	4	3	13	3	1	3	2	3	12
41	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	2	2	3	2	3	12
42	3	3	2	2	10	3	4	3	3	13	3	4	2	3	3	15
43	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	1	3	4	3	3	14
44	3	3	2	2	10	4	3	3	3	13	4	4	3	2	3	16
45	2	2	2	2	8	2	4	1	2	9	4	4	3	2	3	16
46	3	1	2	1	7	2	2	2	2	8	3	2	4	1	2	12
47	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	4	4	4	17
48	3	3	3	2	11	4	3	2	3	12	3	2	4	4	4	17
49	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	3	2	4	4	4	17
50	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	3	3	3	3	3	15
51	3	3	2	2	10	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
52	3	2	2	3	10	3	4	2	4	13	4	4	4	4	4	20
53	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	3	3	2	3	14
54	3	1	2	1	7	2	2	2	2	8	3	3	2	2	2	12
55	1	1	4	4	10	3	3	4	3	13	3	3	3	3	2	14
56	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
57	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	4	3	3	4	3	17
58	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	3	2	2	2	2	11
59	3	1	2	1	7	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13
60	3	1	2	1	7	2	2	2	2	8	3	2	2	3	3	13
61	3	1	2	1	7	2	3	2	2	9	3	3	3	2	2	13
62	3	2	2	3	10	4	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15
63	2	2	2	2	8	3	1	1	1	6	3	3	3	3	3	15
64	3	3	2	2	10	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
65	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	4	3	2	15
66	4	3	3	3	13	2	3	2	2	9	4	4	3	3	3	17
67	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	3	3	3	4	2	15
68	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18
69	2	3	2	2	9	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	15
70	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	3	3	4	3	16
71	4	3	3	3	13	3	3	4	2	12	4	3	4	3	2	16
72	4	3	3	3	13	3	1	1	1	6	4	3	3	3	3	16
73	4	3	3	3	13	3	3	4	3	13	3	4	4	3	4	18
74	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	16
75	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	3	4	3	4	4	18
76	2	3	3	3	11	3	3	3	4	13	3	2	3	2	2	12

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
77	3	3	3	2	11	4	4	2	3	13	3	3	3	2	2	13
78	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	3	18
79	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	3	2	4	4	4	17
80	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
82	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
83	3	4	2	2	11	4	4	4	4	16	2	3	3	3	3	14
84	3	3	3	2	11	4	2	4	3	13	3	3	3	3	2	14
85	4	4	3	3	14	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
86	4	4	3	3	14	2	2	3	3	10	4	4	4	3	4	19
87	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	4	4	4	3	4	19
88	4	4	3	3	14	2	2	2	2	8	3	2	2	4	3	14
89	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	3	4	4	3	3	17
90	2	2	3	2	9	3	3	2	3	11	3	3	3	4	3	16
91	3	3	3	3	12	4	3	4	3	14	4	2	2	3	3	14
92	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20
93	2	2	2	2	8	2	2	3	2	9	3	3	2	2	2	12
94	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	18
95	3	3	3	4	13	2	3	2	3	10	4	4	3	3	2	16
96	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	3	4	3	3	4	17
97	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	4	4	2	4	3	17
98	2	2	3	2	9	4	3	2	3	12	3	2	2	3	3	13
99	3	3	3	2	11	3	3	4	3	13	3	4	4	4	4	19
100	3	3	3	2	11	2	4	2	3	11	3	3	3	2	2	13
101	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	2	4	18
102	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	19
103	4	4	3	4	15	4	4	2	4	14	3	4	3	3	4	17
104	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	3	3	2	2	13
105	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	3	3	2	2	13
106	2	3	2	2	9	4	3	3	2	12	3	2	2	3	3	13
107	3	4	3	4	14	2	2	2	2	8	3	3	3	4	3	16
108	3	3	3	2	11	2	3	2	2	9	4	3	4	4	4	19
109	3	2	2	2	9	3	4	3	2	12	3	4	3	4	3	17
110	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	19
111	4	4	3	3	14	3	3	2	3	11	3	4	3	3	3	16
112	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	3	4	3	3	4	17
113	3	3	3	2	11	3	4	4	3	14	4	2	3	2	2	13

