

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA
UTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

Nama : Indah Nuraini
NPM : 1605160272
Program Studi : Manajemen
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya
Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 23 Juni 2020, pukul 10.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : INDAH NURAINI
NPM : 1605160272
Program Studi : MANAJEMEN
Kon.sentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN
Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(IRMA CHRISTIANA, S.E., M.M)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INDAH NURAINI
NPM : 1605160272
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA
UTARA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing Skripsi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si)

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU



(H. JANURI, SE, M.M, M.Si)

ABSTRAK

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan

Indah Nuraini
Program Studi Manajemen
Email : indaaaahnr@gmail.com

Fenomena yang terjadi mengenai kompetensi yaitu terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target, stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu karyawan bekerja melampaui batas kemampuan serta beban kerja yang terlalu banyak, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan tersebut kurang memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu pemimpin cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja dan budaya organisasi kurang efektif, misalnya kurangnya kerjasama antara anggota organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Dengan sampel sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara studi dokumentasi dan penyebaran kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 16.0 *for windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kata Kunci : Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Analysis of Factors Affecting the Job Satisfaction of Employees of the North Sumatra TVRI Public Broadcasting Agency Medan

Indah Nuraini

Management Study Program

Email : indaaaahnr@gmail.com

The phenomenon that occurs regarding competence is that there are employees who are not careful in doing their jobs and do not understand information technology such as using a laptop so that the completion time of the job is not on target, work stress felt by the employee ie the employee works beyond the limits and too much workload, leadership style applied by leaders in the company is less satisfying to employees, ie leaders tend to pay less attention to employees on work results and less effective organizational culture, for example, lack of cooperation between members of the organization that causes employee job satisfaction decreases

This study aims to analyze the influence of competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the TVRI Public Broadcasting Agency North Sumatra Medan. With a sample of 60 people. Data collection techniques in this study were by means of documentation studies and questionnaires or questionnaires. Data analysis techniques used multiple linear regression, classic assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. Data processing in this study uses SPSS 16.0 for windows.

The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the North Sumatra TVRI Public Broadcasting Agency Medan. Simultaneously shows that there is a positive and significant influence between competence, work stress, leadership style and organizational culture on job satisfaction of employees of the TVRI North Sumatra Public Broadcasting Agency Medan.

Keywords : Competence, Job Stress, Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ahmadulillahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi. Skripsi ini yang dimaksud untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul **“Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan”**.

Dalam penulisan skripsi ini, banyak kesulitan-kesulitan yang dihadapi penulis, namun demikian berkat bantuan berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada henti kepada :

1. Kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi dan cintai yaitu sosok yang selalu menjadi inspirasi dan penyemangat, sosok yang selalu mengajarkan untuk selalu bersyukur dan bersabar dalam menjalankan kehidupan, yakni Ayah **Tugiar** dan Ibu **Warsini**.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **H. Januri, SE., MM., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak **Ade Gunawan, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si**, selaku ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Dr. Jufrizein, SE., M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Asrizal Efendy Nasution, SE., M.Si**, selaku Pembimbing yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga dapat tersusun proposal ini.
9. Seluruh Dosen, Pegawai beserta Staff Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
10. Teman istimewa **Adam Erwanda Nasution, Amd. Pjk** yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat yang tiada henti kepada penulis.
11. Sahabat seperjuangan yaitu **Izmi Maghfirah, Lisa Fitriawati, Nurhidayah, Nadila Dwi Adelia** dan **Lia Aulya Surmadi** dan semua teman-teman kelas 7 E Manajemen yang telah sama-sama saling mendukung dan menyemangati dalam penyusunan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk

penyempurnaan skripsi ini. Semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan khususnya buat para penulis sendiri, mudah-mudahan Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan baik didunia maupun diakhirat nanti, Amin Ya Rabbal'Alamin.

Billahi Fisabillilhaq Fastabiqul Khairat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2020

Penulis

INDAH NURAINI

NPM: 1605160272

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3. Teori Kepuasan Kerja	15
2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja	18
2.1.2. Kompetensi.....	21
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi.....	21
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	23
2.1.2.3. Kategori Kompetensi	28
2.1.2.4. Indikator Kompetensi	29
2.1.3. Stres Kerja	31
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja	31
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	34
2.1.3.3. Dampak Stres Kerja.....	34
2.1.3.4. Indikator Stres Kerja.....	35
2.1.4. Gaya Kepemimpinan.....	38
2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	38
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	39
2.1.4.3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan	41
2.1.4.4. Indikator Gaya Kepemimpinan	44
2.1.5. Budaya Organisasi	45
2.1.5.1. Pengertian Budaya Organisasi	45
2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	48

2.1.5.3. Fungsi Budaya Organisasi	50
2.1.5.4. Indikator Budaya Organisasi.....	52
2.2. Kerangka Konseptual	53
2.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.....	53
2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	54
2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	55
2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	56
2.2.5. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ..	57
2.3. Hipotesis	59
BAB 3 METODE PENELITIAN	60
3.1. Jenis Penelitian	60
3.2. Defenisi Operasional Variabel	60
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	63
3.4. Populasi dan Sampel.....	63
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.5.1. Studi Dokumentasi.....	66
3.5.2. Kuesioner (Angket).....	66
3.6. Teknik Analisis Data	70
3.6.1. Regresi Linier Berganda.....	70
3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)	73
3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F).....	74
3.6.4. Koefisien Determinasi.....	75
BAB 4 HASIL PENELITIAN	77
4.1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.....	77
4.1.1. Identitas Responden	77
4.1.2. Karakteristik Responden	79
4.2. Analisis Data	89
4.2.1. Uji Asumsi Klasik	89
4.2.2. Pengujian Hipotesis.....	93
4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.2.2.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T).....	94
4.2.2.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)	100
4.2.2.4. Uji Determinasi	102
4.3. Pembahasan.....	103
4.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja.....	103
4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	104
4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	105
4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	106
4.3.5. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ..	106

BAB 5 PENUTUP	108
5.1. Kesimpulan	108
5.2. Saran	109
5.3. Keterbatasan	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	54
Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja	55
Gambar 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	56
Gambar 2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	57
Gambar 2.5 Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	58
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	74
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	75
Gambar 4.1 Normalitas.....	90
Gambar 4.2 Scatterplot	92
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	96
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	97
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	98
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	100
Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	102

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 3.2 Indikator Kompetensi.....	61
Tabel 3.3 Indikator Stres Kerja	61
Tabel 3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	62
Tabel 3.5 Indikator Budaya Organisasi	62
Tabel 3.6 Waktu Penelitian.....	63
Tabel 3.7 Data Karyawan LPP TVRI SUMUT Medan.....	64
Tabel 3.8 Pengambilan Sampel pada TVRI SUMUT Medan.....	65
Tabel 3.9 Pedoman Pemberian Skor.....	66
Tabel 3.10 Uji Validitas Kompetensi	67
Tabel 3.11 Uji Validitas Stres Kerja.....	68
Tabel 3.12 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	68
Tabel 3.13 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	69
Tabel 3.14 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	69
Tabel 3.15 Uji Reliabilitas Instrumen.....	70
Tabel 4.1 Umur.....	77
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.3 Bidang	78
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan	78
Tabel 4.5 Pedoman Pengambilan Skor.....	79
Tabel 4.6 Pernyataan Variabel Kompetensi.....	79
Tabel 4.7 Pernyataan Variabel Stres Kerja	81
Tabel 4.8 Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan	83
Tabel 4.9 Pernyataan Variabel Budaya Organisasi	86
Tabel 4.10 Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	88
Tabel 4.11 Coefficients.....	91
Tabel 4.12 Coefficients.....	93
Tabel 4.13 Coefficients.....	94
Tabel 4.14 Anova	100
Tabel 4.15 Model Summary.....	103

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Upaya meraih kepuasan kerja penting bagi individu maupun organisasi. Ditinjau dari individu, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, namun juga berhubungan dengan kebahagiaan dan kesehatan. Ditinjau dari organisasi, kepuasan kerja pegawai berhubungan dengan produktivitas, perilaku kerja positif, mengendalikan *turn over*. Kerja baik dalam pendekatan transaksional maupun relasional melibatkan dua pihak yaitu pegawai dan organisasi, sehingga kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor dari sisi pegawai dan organisasi. Upaya saling memahami menjadi penting untuk meraih kepuasan kerja yaitu bagaimana organisasi memahami kebutuhan, keinginan dan harapan pegawainya, serta bagaimana pegawai memahami tujuan bersama antara dirinya dengan organisasi (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan segala sesuatu yang berada dilingkungan tempat ia bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah insentif, kompetensi, dan fasilitas (Siska & Hendri, 2018). Munandar dalam (Utami & Herwindo, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : ciri-ciri intrinsik, gaji yang dirasakan adil, penyeliaan, rekan kerja dan kondisi kerja yang menunjang. Ketidakpuasan kerja dapat dirasakan para pegawai tidak hanya karena faktor tersebut tidak dapat terpenuhi tetapi kondisi stres kerja pun dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

(Satyawati & Suartana, 2014) mengemukakan bahwa terciptanya kepuasan kerja didukung oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri (Supiyanto, 2015).

Stres kerja juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupam, dan kecakapan (Potale & Uhing, 2015).

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seseorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi

didukung oleh budaya organisasi yang baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya (Satyawati & Suartana, 2014).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selanjutnya adalah budaya organisasi. Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya yang khas. Budaya organisasi merupakan produk dari seluruh figur perusahaan, mulai dari orang-orangnya, baik dari segi keberhasilan maupun kegagalannya. Masalah yang biasa dihadapi karyawan adalah bagaimana cara menyesuaikan diri secara proaktif dengan budaya perusahaan agar tidak terjadi konflik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki dampak positif terhadap kinerja ekonomi perusahaan (Andriani, 2014).

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan satu-satunya televisi publik di negara ini dan dengan peran ini tentu TVRI memiliki beban dan tanggung jawab yang berbeda dengan televisi lainnya dalam menyebarkan informasi kepada masyarakat. TVRI sebagai televisi publik juga memiliki rangkaian siaran berita yang ditayangkan secara reguler baik secara nasional maupun siaran berjaringan yang dilakukan oleh stasiun-stasiun lokal TVRI di masing-masing provinsi. Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan berdiri pada tanggal 28 Desember 1970 berada di Jalan Putri Hijau Medan, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan oleh Presiden

Soeharto. Dengan keberadaannya diudara, Lembaga Penyiaran Publik TVRI studio Medan diresmikan didunia pertelevisian di Indonesia membuahkn sebuah pemancar TV pertama diluar pulau Jawa dengan daya operasi kekuatan 10 kw dengan daya capai Kisaran, Tanjung Balai, Tebing Tinggi, Medan, Pangakalan Susu, Pangkalan Brandan, Rantau/Langsa atau dengan radius 150 km, dan pertengahan 1971 telah diterima tepat di Malaysia seperti Klaton, Kaedah, Penang dan Selangor.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan agar pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Persoalannya adalah faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kompetensi yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target. Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan stres kerja yang berada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah karyawan bekerja melampaui batas kemampuan serta beban kerja yang terlalu banyak. Selanjutnya, masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah pemimpin di perusahaan tersebut cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, masalah yang berkaitan

dengan budaya organisasi di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara adalah kurangnya kerja sama antara anggota organisasi.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah :

1. Kompetensi karyawan kurang baik, salah satunya terdapat karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai target, hal itu menyebabkan kepuasan kerja menurun.
2. Stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu karyawan bekerja melampaui batas kemampuan serta beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di perusahaan tersebut kurang memberikan kepuasan kepada karyawan, yaitu pemimpin cenderung kurang memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja.
4. Budaya organisasi kurang efektif, misalnya kurangnya kerjasama antara anggota organisasi yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, namun karena keterbatasan penulis, maka penelitian ini hanya membahas pada ruang lingkup Kompetensi (X1), Stres Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3) dan Budaya Organisasi (X4). Kemudian penulis juga dibatasi hanya meneliti karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan ?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan ?
- d. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan ?
- e. Apakah kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini antara lain :

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

2) Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Mengetahui kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bagaimana kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa/i, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diidentikkan dengan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan. Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Handoko dalam (Gijoh, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Sikap senang atau tidak senang terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan akan tercermin dari perilakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasibuan dalam (Handayani et al., 2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Handoko dalam (Tanjung, 2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan

memandang pekerjaan mereka Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Spector dalam (Adhan et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja mengacu pada tingkat respons efektif yang diungkapkan oleh individu menunjukkan seberapa besar mereka menyukai pekerjaan mereka dalam hal seberapa banyak pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai/karyawan di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (Tegar, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan, dan merupakan keadaan emosional dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Basriani, 2016). Moh As'ad dalam (Arda, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Robbin dalam (Purnomo & Cholil, 2010) mengingatkan kepada setiap pengelola organisasi untuk benar-benar mencermati betapa pentingnya pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja yang memiliki dampak pada produktivitas, absensi, dan perputaran tenaga kerja. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan, selain mengenali aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri.

Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal akan tercapai. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan kualitas yang baik akan berusaha untuk dapat membangun suatu hubungan baik dengan karyawannya sebagai bentuk ikatan emosi yang akan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat diwujudkan perusahaan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang akan mendorong karyawan untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Bintaro & Daryanto, 2017).

Hariandja dalam (Astrika, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Gaji yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.
- 2) Pekerjaan itu sendiri yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang,
- 3) Rekan sekerja yaitu teman-teman yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Promosi yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 5) Atasan yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Gilmer dalam (Astuti & Lesmana, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan dan kemampuan selama bekerja.
- 2) Kemauan kerja, faktor ini disebut untuk menunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaannya yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

- 3) Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan, sekaligus atasannya supervise yang buruk dan dapat berakibat absensi dan turnover.
- 6) Faktor instrinsik dan pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) insentif; (2) kompetensi; dan (3) fasilitas (Siska & Hendri, 2018). Hasibuan dalam (Daulay & Marlina, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain (1) *fair and decent service* (layanan yang adil dan layak); (2) *precise placement according to expertise* (penempatan tepat sesuai keahlian); (3) *heavy work light* (pekerjaan ringan); (4) *atmosphere and work environment* (suasana dan lingkungan kerja); (5) *equipment that supports the performance of work* (peralatan yang mendukung kinerja pekerjaan); (6) *the attitude of the leadership in its leadership* (sikap kepemimpinan dalam kepemimpinannya); (7) *the attitude of the monotonous work or not* (sikap kerja yang monoton atau tidak). Alberto dan Praptini dalam (Dhanita, 2010) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stres kerja.

2.1.1.3. Teori Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja, dikenal tiga teori sebagai berikut :

- 1) *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian). Teori ini mengukur kepuasa kerja seseorang dalam menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
- 2) *Equity Theory* (Teori Keadilan). Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas/tidak puas, bergantung pada ada/tidaknya keadilan (*equity*) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan
- 3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor). Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Karakteristik pekerjaan menurut teori dua faktor yaitu :
 - a) *Satisfies*/motivator adalah faktor/situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor

tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan

- b) *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri atas gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan, pegawai tidak akan kecewa meski belum puas (Sedarmayanti, 2017).

Wexley dan Yuki dalam (Tujungsari, 2011) mengemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, yaitu teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori keseimbangan (*equity theory*) dan teori dua faktor (*two factor theory*).

- 1) *Discrepancy Theory*. Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1974 yang mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif

discrepancy, makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

- 2) *Equity Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Adams. Adapun pendahulu teori ini adalah Zalezenik. Prinsip teori ini adalah maka orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun tempat lain.
- 3) *Two Factor Theory*. Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variable yang kontiniu. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959, berdasarkan hasil penelitiannya beliau membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfier* (motivator) dan kelompok *dissatisfier (hygiene factors)*. *Satisfier* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement*. Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier (hygiene factors)* adalah faktor-faktor adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration, supervision*

technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security and status. Perbaikan atas kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

- 4) *Expectancy Theory.* Teori pengharapan dikembangkan oleh Vroom. Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah (1) pekerjaan itu sendiri; (2) gaji; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; (5) rekan kerja (Tumbelaka et al., 2016). Tambunan dalam (Syahputra & Jurfizen, 2019) mengemukakan kepuasan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut (1) lingkungan fisik kantor; (2) kesesuaian kondisi kerja dengan harapan; (3) kesesuaian dukungan pimpinan dengan harapan; (4) kesesuaian gaji akan meningkatkan kepuasan kerja; (5) kesesuaian spesifikasi pekerjaan yang jelas untuk tiap posisi; (6) kesesuaian lingkungan kerja.

Indikator kepuasan kerja adalah (1) gaji; (2) promosi; (3) rekan kerja; (4) pekerjaan itu sendiri (Gijoh, 2013). Selain itu indikator kepuasan kerja yaitu (1) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan maju; (5) gaji dan keuntungan finansial lain seperti insentif; (6) rekan kerja; (7) kondisi pekerjaan (Sedarmayanti, 2017).

Mas'ud dalam (Syahputra & Jurfizen, 2019) mengemukakan indikator kepuasan kerja antara lain :

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Smith, Kendal dan Hulin dalam (Astuti & Lesmana, 2018) mengemukakan indikator kepuasan kerja diukur dari beberapa hal, yaitu :

- 1) Kerja, sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak penelitian adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.
- 2) Pengawasan, kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 3) Upah, dengan upah yang diterima, orang dapat memahami kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai pekerjaan karyawan dengan apa yang telah dilakukannya tugas dan kewajibannya.
- 4) Promosi, mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Tidak seperti halnya dengan bayaran, banyak bekerja mungkin tidak suka lebih sering promosi karena promosi membawa lebih banyak tanggung jawab, dan meningkatkan jam kerja.
- 5) *Co-worker* (rekan kerja), dukungan rekan kerja atau kelompok dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai mereka diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya, sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Selain itu indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Menyenangi pekerjaannya.
- 2) Mencintai pekerjaannya, dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- 3) Moral kerja yang positif.

- 4) Disiplin kerja, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat bekerjanya.
- 5) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan bekerja (Tegar, 2019).

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan seseorang yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi adalah kemampuan mengerjakan apa yang perlu dilakukan pada saat berhubungan kerja secara produktif dengan orang lain dan lingkungan mereka. Selain itu kompetensi merupakan tingkat

kemampuan seseorang untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Setiap organisasi memerlukan jenis kompetensi yang berbeda. Standar kompetensi untuk setiap organisasi didasarkan pada visi dan misi organisasi. Agar tetap *up to date*, standar kompetensi harus dikaitkan dengan pendorong utama bisnis organisasi, kompetisi, pesaing pasar, serta kemampuan saat ini (Sedarmayanti, 2017).

Hutapea & Thoha dalam (Elizar & Tanjung, 2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Siagian dalam (Gijoh, 2013) mengemukakan kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk rasa yang efektif atau kompetensi terbaik beragam dan berbeda dengan pengunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017). Surya Darma dalam (Basriani, 2016) kompetensi

adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian, dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman dan persyaratan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan diperusahaan berujung pada kepuasan kerja.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wijayanto dalam (Hadiwijaya & Hanafi, 2016) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya (1) jenjang pendidikan; (2) pelatihan; (3) pengalaman kerja; (4) disiplin keluarga; (5) peran social. Wibowo dalam (Elizar & Tanjung, 2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah (1) keyakinan dan nilai-nilai; (2) keterampilan; (3) pengalaman; (4) budaya organisasi; (5) emosi; (6) kemampuan intelektual.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zwell dalam (Darmadi, 2012) adalah :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila

orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan. Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus berfikir baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

- 2) Keterampilan. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami

dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun. Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang perlu, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup dengan pengalaman. Seorang resepsionis atau operator mesin tidak kuat dalam pemikiran yang bersifat strategis, untuk sebagian karena kekurangan pengalaman. Namun, terdapat pula eksekutif dengan banyak kesempatan berfikir strategis, tetapi tetap lemah dalam kompetensi. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

- 4) Karakteristik kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam menyelesaikan konflik daripada mereka yang mudah mengelola respon emosionalnya. Walaupun dapat berubah, kepribadian tidak cenderung berubah

dengan mudah. Tidaklah bijaksana untuk mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

- 5) Motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.
- 6) Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja

mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak di antaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja

- 7) Kemampuan intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
- 8) Budaya organisasi. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
 - a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahlian tentang kompetensi.
 - b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi mengargai kompetensi.
 - c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - d) Filosofi organisasi, misi, visi dan lain-lain berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.2.3. Kategori Kompetensi

Michael Zwell dalam (Darmadi, 2012) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- 1) *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
- 2) *Relationship*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- 3) *Personal attribute*, merupakan kompetensi intrinsik individu dan mengubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berfikir analitis, dan berfikir konseptual.
- 4) *Managerial*, merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.

Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

- 5) *Leadership*, merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berfikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Spencer dalam (Kompri, 2017) membagi kompetensi menjadi dua kategori, yaitu :

- 1) *Treshold. Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, namun tidak untuk membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata.
- 2) *Differentiating. Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya menetapkan tujuan yang melebihi tujuan yang ditetapkan organisasi.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi karyawan adalah (1) disiplin; (2) keterampilan; (3) pengetahuan; (4) pemahaman (Gijoh, 2013). Wibowo dalam (Ataunur & Ariyanto, 2015) mengemukakan indikator kompetensi yaitu (1) kemampuan untuk mencapai target kerja; (2) kemampuan untuk

meningkatkan motivasi kerja; (3) pengendalian emosi; (4) keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan; (5) keyakinan pada kemampuannya; (6) bersikap positif terhadap permasalahan; (7) pemahaman permasalahan; (8) penguasaan bidang pengetahuan terkait pekerjaan; (9) mempunyai inovasi dalam pekerjaan; (10) mampu menggunakan fasilitas terkait dengan pekerjaan. Wibowo dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) ketrampilan, (3) pengalaman. (4) budaya organisasi, (5) emosi, (6) kemampuan intekektual.