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
114	3	4	4	3	14	4	3	3	3	13	4	4	4	3	3	18
115	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	2	3	3	13
116	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	2	4	4	4	18
117	3	1	2	1	7	2	2	1	1	6	3	3	2	2	2	12
118	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	3	4	4	3	18
119	4	4	3	4	15	3	3	3	4	13	3	4	3	3	3	16
120	2	2	3	2	9	3	3	4	2	12	3	2	2	3	3	13
121	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	3	2	2	3	3	13
122	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	3	2	2	3	3	13
123	2	2	3	2	9	4	3	2	3	12	3	2	2	3	3	13
124	3	4	4	4	15	4	3	3	2	12	3	4	4	4	3	18
125	3	4	4	4	15	2	3	2	3	10	4	3	3	3	2	15
126	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	4	3	4	3	17
127	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	4	2	3	2	2	13
128	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	3	2	2	2	2	11
129	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	4	4	3	3	2	16
130	4	4	3	4	15	3	4	3	2	12	4	4	3	3	4	18
131	3	4	4	4	15	3	3	2	2	10	3	3	2	3	3	14
132	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	2	4	4	4	3	17
133	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20
134	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	3	2	2	2	2	11
135	1	1	1	2	5	3	1	1	1	6	2	2	2	2	2	10
136	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
137	1	1	1	2	5	2	3	2	3	10	3	3	2	2	2	12
138	4	4	4	4	16	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20
139	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	4	3	2	2	2	13
140	2	3	2	2	9	4	3	2	3	12	3	3	3	3	3	15
141	4	4	2	3	13	3	3	4	2	12	3	4	4	3	3	17
142	2	1	1	1	5	2	3	2	3	10	2	2	2	2	2	10
143	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13
144	3	1	2	1	7	1	3	2	3	9	3	3	3	3	2	14
145	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
146	1	2	2	2	7	3	3	2	3	11	3	3	3	4	2	15
147	3	3	3	3	12	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	18
148	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	4	3	4	4	3	18
149	3	2	3	2	10	4	3	3	3	13	3	4	3	4	4	18
150	3	2	2	3	10	3	3	3	3	12	4	3	4	4	3	18
151	4	4	3	4	15	4	2	2	3	11	4	3	4	4	3	18
152	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	3	2	2	3	3	13

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
153	2	2	2	2	8	3	3	2	2	10	3	3	3	2	2	13
154	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
155	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	19
156	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
157	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	3	3	4	2	15
158	3	2	2	3	10	4	4	3	3	14	3	3	3	2	3	14
159	3	2	2	2	9	3	4	3	2	12	3	3	2	3	3	14
160	3	3	3	3	12	4	4	3	3	14	4	3	3	3	2	15
161	3	3	2	2	10	4	3	3	2	12	3	4	3	4	3	17
162	3	3	3	4	13	4	3	3	4	14	3	4	4	2	4	17
163	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	4	4	4	3	3	18
164	3	1	2	1	7	2	3	2	3	10	4	4	3	3	2	16
165	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	18
166	3	3	3	3	12	4	4	2	4	14	3	4	3	3	2	15
167	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	3	3	2	2	2	12
168	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
169	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	4	4	4	3	19
170	3	3	3	2	11	4	2	4	3	13	4	4	4	4	4	20
171	3	3	3	3	12	4	3	3	2	12	4	4	4	2	4	18
172	3	2	3	3	11	3	3	4	3	13	4	3	4	3	2	16
173	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	4	3	3	2	2	14
174	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	3	3	3	3	16
175	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	4	4	3	3	17
176	1	1	1	2	5	2	3	2	3	10	3	2	2	3	3	13
177	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
178	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	2	3	3	14
179	3	2	3	2	10	3	3	2	3	11	4	4	4	4	3	19
180	2	3	2	3	10	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
181	3	2	3	2	10	4	2	3	1	10	4	4	4	2	4	18
182	3	3	3	3	12	4	2	2	3	11	3	3	4	3	2	15
183	3	4	4	3	14	4	2	2	3	11	4	3	3	2	2	14
184	3	1	2	1	7	2	3	2	3	10	3	3	3	3	3	15
185	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11	3	4	4	4	4	19
186	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	4	4	2	3	1	14
187	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	4	2	2	3	15
188	3	2	2	3	10	4	4	2	4	14	3	4	3	3	2	15
189	2	2	2	2	8	4	2	2	3	11	3	3	2	2	2	12
190	2	3	2	2	9	3	4	3	2	12	4	3	3	3	3	16
191	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	4	4	4	4	3	19