Narimawati dalam (Prayogi et al., 2019) mengemukakan indikator kompetensi terbagi menjadi 3, yaitu :

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konstektual
- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.

- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual

Hutapea & Nuriana dalam (Elizar & Tanjung, 2018)

mengemukakan yang menjadi indikator kompetensi yaitu :

- 1) Pengetahuan. Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seseorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan. Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja. Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

2.1.3. Stress Kerja

2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan (Bismala et al., 2017).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak

diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kepuasan kerjanya (Siagian, 2011). Luthans dalam (Nasution, 2017) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Potale & Uhing, 2015). Robbins dan Judge dalam (Nasution, 2017) menyatakan stres kerja adalah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.

Stres adalah respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres dapat pula diartikan sebagai tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat suatu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan

pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya (Bismala et al., 2017).

Rivai dalam (Anwari et al., 2016) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stres menjadi sering marah-marah atau emosional, agresif, tidak santai atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Tidak dapat disangkal bahwa stress yang tidak dapat teratasi pasti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hanya saja dalam kaitan ini ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian. Pertama, kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Ada orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres dan oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Yang jelas ialah bahwa stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan "*burnout*", suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Jika hal ini terjadi, dampaknya terhadap kepuasan kerja akan bersifat negatif. Kedua, pada tingkat tertentu stres itu perlu. Kalangan ahli berpendapat bahwa apabila tidak ada stres dalam pekerjaan, para karyawan tidak akan merasa ditantang dengan akibat bahwa kepuasan kerja akan menjadi rendah.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hasibuan dalam (Pratama & Sriathi, 2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan antara lain (1) beban kerja yang sulit dan berlebihan; (2) tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar; (3) waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai; (4) konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, (5) balas jasa yang terlalu rendah; (6) masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

T. Hani Handoko dalam (Tujungsari, 2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan adalah (1) beban kerja yang berlebihan; (2) tekanan atau desakan waktu; (3) kualitas supervisi yang jelek; (4) iklim politis yang tidak aman; (5) umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (6) kemenduaan peranan; (7) frustrasi; (8) konflik antar pribadi dan antar kelompok; (9) perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan; (10) berbagai bentuk perusahaan.

2.1.3.3. Dampak Stres Kerja

Wijaya dalam (Pratama & Sriathi, 2015) menyebutkan bahwa dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
- 2) Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
- 3) Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.

- 4) Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
- 5) Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

Selain itu dampak dari stres kerja adalah :

- 1) Dampak fisik, berupa pusing, sulit tidur, lupa makan.
- 2) Dampak psikis, berupa mudah marah, menyendiri, merasa tidak mampu, ingin mundur dari jabatannya, kurang percaya diri.
- 3) Dampak perilaku, berupa merokok berlebihan, sering berkata-kata kasar kepada orang lain, menangis, tidak peduli (Cahyono, 2019).

2.1.3.4. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja yaitu (1) beban kerja yang berlebihan; (2) tekanan atau desakan waktu; (3) kualitas supervisi yang jelek; (4) umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (5) frustrasi (Saefullah et al., 2017). Selain itu indikator stres kerja adalah (1) lingkungan eksternal, lingkungan organisasi, individu (stimulus); (2) rasa frustrasi, gelisah; (3) interaksi (Anwari et al., 2016).

Astianto & Supriyadi dalam (Prayogi et al., 2019) mengemukakan indikator stres kerja adalah :

- 1) Indikator pada psikologis, meliputi (a) cepat tersinggung; (b) tidak komunikatif; (c) banyak melamun; (d) lelah mental.
- 2) Indikator pada fisik, meliputi (a) meningkatnya detak jantung; (b) meningkatnya tekanan darah; (c) mudah lelah secara fisik; (d) pusing; (e) sulit tidur.

- 3) Indikator pada perilaku, meliputi (a) merokok berlebihan; (b) menunda pekerjaan; (c) perilaku sabotase; (d) pola makan tidak teratur.

Adapun beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan dalam mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

- 1) Peran dalam organisasi. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang berfungsinya peran, yang merupakan pembangkit stres yaitu meliputi konflik peran dan ketidaksamaan peran (*role ambiguity*).

- a) Konflik peran (*role conflict*), akan timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya :

- (1) Pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki.
- (2) Tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya.
- (3) Tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya.
- (4) Pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

- b) Beban kerja. Jika seseorang pekerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran yang tidak jelas meliputi (1) ketidakjelasan dari saran-saran (tujuan-tujuan kerja); (2) kesamaran tentang tanggung jawab; (3) (3) ketidakjelasan tentang prosedur kerja; (4) kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain; (5) kurang adanya balikan, atau ketidakpastian tentang produktifitas kerja.
- c) Pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya. Stres ini dapat terjadi jika pekerja merasakan kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai yang secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir.
- d) Hubungan dalam pekerjaan. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksamaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar

pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

- e) Struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah stres yang timbul oleh bentuk struktur organisasi yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam suatu struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami (Bismala et al., 2017).

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu (Siagian & Khair, 2018). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti: nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bahwa ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin (Sedarmayanti, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian & Khair, 2018). Ardana, dkk dalam (Satyawati & Suartana, 2014) mengemukakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kepuasan yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perusahaan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan diartikan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap seorang pemimpin. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Jodeph Reitz dalam (Suparman, 2019) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah :

- 1) Kepribadian (*personality*) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin. Misalnya jika dia pernah sukses dengan cara menghargai

bawahan maka cenderung akan menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan.

- 2) Pengharapan dan perilaku atasan. Misalnya atasan yang memakai gaya berorientasi pada tugas cenderung manajer juga akan menggunakan gaya itu.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer. Contohnya jika seseorang karyawan yang mempunyai kemampuan tinggi biasanya akan kurang memerlukan pendekatan yang efektif dari pemimpin.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan contohnya bawahan yang bekerja pada pengolahan data (*litbang*) menyukai pengarahannya yang lebih berorientasi kepada tugasnya.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Contohnya kebijakan dalam pemberian penghargaan terhadap prestasi bawahan akan mempengaruhi motivasi kerja bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan. Misalnya manajer membentuk persahabatan dengan rekan-rekan dalam organisasi. Sikap rekan mereka tersebut akan mempengaruhi perilaku rekan-rekan yang lain.

Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt dalam (Suparman, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Kekuatan-kekuatan dalam diri manajer, termasuk mencakup sistem nilai, kepercayaan terhadap bawahan, kecenderungan kepemimpinannya sendiri, perasaan aman dan tidak aman.
- 2) Kekuatan-kekuatan dalam diri para bawahan, meliputi kebutuhan mereka akan kebebasan, kebutuhan mereka akan peningkatan tanggung jawab, apakah mereka tertarik dalam dan mempunyai keahlian untuk penanganan masalah, harapan mereka mengenai keterlibatan dalam pembuatan keputusan.
- 3) Kekuatan-kekuatan dari situasi, mencakup tipe organisasi, efektifitas kelompok, desakan waktu, dan sifat masalah itu sendiri.

2.1.4.3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

(Daulay et al., 2017) mengelompokkan gaya kepemimpinan menjadi 4, yaitu :

- 1) Kekompakan tinggi dan kerja rendah. Gaya kepemimpinan ini berusaha menjaga hubungan baik, keakraban dan kekompakan kelompok, tetapi kurang memperhatikan unsur tercapainya unsur tujuan kelompok atau penyelesaian tugas bersama. Inilah gaya kepemimpinan dalam perkumpulan sosial rekreatif, yang sebagian besar ditujukan untuk hubungan antar anggota. Namun gaya ini dapat cocok dan tepat untuk kelompok yang diwaktu lampau pernah berkembang baik dan efektif, tetapi menghadapi masalah atau situasi yang memacetkan atau melenyapkan semangat anggota. Gaya kepemimpinan ini baik untuk mempengaruhi semangat kelompok dan memotivasi mereka. Dan gaya kepemimpinan baik juga buat

kelompok yang diwaktu lampau kurang mempengaruhi pribadi para anggotanya dan terlalu sibuk dengan urusan menyelesaikan masalah atau situasi yang menekan, demi tercapainya tujuan bersama.

- 2) Kerja tinggi dan kekompakan sendiri. Gaya kepemimpinan yang menekankan penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan kelompok. Gaya kepemimpinan ini menampilkan gaya kepemimpinan yang kreatif. Gaya kepemimpinan ini tepat digunakan dalam persaingan dagang yang ketat serta dalam militer.
- 3) Kerja tinggi dan kekompakan tinggi. Gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerja dan kekompakan tinggi baik digunakan dalam pembentukan kelompok. Pemimpin perlu menjadi model untuk kelompok dengan menunjukkan perilaku yang membuat kelompok efektif dan puas. Tujuan yang sebaiknya dicapai adalah membantu kelompok menjadi kelompok yang matang, yang mampu menjalankan kedua tugas kepemimpinan diatas. Gaya kepemimpinan ini menjadi tidak cocok dipakai jika tugas dan kekompakan kelompok telah diselesaikan anggota kelompok dengan baik.
- 4) Kerja rendah dan kekompakan rendah. Gaya kepemimpinan yang menekankan penyelesaian tugas dan kekompakan kelompok cocok buat kelompok yang telah jelas sasaran dan tujuannya. Gaya kepemimpinan ini merupakan gaya kepemimpinan yang menggairahkan untuk kelompok yang sudah jadi. Gaya kepemimpinan ini tidak cocok digunakan kelompok yang belum jadi, karena gaya kepemimpinan ini lemah dan tidak akan menghasilkan apapun.

Saladiman dalam (Umama, 2019), terdapat 14 macam gaya kepemimpinan dalam organisasi, antara lain :

- 1) Gaya kepemimpinan demokratis, beranggapan bahwa hanya dengan interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai.
- 2) Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter, seluruh keputusan diambil berdasarkan pertimbangan pimpinan, sementara bawahan dituntut untuk menjalankan keputusan tersebut suka atau tidak suka.
- 3) Gaya kepemimpinan instruktif, gaya kepemimpinan ini biasanya diterapkan pada karyawan yang baru bekerja, dimana seorang atasan akan memberikan pengawasan lebih kepada bawahan.
- 4) Gaya kepemimpinan konsultatif, penerapan gaya kepemimpinan konsultatif ini lebih pada atasan yang meminta pendapat bawahan atas keputusan yang diambil.
- 5) Gaya kepemimpinan delegatif, tindakan atasan yang lebih banyak menyerahkan keputusan pada bawahan.
- 6) Gaya kepemimpinan partisipatif, sama dengan gaya kepemimpinan demokratis.
- 7) Gaya kepemimpinan birokratis, dicirikan dengan pemimpin yang taat pada aturan atau prosedur yang telah ditetapkan, kaku dan tidak fleksibel.
- 8) Gaya kepemimpinan situasional, menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada.
- 9) Gaya kepemimpinan *paternalistic*, pemimpin yang kepatern dengan sifat sebagai berikut : (a) menganggap bawahannya sebagai manusia

yang belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan; (b) bersikap terlalu melindungi bawahan; (c) jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan; (d) hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada bawahan untuk berinisiatif dan berkreaitivitas; (e) selalu bersikap maha tahu dan benar.

- 10) Gaya kepemimpinan egaliter, dimana seseorang mampu memposisikan dirinya sebagai bagian dari karyawan.
- 11) Gaya kepemimpinan transformatif.
- 12) Gaya kepemimpinan *autocratic*, dicirikan dengan : (a) memaksa bawahan untuk mematuhi; (b) pemimpin selalu berperan sebagai pamanin tunggal; (c) pemimpin berambisi merajai situasi; (d) pemimpin tidak memberikan informasi detail kepada bawahan atas rencana dan tindakan yang akan dilakukan; (e) kritik dan pujian pada anak buah dibuat berdasarkan pertimbangan pribadi; (f) pemimpin bersikap baik pada bawahan apabila patuh.
- 13) Gaya kepemimpinan *laissez faire*, dicirikan oleh memberikan bawahannya berbuat semaunya sendiri.
- 14) Gaya kepemimpinan kharismatik. Dalam kepemimpinan ini pemimpin dinggap memiliki kekuatan yang *supernatural power* dan kemampuan yang *super human* yang diperolehnya sebagai karunia Tuhan.

2.1.4.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan adalah (1) menyusun rencana kerja; (2) memberikan petunjuk/pengarahan kepada pegawai; (3) melakukan

pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai; (4) memberikan motivasi kepada bawahan; (5) melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan; (6) mengembangkan hubungan yang bersahabat (Yancomala, 2014).

Selain itu indikator gaya kepemimpinan menurut Astuti dalam (Satyawati & Suartana, 2014) adalah (1) memperhatikan kebutuhan karyawan; (2) simpati terhadap bawahan; (3) menciptakan suasana saling percaya; (4) memiliki sikap bersahabat; (5) menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

2.1.5. Budaya Organisasi

2.1.5.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi (Saripuddin, 2017). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Jurfizen, 2017).

Feter F. Druicker dalam (Muis et al., 2018) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan

internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. Sutrisno dalam (Nasution & Lesmana, 2019) didefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat yang sudah lama ada sistem nilai, kepercayaan, asumsi, atau norma, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman untuk perilaku dan penyelesaian masalah dalam organisasi. David dalam (Arianty, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Hasibuan dalam (Handoko & Rambe, 2018) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antar keduanya.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau

bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010). Luthans dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personil baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Robbins dalam (Jufrizen & Radiman, 2010) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi memiliki kontribusi menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai, sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun pegawai berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif dari anggota organisasi terhadap nilai inovasi, toleransi risiko, tekanan terhadap tim, dan dukungan orang (Sedarmayanti, 2017).

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya diartikan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, berkerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Luthnas dalam (Gultom, 2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah (1) aturan perilaku; (2) norma-norma; (3) nilai-nilai dominan; (4) filosofi; (5) peraturan-peraturan; (6) iklim organisasi.

Tika dalam (Saripuddin, 2017) mengemukakan ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Asumsi dasar. Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- 2) Keyakinan yang dianut. Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
- 3) Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
- 4) Pedoman mengatasi masalah. Dalam organisasi perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi

eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

- 5) Berbagi nilai (*sharing of value*). Dalam budaya organisasi perlu dibagi nilai terhadap gaya yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- 6) Pewarisan (*inheritance*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan.
- 7) Penyesuaian (*adaptation*). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

Suyono dalam (Yudhaningsih, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

- 1) Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
- 2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang mereka mau bekerjasama,

efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

2.1.5.3. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol. Didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, maka bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.
- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-subbudaya baru. Kondisi seperti ini

biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat subbudaya baru. Demikian pula dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

- 6) Membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya organisasi/peusahaan adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku (Tika, 2010).

Kreitner dan Kinicki dalam (Muis et al., 2018) budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

- 1) Memberikan identitas kepada pegawainya.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Disamping itu akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi (Uha, 2013).

2.1.5.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisas yaitu (1) inovatif; (2) perhatian terhadap kerincian; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) keagresifan (Budiasih, 2012). Selain itu indikator budaya organisasi adalah (1) inovasi dalam pengambilan resiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi terhadap tim; (6) keagresifan; (7) kemantapan (Tumbelaka et al., 2016).

Wibowo dalam (Nasution & Lesmana, 2019) mengemukakan indikator budaya organisasi adalah :

- 1) Aturan ditetapkan untuk semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah khusus.
- 2) Jarak dari atasan. Setiap karyawan dapat dengan bebas mengekspresikan pendapat dan ide yang berbeda dari atasannya.

- 3) Kepercayaan. Karyawan terbuka untuk karyawan yang lain.
- 4) Profesionalisme. Melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik dapat mengembangkan kemampuan karyawan.
- 5) Integritas. Karyawan ramah dalam hubungan pekerjaan.

Robbins dalam (Gultom, 2014), indikator budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

2.2. Kerangka Konseptual

2.1.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Kompetensi penting untuk membuat individu bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Siska & Hendri, 2018), yang berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD Wamena di Papua, Indonesia” menunjukkan bahwa variabel kompetensi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat di RSUD Wamena. Dengan memperhatikan pentingnya kepuasan kerja terhadap produktivitas atau kualitas asuhan para perawat RSUD Wamena, maka perlu meningkatkan kompetensi para perawat dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan formal lainnya.



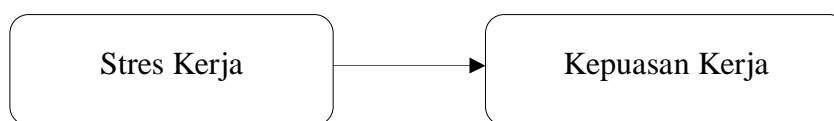
Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami karyawan akibat akan memengaruhi kepuasan Karyawan.

Wahjono dalam (Utami & Herwindo, 2013) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Utami & Herwindo, 2013), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor cabang PT. Pegadaian (Persero) dengan arah korelasi yang negatif. Dapat dikatakan bahwa stres kerja dalam penelitian ini termasuk ke dalam stres yang bersifat merusak (*distres*).

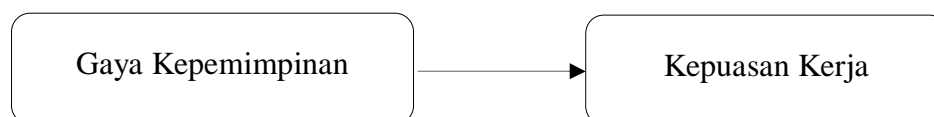


Gambar 2.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

2.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan respek dalam bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan adanya kepuasan kerja, maka bawahan akan menyikapi berbagai sisi seputar pekerjaannya dengan serba menyenangkan dan hal itu merupakan hakekat kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Satyawati & Suartana, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Satyawati & Suartana, 2014), yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan” menunjukkan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan pada lembaga perkreditan desa (LPD) di Kabupaten Bandung berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dalam artian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di LPD maka semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh LPD di Kabupaten Bandung adalah gaya kepemimpinan demokratis



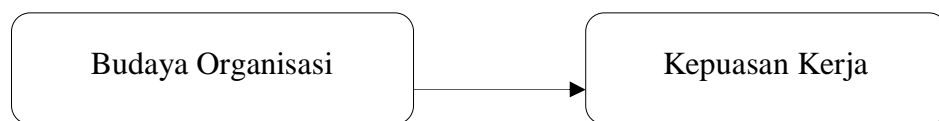
Gambar 2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya organisasi yang khas. Budaya organisasi dimaknai sebagai perilaku anggota di dalam organisasi, sebagai bentuk dari pemahaman visi, misi, dan strategi organisasi. Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan karyawan (Tumbelaka et al., 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Saripuddin, 2017) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan” menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan, hal ini dijelaskan juga berdasarkan jawaban responden berkaitan dengan karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, berani mengambil tindakan yang berisiko, berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja untuk memajukan perusahaan, atasan selalu mengkomunikasikan kepada bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, kesempatan mendapatkan kenaikan jabatan diberikan secara adil kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bagus pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan dan sebagian besar responden menjawab sangat setuju. Artinya budaya organisasi yang diterapkan ternyata memiliki peran yang sangat penting terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

2.2.5. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

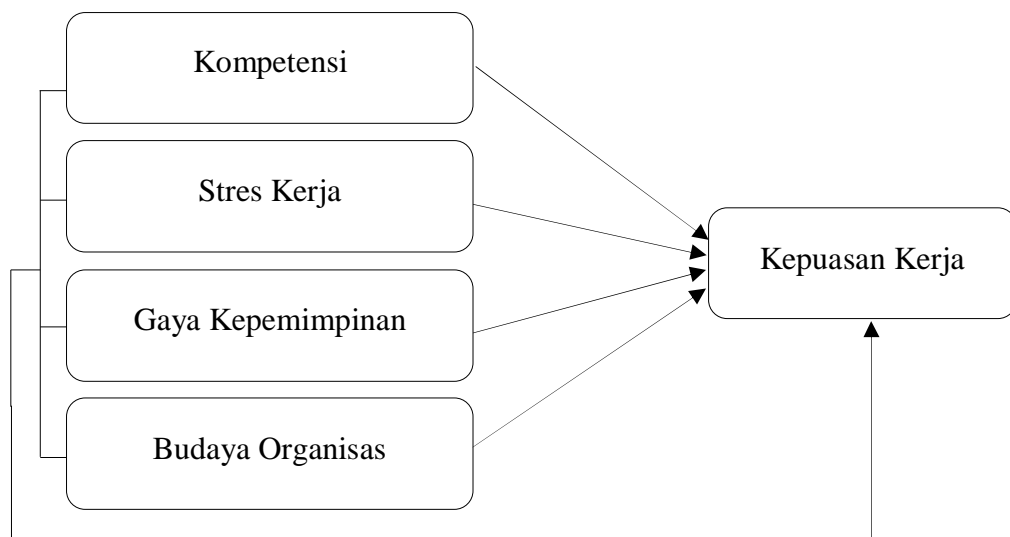
Kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mengalami perubahan atau peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Sedangkan apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Rafiie et al., 2014), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Caryono, 2010), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SLTA di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Guru Pada SLTA di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purworejo.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.5 Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2015). Dan yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
2. Stres kerja berpengaruh terhadapkepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
5. Kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016).