NO	Kinerja Karyawan					Budaya Organisasi					Kepuasan Kerja					
	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	JML	1	2	3	4	5	JML
192	2	1	1	1	5	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13
193	3	2	2	2	9	4	2	3	3	12	4	3	3	3	3	16
194	4	4	3	3	14	3	3	3	3	12	3	3	4	3	2	15
195	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	3	3	3	2	2	13
196	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15	4	3	3	3	3	16
197	3	2	2	3	10	2	3	2	3	10	3	4	4	4	3	18
198	3	2	2	3	10	3	3	3	2	11	3	3	2	2	2	12
199	3	4	4	4	15	3	3	4	3	13	4	3	3	3	3	16
200	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	12
201	2	3	2	2	9	4	3	3	2	12	4	3	2	3	3	15
202	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
203	3	1	2	1	7	2	3	2	3	10	3	3	3	3	2	14
204	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14	2	3	3	4	3	15
205	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13
206	1	1	1	2	5	2	2	2	2	8	4	2	2	3	2	13
207	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
208	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	13
209	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18
210	3	2	3	2	10	3	4	2	4	13	3	3	3	3	4	16
211	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13	3	4	4	2	3	16
212	4	4	3	4	15	2	4	4	4	14	4	4	4	3	3	18
213	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	2	4	4	4	18
214	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	3	3	3	3	3	15
215	3	3	3	3	12	2	3	2	3	10	3	3	4	2	4	16
216	2	2	2	2	8	3	3	2	3	11	3	3	3	2	2	13
217	2	3	3	3	11	4	3	3	4	14	4	2	4	4	4	18

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
1	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
2	Laki-laki	51-60 tahun	S2	Menikah	31-40 tahun
3	Laki-laki	51-60 tahun	SMP	Menikah	31-40 tahun
4	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
5	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
6	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
7	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
8	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
9	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
10	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
11	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
12	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
13	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
14	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
15	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
16	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
17	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
18	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
19	Laki-laki	51-60 tahun	S2	Menikah	31-40 tahun
20	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
21	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
22	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
23	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
24	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
25	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
26	Laki-laki	21-30 tahun	SD	Menikah	1-10 tahun
27	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
28	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
29	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
30	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
31	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
32	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
33	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
34	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
35	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
36	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
37	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
38	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
39	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
40	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
41	Laki-laki	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
42	Laki-laki	31-40 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
43	Perempuan	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	11-20 tahun
44	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
46	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
47	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
48	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
49	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	31-40 tahun
50	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
51	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
52	Laki-laki	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	31-40 tahun
53	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
54	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
55	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
56	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
57	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
58	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
59	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
60	Laki-laki	31-40 tahun	SMP	Menikah	1-10 tahun
61	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
62	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
63	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
64	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
65	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
66	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
67	Perempuan	51-60 tahun	S2	Menikah	21-30 tahun
68	Perempuan	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	31-40 tahun
69	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
70	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
71	Laki-laki	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	31-40 tahun
72	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
73	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
74	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
75	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
76	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
77	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
78	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
79	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
80	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
81	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
82	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	21-30 tahun
83	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
84	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
85	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
86	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
87	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
88	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
89	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
90	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
91	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
92	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	31-40 tahun
93	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	1-10 tahun
94	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
95	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
96	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
97	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
98	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
99	Laki-laki	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
100	Perempuan	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
101	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
102	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
103	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
104	Perempuan	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
105	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	1-10 tahun
106	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	21-30 tahun
107	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
108	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
109	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
110	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	31-40 tahun
111	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
112	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
113	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
114	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
115	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
116	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
117	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
118	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
119	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
120	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
121	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
122	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
123	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
124	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
125	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
126	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
127	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
128	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
129	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
130	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
131	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
132	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
133	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	21-30 tahun
134	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
135	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
136	Perempuan	41-50 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
137	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
138	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	21-30 tahun
139	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
140	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
141	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
142	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
143	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
144	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
145	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	31-40 tahun
146	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
147	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
148	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
149	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
150	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
151	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
152	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
153	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
154	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	21-30 tahun
155	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
156	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
157	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
158	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
159	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
160	Laki-laki	51-60 tahun	D1/D2/D3	Menikah	31-40 tahun
161	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
162	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
163	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
164	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
165	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
166	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
167	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
168	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	21-30 tahun
169	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	31-40 tahun
170	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
171	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
172	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
173	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
174	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
175	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
176	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
177	Perempuan	51-60 tahun	S1	Lajang	31-40 tahun
178	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
179	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	31-40 tahun
180	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
181	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
182	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
183	Laki-laki	41-50 tahun	D1/D2/D3	Menikah	31-40 tahun
184	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
185	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
186	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
187	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
188	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
189	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
190	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
191	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	11-20 tahun
192	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
193	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
194	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
195	Perempuan	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
196	Laki-laki	41-50 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun