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, keadaan emosional, kerja sama antar karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1. Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja	1) Gaji
	2) Promosi
	3) Rekan Kerja
	4) Pekerjaan Itu Sendiri

(Gijoh., 2013)

3.2.2. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Indikator Kompetensi

Variabel	Indikator
Kompetensi	1) Disiplin
	2) Keterampilan
	3) Pengetahuan
	4) Pemahaman

(Gijoh, 2013)

3.2.3. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seseorang yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

Adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3. Indikator Stres Kerja

Variabel	Indikator
Stres Kerja	1) Cepat Tersinggung
	2) Meningkatnya Tekanan Darah
	3) Pusing
	4) Menunda Pekerjaan
	5) Pola Makan Tidak Teratur

Astianto & Suprihhadi dalam (Prayogi et al., 2019)

2.3.4. Gaya Kepemimpinan (X3)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola tingkah laku, kata-kata dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan adalah :

Tabel 3.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Gaya Kepemimpinan	1) Menyusun Rencana Kerja
	2) Memberikan Petunjuk/Pengarahan Kepada Pegawai
	3) Melakukan Pengawasan terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai
	4) Memberikan Motivasi kepada Bawahan
	5) Melibatkan Bawahan dalam Mengambil Keputusan
	6) Mengembangkan Hubungan yang Bersahabat

(Yancomala, 2014)

2.3.5. Budaya Organisasi (X4)

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota organisasi secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.

Adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5. Indikator Budaya Organisasi

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi	1) Inovatif
	2) Perhatian terhadap Kerincian
	3) Orientasi Hasil
	4) Orientasi Orang
	5) Keagresifan

(Budiasih, 2012)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dijadikan objek penelitian ini pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan Jln. Putri Hijau No. 8M, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan Kode Pos : 20236.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2019 s/d Januari 2020 dalam hal ini dikemukakan jadwal kegiatan penelitian pada tabel berikut :

Tabel 3.6. Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																								
2	Pengajuan Judul																												
3	Penulisan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Pengumpulan Data																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbingan Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi et al., 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan sebanyak 161 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.7. Data Karyawan LPP TVRI Sumut Medan

No	Uraian	Jumlah
1	SDM	18 Orang
2	PROGRAM	31 Orang
3	AKUNTANSI	11 Orang
4	BERITA	30 Orang
5	TEKNIK	22 Orang
6	TRANSMISI	33 Orang
7	PBPNS	16 Orang
Total		161

Sumber : LPP TVRI Sumut Medan

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang baik harus mewakili karakteristik yang sama dengan populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan *teknik Random Sampling* (pengambilan sampel secara acak sederhana) adalah sebuah desain sampel yang mengambil sejumlah sampel (n) dari suatu populasi (N) Lohr dan Thompson dalam (Juliandi et al., 2015). Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

(Wibowo et al., 2014)

Keterangan :

- n : Ukuran Sampel
- N : Ukuran Populasi
- e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

$$n = \frac{161}{1 + 161(10\%)^2}$$

$$n = \frac{161}{1 + 161(0,01)}$$

$$n = \frac{161}{1 + 1,61}$$

$$n = \frac{161}{2,61}$$

$$n = 61,68$$

Dibulatkan menjadi 62 orang karyawan.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus solvin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 orang yang diambil dari karyawan SDM, program, akutansi, berita, teknik, transmisi, dan PBPNS di Lembaga Penyiaran Publik TRVI Sumatera Utara Medan.

Tabel 3.8. Pengambilan Sampel pada LPP TVRI Sumatera Utara Medan

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
SDM	18	$\frac{18}{161} \times 62$	7
PROGRAM	31	$\frac{31}{161} \times 62$	12
AKUTANSI	11	$\frac{11}{161} \times 62$	4
BERITA	30	$\frac{30}{161} \times 62$	13
TEKNIK	22	$\frac{22}{161} \times 62$	8
TRANSMISI	33	$\frac{33}{161} \times 62$	12
PBPNS	16	$\frac{16}{161} \times 62$	6
Jumlah Keseluruhan	161		62

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian SDM sebanyak 7 orang, bagian program sebanyak 12 orang, bagian akutansi sebanyak 4 orang, bagian berita sebanyak 13 orang, bagian teknik sebanyak 8 orang, bagian transmisi sebanyak 12 orang dan bagian PBPNS sebanyak 6 orang. Dengan keseluruhan menjadi 62 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui :

3.5.1. Studi Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang profil perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan yang ada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini.

3.5.2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih (Andriani, 2014). Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan dan dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* dengan bentuk ceklis (✓) dengan setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagai sumber data secara langsung.

Tabel 3.9. Pedoman Pemberian Skor

No.	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan dari

variabel yang diteliti sebelumnya. Selanjutnya instrumen penelitian ini diuji untuk memperoleh kesahihannya dengan uji validitas dan realibilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Caranya yaitu dengan mengkorelasikan antara skor pertanyaan tertentu dengan skor total skala sikap (Gijoh, 2013).

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi *product moments* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - \sum(x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - \sum(x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - \sum(y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- r_{xy} : Item instrumen variabel dengan totalnya
 x : Jumlah butir pernyataan
 y : Skor total pernyataan
 n : Jumlah sampel

Dengan kriteria uji :

- Jika $\text{sig a tailed} < \alpha 0,05$ maka butir instrumen tersebut valid.
- Jika $\text{sig a tailed} > \alpha 0,05$ maka butir instrumen tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel 3.10. Uji Validitas Kompetensi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probablilitas	Keterangan
1	0,628	0,254	0,000 < 0,05	Valid
2	0,515	0,254	0,000 < 0,05	Valid
3	0,638	0,254	0,000 < 0,05	Valid
4	0,817	0,254	0,000 < 0,05	Valid
5	0,664	0,254	0,000 < 0,05	Valid
6	0,712	0,254	0,000 < 0,05	Valid
7	0,665	0,254	0,000 < 0,05	Valid
8	0,674	0,254	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,254$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.11. Uji Validitas Stres Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,615	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,601	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,576	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,675	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,725	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,600	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,394	0,254	$0,002 < 0,05$	Valid
8	0,391	0,254	$0,002 < 0,05$	Valid
9	0,522	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,379	0,254	$0,002 < 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,254$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.12. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,625	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,733	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,671	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,645	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,737	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,764	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,766	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,652	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,608	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,563	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,669	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,738	0,254	$0,000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,254$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.13. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,707	0,254	0,000 < 0,05	Valid
2	0,632	0,254	0,000 < 0,05	Valid
3	0,548	0,254	0,000 < 0,05	Valid
4	0,557	0,254	0,000 < 0,05	Valid
5	0,650	0,254	0,000 < 0,05	Valid
6	0,633	0,254	0,000 < 0,05	Valid
7	0,449	0,254	0,000 < 0,05	Valid
8	0,726	0,254	0,000 < 0,05	Valid
9	0,458	0,254	0,000 < 0,05	Valid
10	0,520	0,254	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,254$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

Tabel 3.14. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,433	0,254	0,000 < 0,05	Valid
2	0,244	0,254	0,000 < 0,05	Valid
3	0,479	0,254	0,000 < 0,05	Valid
4	0,450	0,254	0,000 < 0,05	Valid
5	0,494	0,254	0,000 < 0,05	Valid
6	0,374	0,254	0,003 < 0,05	Valid
7	0,514	0,254	0,000 < 0,05	Valid
8	0,479	0,254	0,000 < 0,05	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih besar dari $r_{tabel}=0,254$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item adalah valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menguji sejauh mana pengukuran memberikan hasil yang relatif stabil bila dilakukan pengukuran kembali (Gijoh, 2013).

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{(\sigma 1^2)} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- r : Reliabilitas instrumen
 k : Banyak butir pernyataan
 $\Sigma \sigma b^2$: Jumlah varian butir
 $\sigma 1^2$: Varian total

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas *cranch* $\alpha > 0,60$ maka instrumen variabel adalah reliable (terpercaya)
 b) Jika nilai *cranch* $\alpha < 0,60$ maka variabel tidak reliable (tidak dipercaya)

Tabel 3.15. Uji Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Nilai Reliabilitas	Nilai Pengujian Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,763	0,60	Reliable
Stres Kerja	0,735	0,60	Reliable
Gaya Kepemimpinan	0,877	0,60	Reliable
Budaya Organisasi	0,744	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,661	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas lebih besar dari 0,60 dengan demikian seluruh instrumen variabel penelitian ini adalah reliable atau layak.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

- Y : Kepuasan Kerja
 a : Harga Y bila $X_1, X_2, X_3, X_4 = 0$ (harga konstan)
 b : Angka arah koefisien regresi
 X_1 : Kompetensi
 X_2 : Stres Kerja
 X_3 : Gaya Kepemimpinan
 X_4 : Budaya Organisasi

Sebelum dilakukan uji regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varian indikator-indikator dari variabel. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* yang nantinya akan diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0 for windows, kemudian alat uji statistik parametrik dapat digunakan bila asumsi data sampel berdistribusi normal dipenuhi.