No	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan	Status_Pernikahan	Masa_Kerja
197	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
198	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
199	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
200	Perempuan	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
201	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
202	Perempuan	51-60 tahun	S2	Lajang	31-40 tahun
203	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
204	Perempuan	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
205	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
206	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun
207	Perempuan	51-60 tahun	S2	Lajang	31-40 tahun
208	Laki-laki	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
209	Perempuan	51-60 tahun	S1	Cerai	31-40 tahun
210	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
211	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
212	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
213	Laki-laki	51-60 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
214	Perempuan	51-60 tahun	S1	Menikah	21-30 tahun
215	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	21-30 tahun
216	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	11-20 tahun
217	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	Menikah	1-10 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
1	13	Sedang	14	Sedang	16	Sedang
2	11	Sedang	10	Sedang	15	Sedang
3	9	Sedang	11	Sedang	10	Rendah
4	13	Sedang	15	Tinggi	15	Sedang
5	10	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
6	10	Sedang	12	Sedang	14	Sedang
7	9	Sedang	11	Sedang	14	Sedang
8	13	Sedang	15	Tinggi	15	Sedang
9	13	Sedang	15	Tinggi	15	Sedang
10	11	Sedang	10	Sedang	16	Sedang
11	11	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
12	13	Sedang	11	Sedang	19	Tinggi
13	9	Sedang	11	Sedang	16	Sedang
14	12	Sedang	14	Sedang	17	Sedang
15	13	Sedang	14	Sedang	20	Tinggi
16	13	Sedang	11	Sedang	10	Rendah
17	11	Sedang	11	Sedang	20	Tinggi
18	13	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
19	13	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
20	10	Sedang	12	Sedang	16	Sedang
21	10	Sedang	13	Sedang	17	Sedang
22	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
23	11	Sedang	13	Sedang	20	Tinggi
24	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
25	13	Sedang	12	Sedang	20	Tinggi
26	5	Rendah	6	Rendah	10	Rendah
27	5	Rendah	6	Rendah	10	Rendah
28	16	Tinggi	14	Sedang	16	Sedang
29	11	Sedang	12	Sedang	11	Rendah
30	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
31	13	Sedang	12	Sedang	10	Rendah
32	12	Sedang	14	Sedang	17	Sedang
33	8	Rendah	10	Sedang	10	Rendah
34	11	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
35	5	Rendah	9	Rendah	11	Rendah
36	8	Rendah	10	Sedang	14	Sedang
37	9	Sedang	11	Sedang	12	Rendah

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
38	8	Rendah	10	Sedang	17	Sedang
39	13	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
40	11	Sedang	13	Sedang	12	Rendah
41	11	Sedang	11	Sedang	12	Rendah
42	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
43	11	Sedang	10	Sedang	14	Sedang
44	10	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
45	8	Rendah	9	Rendah	16	Sedang
46	7	Rendah	8	Rendah	12	Rendah
47	8	Rendah	9	Rendah	17	Sedang
48	11	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
49	16	Tinggi	14	Sedang	17	Sedang
50	12	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
51	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
52	10	Sedang	13	Sedang	20	Tinggi
53	8	Rendah	12	Sedang	14	Sedang
54	7	Rendah	8	Rendah	12	Rendah
55	10	Sedang	13	Sedang	14	Sedang
56	13	Sedang	16	Tinggi	19	Tinggi
57	13	Sedang	15	Tinggi	17	Sedang
58	10	Sedang	11	Sedang	11	Rendah
59	7	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
60	7	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
61	7	Rendah	9	Rendah	13	Sedang
62	10	Sedang	12	Sedang	15	Sedang
63	8	Rendah	6	Rendah	15	Sedang
64	10	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
65	11	Sedang	12	Sedang	15	Sedang
66	13	Sedang	9	Rendah	17	Sedang
67	13	Sedang	15	Tinggi	15	Sedang
68	13	Sedang	16	Tinggi	18	Sedang
69	9	Sedang	11	Sedang	15	Sedang
70	13	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
71	13	Sedang	12	Sedang	16	Sedang
72	13	Sedang	6	Rendah	16	Sedang
73	13	Sedang	13	Sedang	18	Sedang
74	13	Sedang	15	Tinggi	16	Sedang
75	13	Sedang	15	Tinggi	18	Sedang
76	11	Sedang	13	Sedang	12	Rendah

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
77	11	Sedang	13	Sedang	13	Sedang
78	14	Sedang	16	Tinggi	18	Sedang
79	14	Sedang	16	Tinggi	17	Sedang
80	14	Sedang	12	Sedang	20	Tinggi
81	16	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
82	16	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
83	11	Sedang	16	Tinggi	14	Sedang
84	11	Sedang	13	Sedang	14	Sedang
85	14	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
86	14	Sedang	10	Sedang	19	Tinggi
87	14	Sedang	12	Sedang	19	Tinggi
88	14	Sedang	8	Rendah	14	Sedang
89	14	Sedang	15	Tinggi	17	Sedang
90	9	Sedang	11	Sedang	16	Sedang
91	12	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
92	16	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
93	8	Rendah	9	Rendah	12	Rendah
94	15	Tinggi	16	Tinggi	18	Sedang
95	13	Sedang	10	Sedang	16	Sedang
96	15	Tinggi	10	Sedang	17	Sedang
97	9	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
98	9	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
99	11	Sedang	13	Sedang	19	Tinggi
100	11	Sedang	11	Sedang	13	Sedang
101	16	Tinggi	15	Tinggi	18	Sedang
102	16	Tinggi	15	Tinggi	19	Tinggi
103	15	Tinggi	14	Sedang	17	Sedang
104	11	Sedang	10	Sedang	13	Sedang
105	8	Rendah	9	Rendah	13	Sedang
106	9	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
107	14	Sedang	8	Rendah	16	Sedang
108	11	Sedang	9	Rendah	19	Tinggi
109	9	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
110	16	Tinggi	15	Tinggi	19	Tinggi
111	14	Sedang	11	Sedang	16	Sedang
112	15	Tinggi	15	Tinggi	17	Sedang
113	11	Sedang	14	Sedang	13	Sedang
114	14	Sedang	13	Sedang	18	Sedang
115	11	Sedang	12	Sedang	13	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
116	13	Sedang	12	Sedang	18	Sedang
117	7	Rendah	6	Rendah	12	Rendah
118	16	Tinggi	14	Sedang	18	Sedang
119	15	Tinggi	13	Sedang	16	Sedang
120	9	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
121	15	Tinggi	10	Sedang	13	Sedang
122	8	Rendah	9	Rendah	13	Sedang
123	9	Sedang	12	Sedang	13	Sedang
124	15	Tinggi	12	Sedang	18	Sedang
125	15	Tinggi	10	Sedang	15	Sedang
126	12	Sedang	11	Sedang	17	Sedang
127	8	Rendah	10	Sedang	13	Sedang
128	8	Rendah	10	Sedang	11	Rendah
129	12	Sedang	10	Sedang	16	Sedang
130	15	Tinggi	12	Sedang	18	Sedang
131	15	Tinggi	10	Sedang	14	Sedang
132	11	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
133	16	Tinggi	14	Sedang	20	Tinggi
134	8	Rendah	10	Sedang	11	Rendah
135	5	Rendah	6	Rendah	10	Rendah
136	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
137	5	Rendah	10	Sedang	12	Rendah
138	16	Tinggi	14	Sedang	20	Tinggi
139	12	Sedang	11	Sedang	13	Sedang
140	9	Sedang	12	Sedang	15	Sedang
141	13	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
142	5	Rendah	10	Sedang	10	Rendah
143	5	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
144	7	Rendah	9	Rendah	14	Sedang
145	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
146	7	Rendah	11	Sedang	15	Sedang
147	12	Sedang	15	Tinggi	18	Sedang
148	12	Sedang	14	Sedang	18	Sedang
149	10	Sedang	13	Sedang	18	Sedang
150	10	Sedang	12	Sedang	18	Sedang
151	15	Tinggi	11	Sedang	18	Sedang
152	5	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
153	8	Rendah	10	Sedang	13	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