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni :

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka di]tribusi pada populasi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi

korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan menganalisa matriks korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi, hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas .
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas itu dengan melihat grafik pot antara nilai prediksi dengan residualnya, adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel (X) secara parsial/individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis :

$H_0 : b_1 : b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2, X_3, X_4) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1 : b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1, X_2, X_3, X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah menggunakan uji "T" yaitu :

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

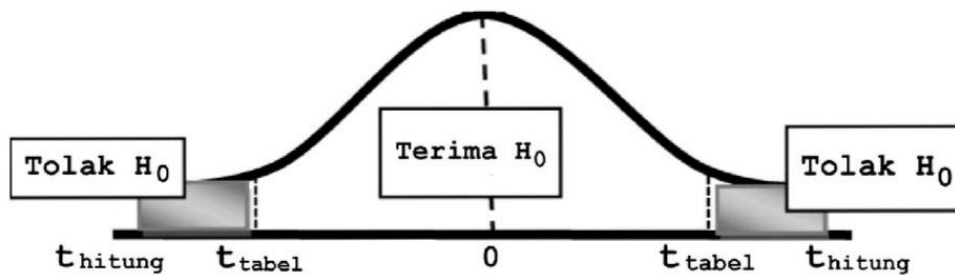
(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : Nilai t hitung
 r : Nilai Koefisien Korelasi
 n : Jumlah Data Pengamatan

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

3.6.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan secara simultan (Uji F) ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y), yaitu untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan uji “F” yaitu :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F_h : F hitung
 R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

Kriteria penarik kesimpulan secara manual adalah :

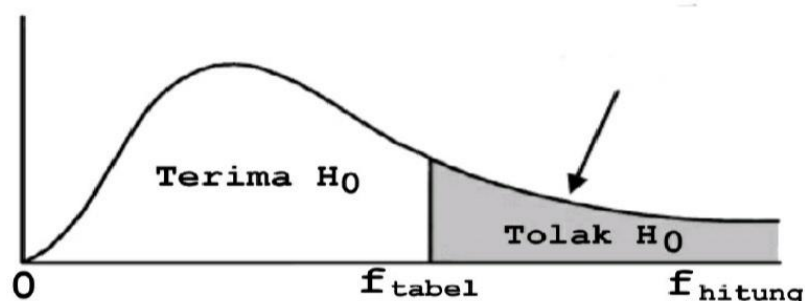
- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan)



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences*. Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

D : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Korelasi Berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 62 karyawan, sampling yang digunakan adalah *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana menggunakan rumus *slovin*. Identitas responden yang ditanyakan pada kuesioner penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, bidang, dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut :

4.1.1. Identitas Responden

4.1.1.1. Umur

Tabel 4.1. Umur

	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Precent</i>
Valid 20-30 Tahun	22	35,4	35,4	35,4
31-40 Tahun	12	19,4	19,4	54,8
41-50 Tahun	13	21	21	75,8
Diatas 50 Tahun	15	24,2	24,2	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas dapat kita lihat persentase umur dari responden para karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan yang mayoritasnya berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (35,4%), yang berumur 31-40 tahun sebanyak 12 orang (19,4%), kemudian yang berumur 41-50 tahun sebanyak 13 orang (21%) dan yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 15 orang (24,2%).

4.1.1.2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2. Jenis Kelamin

	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Precent</i>
Valid Laki-laki	45	72,6	72,6	72,6
Perempuan	17	27,4	27,4	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase jumlah responden untuk jenis kelamin yaitu terdiri dari laki-laki sebanyak 45 orang (72,6%) dan perempuan sebanyak 17 orang (27,4%).

4.1.1.3. Bidang

Tabel 4.3. Bidang

	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Precent</i>
Valid SDM	7	11,3	11,3	11,3
Program	12	19,3	19,3	30,6
Akuntansi	4	6,5	6,5	37,1
Berita	12	19,3	19,3	56,4
Teknik	8	12,9	12,9	69,3
Transmisi	13	21	21	90,3
PBPNS	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Pada tabel diatas terlihat persentase jawaban responden untuk bidang SDM sebanyak 7 orang (11,3%), bidang program sebanyak 12 orang (19,3%), bidang akuntansi sebanyak 4 orang (6,5%), bidang berita sebanyak 12 orang (19,3%), bidang teknik sebanyak 8 orang (12,9%), transmisi sebanyak 13 orang (21%), dan bidang PBPNS sebanyak 6 orang (9,7%).

4.1.1.4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4. Tingkat Pendidikan

	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>	<i>Valid Precent</i>	<i>Cumulative Precent</i>
Valid SMA	20	32,2	32,2	32,2
S1	37	59,7	59,7	91,9
S2	5	8,1	8,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Dari tabel diatas bisa kita lihat persentase dari tingkat pendidikan responden di Lembaga Penyiaran Publik Sumatera Utara Medan dimana lulusan SMA sebanyak 20 orang (32,2%), lulusan S1 sebanyak 37 orang (59,7%) dan lulusan S2 sebanyak 5 orang (8,1%).

4.1.2. Karakteristik Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang disebar di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

4.1.2.1. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Pedoman Pemberian Skor

No.	Pertanyaan	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebar kepada responden.

Tabel 4.6. Pernyataan Variabel Kompetensi

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	org	%	org	%
1	38	61,3	24	38,7	-	-	-	-	-	-
2	15	24,2	42	67,7	4	6,5	1	1,6	-	-
3	31	50,0	27	43,5	4	6,5	-	-	-	-
4	42	67,7	16	25,8	4	6,5	-	-	-	-

5	33	53,2	28	45,2	1	1,6	-	-	-	-
6	33	53,2	25	40,3	4	6,5	-	-	-	-
7	27	43,5	32	51,7	3	4,8	-	-	-	-
8	27	43,5	35	56,5	-	-	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sebanyak 38 orang (61,3%) menjawab sangat setuju, dan 24 orang (38,7%) menjawab setuju.
2. Pada pernyataan saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku sebanyak 15 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, 42 orang (67,7%) menjawab setuju, 4 orang (6,5%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya sebanyak 31 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 27 orang (43,5%) menjawab setuju dan 4 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 42 orang (67,7%) menjawab sangat setuju, 16 orang (25,8%) menjawab setuju dan 4 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.
5. Pada pernyataan saya mengetahui teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab sangat setuju, 28 orang (45,2%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan saya mengetahui semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan saya sebanyak 33 orang (53,2%) menjawab sangat setuju, 25 orang (40,3%) menjawab setuju dan 4 orang (6,5%) menjawab kurang setuju.

7. Pada pernyataan saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sebanyak 27 orang (43,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (51,7%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan saya memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik sebanyak 27 orang (43,5%) menjawab sangat setuju dan 35 orang (56,5%) menjawab setuju.

Tabel 4.7. Pernyataan Variabel Stres Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	org	%	org	%	Org	%	org	%	org	%
1	12	19,4	23	37,1	20	35,3	6	9,7	1	1,6
2	9	14,6	26	42,0	16	25,9	8	12,9	3	4,8
3	6	9,7	34	54,8	14	22,6	7	11,3	1	1,6
4	5	8,1	25	40,3	23	37,1	7	11,3	2	3,2
5	13	21,0	31	50,0	10	16,1	6	9,7	2	3,2
6	5	8,1	22	35,5	22	35,5	11	17,7	2	3,2
7	1	1,8	13	21,0	24	38,7	21	33,9	3	4,8
8	-	-	5	8,1	28	45,2	22	35,5	7	11,3
9	2	3,2	40	64,5	12	19,4	6	9,7	2	3,2
10	1	1,6	21	33,9	18	29,0	20	35,5	2	3,2

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan akibat pekerjaan yang terlalu banyak menyebabkan saya mudah tersinggung sebanyak 12 orang (19,4%) menjawab sangat setuju, 23 orang (37,1%) menjawab setuju, 20 orang (35,5%) menjawab kurang setuju, 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja karena beban kerja yang terlalu banyak sebanyak 9 orang (14,6%) menjawab sangat setuju, 26 orang (41,9%) menjawab setuju, 16 orang (25,9%) menjawab kurang setuju, 8 orang (12,9%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju.

(25,9%) menjawab kurang setuju, 8 orang (13,0%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju.

3. Pada pernyataan apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka tekanan darah saya naik sebanyak 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju, 34 orang (54,8%) menjawab setuju, 14 orang (22,6%) menjawab kurang setuju, 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat tekanan darah saya naik sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, 25 orang (40,3%) menjawab setuju, 23 orang (37,1%) menjawab kurang setuju, 7 orang (11,3%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan saya sering merasakan sakit kepala/pusing akibat bekerja terlalu lama sebanyak 13 orang (21,0%) menjawab sangat setuju, 31 orang (50,0%) menjawab setuju, 10 orang (16,1%) menjawab kurang setuju, 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan karena terlalu banyak berfikir dalam melakukan pekerjaan membuat saya sering sakit kepala sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab sangat setuju, 22 orang (35,5%) menjawab setuju, 22 orang (35,5%) menjawab kurang setuju, 11 orang (17,7%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan dalam melakukan pekerjaan yang terlalu banyak maka cenderung membuat saya selalu menunda-nunda pekerjaan sebanyak 1

orang (1,6%) menjawab sangat setuju, 13 orang (21,0%) menjawab setuju, 24 orang (38,7%) menjawab kurang setuju, 21 orang (33,9%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju.

8. Pada pernyataan karena beban yang berat hal itu membuat saya selalu menunda pekerjaan sebanyak 5 orang (8,1%) menjawab setuju, 28 orang (45,2%) menjawab kurang setuju, 22 orang (35,5%) menjawab tidak setuju dan 7 orang (11,3%) menjawab sangat tidak setuju.
9. Pada pernyataan pekerjaan yang terlalu banyak membuat pola makan saya tidak teratur sebanyak 2 orang (3,2%) menjawab sangat setuju, 40 orang (64,5%) menjawab setuju, 12 orang (19,4%) menjawab kurang setuju, 6 orang (9,7%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.
10. Pada pernyataan beban yang terlalu berat menyebabkan selera makan saya turun sebanyak 1 orang (1,6%) menjawab sangat setuju, 21 orang (33,9%) menjawab setuju, 18 orang (29,0%) menjawab kurang setuju, 20 orang (35,5%) menjawab tidak setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.8. Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	org	%	org	%
1	9	14,5	50	80,6	3	4,8	-	-	-	-
2	11	17,7	44	71,0	7	11,3	-	-	-	-
3	18	29,0	37	59,7	7	11,3	-	-	-	-
4	24	33,7	30	48,4	7	11,3	1	1,6	-	-
5	15	24,2	39	62,9	7	11,3	1	1,6	-	-
6	18	29,0	38	61,3	6	9,7	-	-	-	-
7	17	27,4	32	51,6	13	21,0	-	-	-	-
8	18	29,0	35	56,5	9	15,5	-	-	-	-
9	12	19,4	34	54,8	15	24,2	1	1,6	-	-
10	13	21,0	28	45,2	21	33,8	-	-	-	-
11	22	35,5	32	51,6	6	9,7	2	3,2	-	-
12	16	25,8	41	66,1	5	8,1	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan pemimpin mengkoordinasi dan menyusun jadwal rencana pekerjaan untuk kedepannya sebanyak 9 orang (14,5%) menjawab sangat setuju, 50 orang (80,6%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju..
2. Pada pernyataan pemimpin selalu menyusun rencana kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebanyak 11 orang (17,7%) menjawab sangat setuju, 44 orang (71,0%) menjawab setuju dan 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
3. Pada pernyataan pemimpin memberikan pengarahan kepada pegawai dalam menjalankan tugas sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, 37 orang (59,7%) menjawab setuju, 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju.
4. Pada pernyataan pemimpin memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik sebanyak 24 orang (33,7%) menjawab sangat setuju, 30 orang (48,4%) menjawab setuju, 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
5. Pada pernyataan pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap pelaksanaan tugas sebanyak 15 orang (24,2%) menjawab sangat setuju, 39 orang (62,9%) menjawab setuju, 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan pemimpin selalu mengawasi dan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja sebanyak 18

orang (29,0%) menjawab sangat setuju, 38 orang (61,3%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju.