154	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
155	16	Tinggi	15	Tinggi	19	Tinggi
156	16	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
157	12	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
158	10	Sedang	14	Sedang	14	Sedang
159	9	Sedang	12	Sedang	14	Sedang
160	12	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
161	10	Sedang	12	Sedang	17	Sedang
162	13	Sedang	14	Sedang	17	Sedang
163	12	Sedang	11	Sedang	18	Sedang
164	7	Rendah	10	Sedang	16	Sedang
165	12	Sedang	16	Tinggi	18	Sedang
166	12	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
167	8	Rendah	10	Sedang	12	Rendah
168	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
169	12	Sedang	12	Sedang	19	Tinggi
170	11	Sedang	13	Sedang	20	Tinggi
171	12	Sedang	12	Sedang	18	Sedang
172	11	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
173	12	Sedang	11	Sedang	14	Sedang
174	15	Tinggi	15	Tinggi	16	Sedang
175	12	Sedang	16	Tinggi	17	Sedang
176	5	Rendah	10	Sedang	13	Sedang
177	16	Tinggi	15	Tinggi	20	Tinggi
178	12	Sedang	10	Sedang	14	Sedang
179	10	Sedang	11	Sedang	19	Tinggi
180	10	Sedang	16	Tinggi	19	Tinggi
181	10	Sedang	10	Sedang	18	Sedang
182	12	Sedang	11	Sedang	15	Sedang
183	14	Sedang	11	Sedang	14	Sedang
184	7	Rendah	10	Sedang	15	Sedang
185	12	Sedang	11	Sedang	19	Tinggi
186	14	Sedang	15	Tinggi	14	Sedang
187	14	Sedang	16	Tinggi	15	Sedang
188	10	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
189	8	Rendah	11	Sedang	12	Rendah
190	9	Sedang	12	Sedang	16	Sedang
191	12	Sedang	11	Sedang	19	Tinggi
192	5	Rendah	8	Rendah	13	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Budaya Organisasi	KTG	Kepuasan Kerja	KTG
193	9	Sedang	12	Sedang	16	Sedang
194	14	Sedang	12	Sedang	15	Sedang
195	14	Sedang	16	Tinggi	13	Sedang
196	14	Sedang	15	Tinggi	16	Sedang
197	10	Sedang	10	Sedang	18	Sedang
198	10	Sedang	11	Sedang	12	Rendah
199	15	Tinggi	13	Sedang	16	Sedang
200	12	Sedang	10	Sedang	12	Rendah
201	9	Sedang	12	Sedang	15	Sedang
202	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
203	7	Rendah	10	Sedang	14	Sedang
204	12	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
205	5	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
206	5	Rendah	8	Rendah	13	Sedang
207	16	Tinggi	16	Tinggi	20	Tinggi
208	8	Rendah	11	Sedang	13	Sedang
209	16	Tinggi	16	Tinggi	18	Sedang
210	10	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
211	12	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
212	15	Tinggi	14	Sedang	18	Sedang
213	12	Sedang	16	Tinggi	18	Sedang
214	15	Tinggi	15	Tinggi	15	Sedang
215	12	Sedang	10	Sedang	16	Sedang
216	8	Rendah	11	Sedang	13	Sedang
217	11	Sedang	14	Sedang	18	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,893
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1306,935
	df	78
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,684		
Kinerja2	,848		
Kinerja3	,837		
Kinerja4	,820		
Buday a1			,660
Buday a2			,782
Buday a3			,761
Buday a4			,753
Kepuasan1		,508	
Kepuasan2		,647	
Kepuasan3		,752	
Kepuasan4		,720	
Kepuasan5		,752	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	217	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	217	100,0

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

1. KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	4

2. BUDAYA ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	4

3. KEPUASAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	5

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Laki-laki	144	66,4	66,4	66,4
	Perempuan	73	33,6	33,6	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	21-30 tahun	13	6,0	6,0	6,0
	31-40 tahun	16	7,4	7,4	13,4
	41-50 tahun	56	25,8	25,8	39,2
	51-60 tahun	132	60,8	60,8	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	SD	1	,5	,5	,5
	SMP	2	,9	,9	1,4
	SMA	125	57,6	57,6	59,0
	D1/D2/D3	16	7,4	7,4	66,4
	S1	68	31,3	31,3	97,7
	S2	5	2,3	2,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Menikah	197	90,8	90,8	90,8
	Lajang	14	6,5	6,5	97,2
	Cerai	6	2,8	2,8	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1-10 tahun	35	16,1	16,1	16,1
	11-20 tahun	19	8,8	8,8	24,9
	21-30 tahun	116	53,5	53,5	78,3
	31-40 tahun	47	21,7	21,7	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kinerja_Karyawan				
Mi		=	11,31	
Sdi		=	2,96	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 14,27$		
Sedang	:	$8,35 \leq X < 14,27$		
Rendah	:	$X < 8,35$		

Budaya_Organisasi				
Mi		=	12,12	
Sdi		=	2,42	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 14,54$		
Sedang	:	$9,70 \leq X < 14,54$		
Rendah	:	$X < 9,70$		

Kepuasan_Kerja				
Mi		=	15,62	
Sdi		=	2,65	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 18,27$		
Sedang	:	$12,97 \leq X < 18,27$		
Rendah	:	$X < 12,97$		

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	36	16,6	16,6	16,6
	Sedang	140	64,5	64,5	81,1
	Rendah	41	18,9	18,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Budaya_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	42	19,4	19,4	19,4
	Sedang	148	68,2	68,2	87,6
	Rendah	27	12,4	12,4	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	15,7	15,7	15,7
	Sedang	157	72,4	72,4	88,0
	Rendah	26	12,0	12,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	217	5,00	16,00	11,3088	2,96298
Budaya_Organisasi	217	6,00	16,00	12,1152	2,41917
Kepuasan_Kerja	217	10,00	20,00	15,6175	2,64685
Valid N (listwise)	217				

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_ Kary awan	Budaya_ Organisasi	Kepuasan_ Kerja
N		217	217	217
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	11,3088	12,1152	15,6175
	Std. Dev iation	2,96298	2,41917	2,64685
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,089	,088
	Positive	,058	,077	,085
	Negativ e	-,085	-,089	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,257	1,316	1,294
Asy mp. Sig. (2-tailed)		,085	,063	,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Budaya_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Budaya_Organisasi	Between Groups	(Combined)	868,079	9	96,453	19,418	,000
		Linearity	813,820	1	813,820	163,835	,000
		Deviation from Linearity	54,259	8	6,782	1,365	,213
	Within Groups		1028,235	207	4,967		
	Total		1896,313	216			

Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	769,405	10	76,941	14,065	,000
		Linearity	718,366	1	718,366	131,318	,000
		Deviation from Linearity	51,039	9	5,671	1,037	,412
	Within Groups		1126,908	206	5,470		
	Total		1896,313	216			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,528	2,03514

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1009,970	2	504,985	121,924	,000 ^a
	Residual	886,344	214	4,142		
	Total	1896,313	216			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,089	,886		-2,357	,019		
	Budaya_Organisasi	,562	,067	,459	8,391	,000	,729	1,371
	Kepuasan_Kerja	,422	,061	,377	6,882	,000	,729	1,371

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 ^a	,015	,006	1,20149

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,665	2	2,332	1,616	,201 ^a
	Residual	307,484	213	1,444		
	Total	312,148	215			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,996	,523		1,903	,058
	Budaya_Organisasi	-,032	,040	-,064	-,803	,423
	Kepuasan_Kerja	,065	,036	,143	1,791	,075

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (TAHAP 1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa_Kerja, Status_Pernikahan, a Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,842 ^a	,709	,703	1,61600	,709	103,031	5	211	,000
2	,851 ^b	,725	,717	1,57573	,016	11,921	1	210	,001
3	,866 ^c	,750	,741	1,50651	,025	20,742	1	209	,000

a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Budaya_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345,299	5	269,060	103,031	,000 ^a
	Residual	551,015	211	2,611		
	Total	1896,313	216			
2	Regression	1374,897	6	229,149	92,290	,000 ^b
	Residual	521,417	210	2,483		
	Total	1896,313	216			
3	Regression	1421,972	7	203,139	89,505	,000 ^c
	Residual	474,341	209	2,270		
	Total	1896,313	216			