7. Pada pernyataan pemimpin selalu memotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sebanyak 17 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 32 orang (51,6%) menjawab setuju dan 13 orang (21,0%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan pemimpin selalu memberikan dorongan untuk bekerja secara maksimal sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, 35 orang (56,6%) menjawab setuju dan 9 orang (15,5%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan pemimpin selalu memberikan ruang untuk berinisiatif dalam mengambil keputusan sebanyak 12 orang (19,4%) menjawab sangat setuju, 34 orang (54,8%) menjawab setuju, 15 orang (24,2%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
10. Dalam pernyataan pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan sebanyak 13 orang (21,0%) menjawab sangat setuju, 28 orang (45,2%) menjawab setuju dan 21 orang (33,8%) menjawab kurang setuju.
11. Pada pernyataan pemimpin mengembangkan hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain sebanyak 22 orang (35,5%) menjawab sangat setuju, 32 orang (51,5%) menjawab setuju, 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
12. Pada pernyataan pemimpin bersikap kekeluargaan dan bersahabat kepada bawahan sebanyak 16 orang (25,8%) menjawab sangat setuju dan 41 orang

(66,1%) menjawab kurang setuju dan 5 orang (8,1%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.9. Pernyataan Variabel Budaya Organisasi

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	org	%	org	%
1	14	22,6	30	48,4	14	22,6	4	6,4	-	-
2	17	27,4	37	59,7	5	8,1	3	4,8	-	-
3	36	58,1	25	40,3	-	-	1	1,6	-	-
4	12	19,4	44	71,0	6	9,7	-	-	-	-
5	31	50,0	30	48,4	-	-	1	1,6	-	-
6	25	40,3	36	58,1	1	1,6	-	-	-	-
7	43	69,4	16	25,8	3	4,8	-	-	-	-
8	12	19,4	46	74,2	4	6,4	-	-	-	-
9	18	29,0	38	61,3	3	4,8	3	4,8	-	-
10	16	25,8	43	69,4	2	3,2	1	1,6	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya berani berinovasi dalam pekerjaan dan menerima resikonya sebanyak 14 orang (22,6%) menjawab sangat setuju, 30 orang (48,4%) menjawab setuju, 14 orang (22,6%) menjawab kurang setuju dan 4 orang (6,4%) menjawab tidak setuju.
2. Pada pernyataan saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan sebanyak 17 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 37 orang (59,7%) menjawab setuju, 5 orang (8,1%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab .
3. Pada pernyataan saya selalu memperhatikan hal-hal detail dalam melakukan suatu pekerjaan sebanyak 36 orang (58,1%) menjawab sangat setuju, 25 orang (40,3%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 12 orang (19,4%) menjawab sangat setuju, 44 orang (71,0%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju.

5. Pada pernyataan saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal sebanyak 31 orang (50,0%) menjawab sangat setuju, 30 orang (48,4%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
6. Pada pernyataan saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik sebanyak 25 orang (40,3%) menjawab sangat setuju, 36 orang (58,1%) menjawab setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab kurang setuju.
7. Pada pernyataan saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sebanyak 43 orang (69,4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (25,8%) menjawab setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab kurang setuju.
8. Pada pernyataan saya bekerja dengan target yang telah ditentukan sebanyak 12 orang (19,4%) menjawab sangat setuju, 46 orang (74,2%) menjawab setuju dan 4 orang (6,4%) menjawab kurang setuju.
9. Pada pernyataan saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya sebanyak 18 orang (29,0%) menjawab sangat setuju, 38 orang (61,3%) menjawab setuju, 4 orang (4,8%) menjawab tidak setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju.
10. Pada pernyataan saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik sebanyak 16 orang (25,8%) menjawab sangat setuju, 43 orang (69,4%) menjawab setuju, 2 orang (3,2%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.

Tabel 4.10. Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

No	SS		S		KS		TS		STS	
	Org	%	Org	%	Org	%	org	%	org	%
1	8	12,9	44	71,0	8	12,9	1	1,6	1	1,6
2	8	12,9	45	72,6	7	11,3	2	3,2	-	-
3	3	4,8	29	46,8	27	43,5	3	4,8	-	-
4	6	9,7	33	53,2	21	33,9	2	3,2	-	-
5	21	33,9	32	51,6	9	14,5	-	-	-	-
6	7	11,3	40	64,5	14	22,6	1	1,6	-	-
7	16	25,8	34	54,8	11	17,7	1	1,6	-	-
8	13	21,0	43	69,4	6	9,7	-	-	-	-

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya sebanyak 8 orang (12,9%) menjawab sangat setuju, 44 orang (71,0%) menjawab setuju, 4 orang (12,9%) menjawab kurang setuju, 1 orang (1,6%) menjawab kurang tidak setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku sebanyak 8 orang (12,9%) menjawab sangat setuju, 45 orang (72,6%) menjawab setuju, 7 orang (11,3%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan sebanyak 3 orang (4,8%) menjawab sangat setuju, 29 orang (46,8%) menjawab setuju, 23,7 orang (43,5%) menjawab kurang setuju dan 3 orang (4,8%) menjawab tidak setuju.
4. Pada pernyataan saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan sebanyak 6 orang (9,7%) menjawab sangat setuju, 33 orang (53,2%) menjawab setuju, 21 orang (33,9%) menjawab kurang setuju dan 2 orang (3,2%) menjawab tidak setuju.

5. Pada pernyataan hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik sebanyak 21 orang (33,9%) menjawab sangat setuju, 32 orang (51,6%) menjawab setuju dan 9 orang (14,5%) menjawab kurang setuju.
6. Pada pernyataan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan saya sebanyak 7 orang (11,3%) menjawab sangat setuju, 40 orang (64,5%) menjawab setuju, 14 orang (22,6%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
7. Pada pernyataan saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya sebanyak 16 orang (25,8%) menjawab sangat setuju, 34 orang (54,8%) menjawab setuju, 11 orang (17,7%) menjawab kurang setuju dan 1 orang (1,6%) menjawab tidak setuju.
8. Pada pernyataan saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sebanyak 13 orang (21,0%) menjawab sangat setuju, 43 orang (69,4%) menjawab setuju dan 6 orang (9,7%) menjawab kurang setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

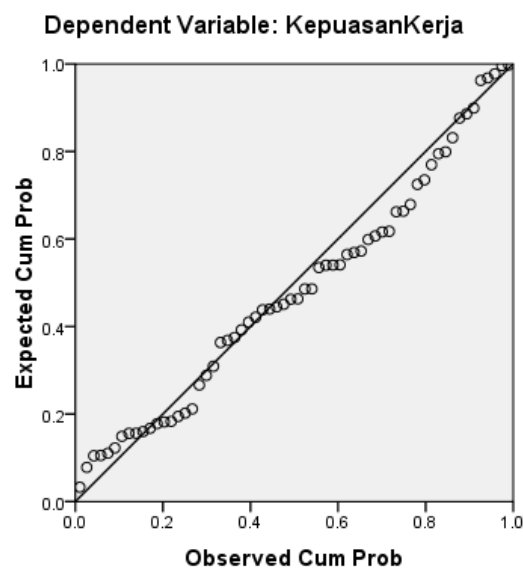
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi linier berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- a. Normalitas
- b. Multikolinieritas
- c. Heterokedastisitas

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independentnya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1. Normalitas

Dari gambar 4.1 titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini

cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

b. Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,1$, dan *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11. Coefficinets^a

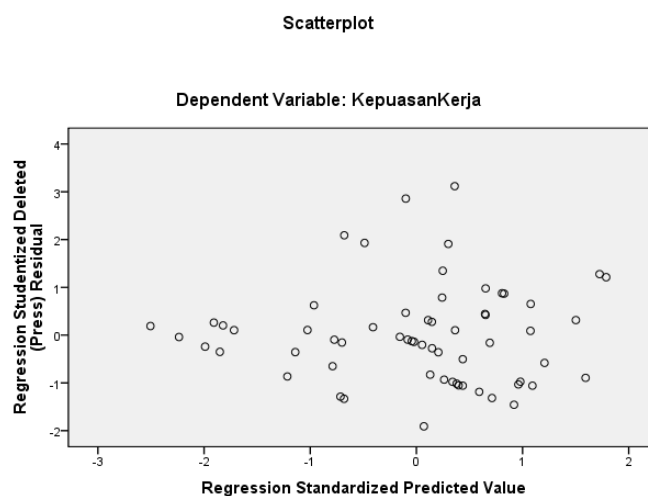
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.729	4.990		
Kompetensi	.277	.080	.956	1.046
Stres Kerja	.139	.046	.990	1.010
Gaya Kepemimpinan	.139	.047	.944	1.059
Budaya Organsasi	.194	.065	.983	1.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas, keempat variabel independent yakni kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 5.

c. Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar analisis adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasiisitas.



Gambar 4.2. Scatterplot

Dari gambar 4.2 diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regreasi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terkait akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Dimana rumus pengujiannya adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Tabel 4.12. Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>T</i>	<i>Sig</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1 (Constant)	1.729	4.990	.347	.730
Kompetensi	.277	.080	3.456	.001
Stres Kerja	.139	.046	2.996	.004
Gaya Kepemimpinan	.139	.047	2.961	.004
Budaya Organsasi	.194	.065	2.989	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y = 1.729 + 0.277 X_1 + 0.139 X_2 + 0.139 X_3 + 0.194 X_4$$

Model persamaan diatas bermakna :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 1,729 menunjukkan variabel independen yaitu kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstannya akan tetap senilai 1,729.
- 2) Nilai koefisien regresi kompetensi adalah sebesar 0,277 menunjukkan bahwa jika kompetensi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta kompetensi terhadap kepuasan kerja senilai 27,7%.

- 3) Nilai koefisien regresi stres kerja adalah sebesar 0,139 menunjukkan bahwa jika stres kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta stres kerja terhadap kepuasan kerja senilai 13,9%.
- 4) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,139 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja senilai 13,9%.
- 5) Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar 0,194 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja senilai 19,4%.

4.2.2.2. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (sendiri-sendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini :

Tabel 4.13. Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	1.729	4.990		.347	.730
Kompetensi	.277	.080	.364	3.456	.001
Stres Kerja	.139	.046	.310	2.996	.004
Gaya Kepemimpinan	.139	.047	.314	2.961	.004
Budaya Organsasi	.194	.065	.311	2.989	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1) Pengujian Kompetensi dengan Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.13 diatas terlihat t adalah 3,456 dan signya adalah 0,001

$H_0 : \beta = 0$, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

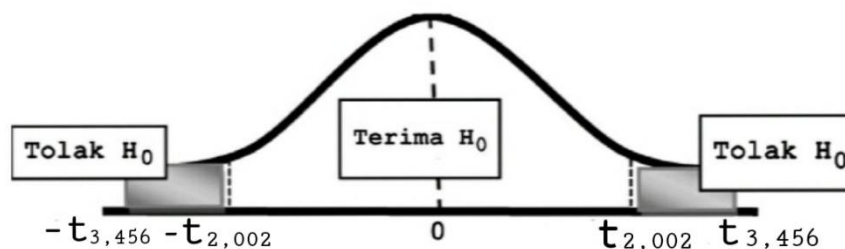
$H_0 : \beta \neq$, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,456 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($62-4=58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 3,456 > t_{tabel} = 2,002$, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

2) Pengujian Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.11 diatas terlihat nilai t adalah 2,996 dan signya adalah 0,004.