a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Budaya_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Budaya_Organisasi, Kepuasan_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,505	,549		-,919	,359
	Jenis_Kelamin	1,058	,274	,169	3,867	,000
	Usia	1,034	,178	,303	5,813	,000
	Pendidikan	,766	,132	,259	5,809	,000
	Status_Pernikahan	1,427	,312	,193	4,572	,000
	Masa_Kerja	,854	,160	,276	5,352	,000
2	(Constant)	-1,491	,607		-2,456	,015
	Jenis_Kelamin	,976	,268	,156	3,641	,000
	Usia	,906	,177	,265	5,109	,000
	Pendidikan	,706	,130	,239	5,441	,000
	Status_Pernikahan	1,182	,312	,160	3,785	,000
	Masa_Kerja	,675	,164	,218	4,117	,000
	Budaya_Organisasi	,209	,061	,171	3,453	,001
3	(Constant)	-3,120	,682		-4,577	,000
	Jenis_Kelamin	,974	,256	,156	3,803	,000
	Usia	,814	,171	,238	4,765	,000
	Pendidikan	,661	,124	,224	5,313	,000
	Status_Pernikahan	,796	,310	,108	2,563	,011
	Masa_Kerja	,620	,157	,200	3,941	,000
	Budaya_Organisasi	,145	,060	,119	2,435	,016
	Kepuasan_Kerja	,223	,049	,199	4,554	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (TAHAP 2)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter
3	Budaya_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,842 ^a	,709	,703	1,61600	,709	103,031	5	211	,000
2	,862 ^b	,743	,735	1,52410	,033	27,213	1	210	,000
3	,866 ^c	,750	,741	1,50651	,007	5,931	1	209	,016

a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia

b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1345,299	5	269,060	103,031	,000 ^a
	Residual	551,015	211	2,611		
	Total	1896,313	216			
2	Regression	1408,511	6	234,752	101,061	,000 ^b
	Residual	487,802	210	2,323		
	Total	1896,313	216			
3	Regression	1421,972	7	203,139	89,505	,000 ^c
	Residual	474,341	209	2,270		
	Total	1896,313	216			

- a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Status_Pernikahan, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Usia, Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,505	,549		-,919	,359
	Jenis_Kelamin	1,058	,274	,169	3,867	,000
	Usia	1,034	,178	,303	5,813	,000
	Pendidikan	,766	,132	,259	5,809	,000
	Status_Pernikahan	1,427	,312	,193	4,572	,000
	Masa_Kerja	,854	,160	,276	5,352	,000
2	(Constant)	-2,679	,665		-4,029	,000
	Jenis_Kelamin	1,028	,258	,164	3,982	,000
	Usia	,886	,170	,259	5,206	,000
	Pendidikan	,695	,125	,235	5,554	,000
	Status_Pernikahan	,907	,311	,123	2,919	,004
	Masa_Kerja	,730	,152	,236	4,792	,000
	Kepuasan_Kerja	,251	,048	,224	5,217	,000
3	(Constant)	-3,120	,682		-4,577	,000
	Jenis_Kelamin	,974	,256	,156	3,803	,000
	Usia	,814	,171	,238	4,765	,000
	Pendidikan	,661	,124	,224	5,313	,000
	Status_Pernikahan	,796	,310	,108	2,563	,011
	Masa_Kerja	,620	,157	,200	3,941	,000
	Kepuasan_Kerja	,223	,049	,199	4,554	,000
	Budaya_Organisasi	,145	,060	,119	2,435	,016

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

RANGKUMAN HASIL REGRESI BERGANDA

Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,169**	0,156**	0,164**	0,156**
Usia	0,303**	0,265**	0,259**	0,238**
Pendidikan	0,259**	0,239**	0,235**	0,224**
Status_Pernikahan	0,193**	0,160**	0,123**	0,108*
Masa_Kerja	0,276**	0,218**	0,236**	0,200**
Budaya Organisasi		,171**		,119*
Kepuasan Kerja			,224**	,199**
R ²	0,709	0,725	0,743	0,750
ΔR^2	0,709**	,016**	0,033**	0,041*

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

**p<0.01; *p<0.05.



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

Nomor : 504 /RRI-YK/06/2015
Lamp : -
Perihal : Persetujuan Ijin Penelitian

Yogyakarta, 18 Juni 2015

Yang terhormat,
Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
di –
Yogyakarta

Dengan hormat, menunjuk surat Saudara Nomor: 1223/UN34.18/LT/2015 tanggal 3 Juni 2015 perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya RRI Yogyakarta tidak keberatan menerima mahasiswa Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Yogyakarta untuk melaksanakan Penelitian atas nama:

Umarudin Azis

NIM. 09408144005

Adapun pelaksanaannya pada:

Mulai tanggal : 15 Juni - 15 Juli 2015

Jam : 09.00 WIB – selesai

Demikian agar menjadi maklum.

an. Kepala RRI
ub. Kepala Subbagian SDM,

Yanni Peter Latuneru, S.Sos
NIP. 196906061993031008

Tembusan Yth.:

Kepala RRI Yogyakarta (sebagai laporan)