$H_0 : \beta = 0$, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

$H_0 : \beta \neq$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

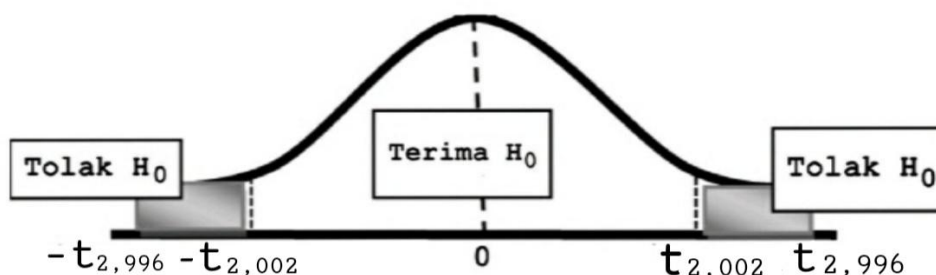
Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- c) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- d) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 2,996 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k$ ($62 - 4 = 58$), diperoleh t_{tabel} 2,002. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 2,002$, artinya stres kerja

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

3) Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.11 diatas terlihat nilai t adalah 2,961 dan signya adalah 0,004.

$H_0 : \beta = 0$, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

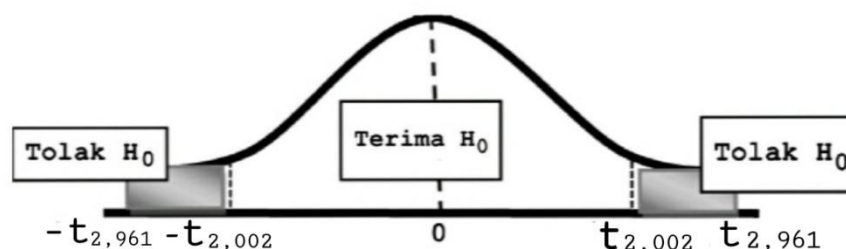
$H_0 : \beta \neq$, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- e) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- f) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar 2,961 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (62-4=58)$, diperoleh $t_{tabel} 2,002$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 2,002$, artinya stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

4) Pengujian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.11 diatas terlihat nilai t adalah 2,989 dan signya adalah 0,004.

$H_0 : \beta = 0$, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

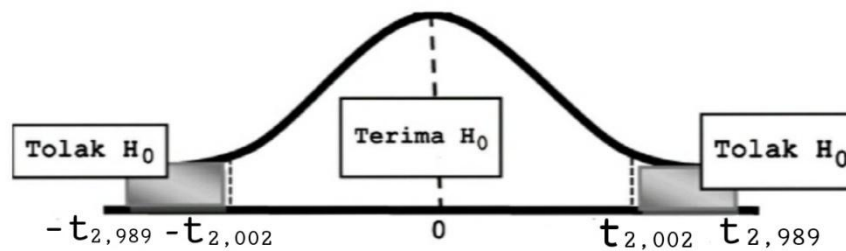
$H_0 : \beta \neq$, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- g) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- h) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,989 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (62-4=58)$, diperoleh $t_{tabel} 2,002$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,989 < t_{tabel} = 2,002$, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik di TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 > 0,05$, sehingga H_0 ditolak, ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

4.2.2.3. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan untuk mencari tahu hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan cara menguji semua variabel bebas (bersama) dengan variabel terikat.

Tabel 4.14. Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.823	4	31.706	9.318	.000a
	Residual	193.952	57	3.403		
	Total	320.774	61			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 4.14 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 9,318 kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

$H_0 : \beta = 0$, artinya kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

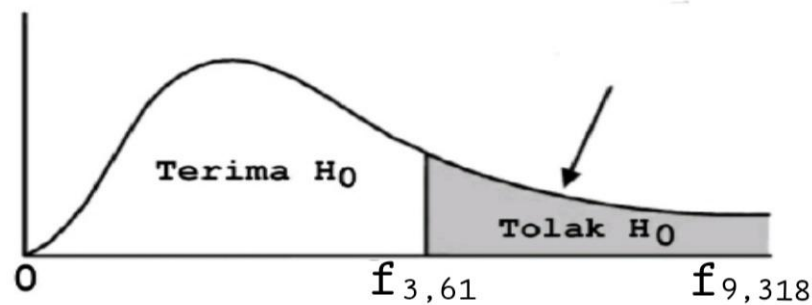
$H_0 : \beta \neq$, artinya kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- i) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
- j) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh f hitung untuk variabel kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 9,318 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($62-4-1=57$), diperoleh f_{tabel} 3,16. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y . Didalam hal ini $f_{hitung} = 9,318 > f_{tabel} = 3,16$, artinya kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.



Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

4.2.2.4. Uji Determinasi

Identifikasi determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui signifikansi variabel maka harus dicari koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.395	.353	1.84463

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Stres Kerja, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Cara melihat determinasi adalah dengan melihat kolom R Square dimana nilai R Square pada tabel diatas bernilai 0,395 atau senilai 39,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas (kompetensi, stress kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 3,456 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi atau koperasi dalam hal ini, sumber daya manusia sebagai faktor penentu organisasi atau perusahaan maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau

perusahaan (Supiyanto, 2015). Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki yang pada akhirnya akan menumbuhkan rasa puas atas pekerjaannya tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Siska & Hendri, 2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan (Andriani, 2014) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,996 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,004$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,004 < \alpha$ $0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Wahjono dalam (Utami & Herwindo, 2013) mengemukakan bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, terutama ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres yang dialami dan kepuasan kerja yang didambakan adalah dua kondisi yang bukan saja berkaitan, tetapi sekaligus antagonis. Karena memang terjadi situasi kompleks antara stres manusia, pekerjaan dan kepuasan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Utami & Herwindo, 2013) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Anwari et al.,

2016) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,961 > t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,004 < α 0,05, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Gaya kepemimpinan yang tepat berorientasi pada terciptanya kepuasan kerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan respek dalam bekerja dan bekerja dan bersedia memberikan kontribusi yang terbaik. Dengan adanya kepuasan kerja, maka bawahan akan menyikapi berbagai sisi seputar pekerjaannya dengan serba menyenangkan dan hal itu merupakan hakekat kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Satyawati & Suartana, 2014).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Satyawati & Suartana, 2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel yaitu $t_{hitung} = 2,989 < t_{tabel} = 2,002$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah $0,004$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,004 > \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap sukses tidaknya perusahaan dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Setiap perusahaan secara keseluruhan memiliki budaya organisasi yang khas. Budaya organisasi dimaknai sebagai perilaku anggota di dalam organisasi, sebagai bentuk dari pemahaman visi, misi, dan strategi organisasi. Karakteristik dari budaya organisasi akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan karyawan (Tumbelaka et al., 2016).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saripuddin, 2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Andriani, 2014) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.3.5. Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Berdasarkan tabel uji F maka

diperoleh $f_{hitung} 9,813 > 3,16 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,395 atau senilai 39,5% besaran nilai persentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mengalami perubahan atau peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami perubahan secara positif atau meningkat. Sedangkan apabila variabel stres kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Rafiie et al., 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan (Caryono, 2010) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
2. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
3. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
4. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.
5. Secara simultan kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dimasa yang akan datang. Berikut beberapa saran yang diajukan oleh penulis :

1. Mengenai penerapan kompetensi di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan sebaiknya perusahaan lebih mengefektifkan penggunaan teknologi informasi dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri karyawan.
2. Hendaknya pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sebelumnya berpotensi menimbulkan stres kerja bagi karyawan, misalnya pemberian pekerjaan yang berlebihan. Sebaiknya karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing karena dengan demikian karyawan akan dapat terhindar dari stres kerja sehingga kepuasan kerjanya akan menjadi lebih baik.
3. Yang perlu dilakukan dalam menerapkan gaya kepemimpinan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan adalah memperhatikan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi kearah yang lebih baik lagi serta pimpinan harus lebih memberikan perhatian kepada karyawan terhadap hasil kerja.
4. Mengenai penerapan budaya organisasi hendaknya setiap karyawan lebih meningkatkan rasa kekeluargaan, kerjasama dan keselarasan dalam bekerja

sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

5. Mengingat perkembangan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik lagi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang.

5.3. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten terhadap jawaban responden. Hal ini dapat diantisipasi peneliti dengan cara mendampingi dan mengawasi responden dalam memilih jawaban agar responden fokus dalam menjawab pertanyaan yang ada.
2. Masih terdapat beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi data responden pada kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Andayani, I & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Andriani, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Ecodemica*, 2(2), 247–257.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Reex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express Medan). *Jurnal Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Anwari, M. R., Suharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 1–10.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *JIMB: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Johan Sentosa Bangkinang. *JOM Fekon*, 4(1) 484–494.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 26–41.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150.
- Basriani, A. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen (Studi pada Yayasan Pendidikan Persada Bunda Pekanbaru). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(1), 21–34.
- Bintaro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Bismala, L., Arianty, N., & Titin, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Budiasih, Y. (2012). Struktur Organisasi, Desain Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada PT. XX Di Jakarta. *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99–105.
- Cahyono, E. W. (2019). *The Power of Gratitude*. Yogyakarta: Deepublish.
- Caryono, S. (2010) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Guru Pada SLTA di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se Kabupaten Purwarejo. *Jurnal JBTI*, 1(1), 44-62.
- Darmadi, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2019). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Jurnal Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 1(1). 551-559.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Gijoh, R. (2013). Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1963–1973.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 407–418.
- Handyaningrum, I., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 141–149.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.

- Juliandi, A., Irfan, M., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja dan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Radiman, R. (2010). Efektifitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. 10(1). 44-67.
- Kompri, K. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah “Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional”*. Jakarta: Prendana Media Group.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 1(1), 9-25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli*, 2(3), 131–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention edical Representative. *Jurnal Ilmah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 407–428.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Pratama, I. B. W., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3565–3591.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, H. L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Proseding Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 665–670.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Vol. 4(1), 27–35.

- Rafiie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Maneggio: Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 36-45.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saefullah, E., Listiawati, L., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Akademika*, 15(2), 117–122.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 1594–1599.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siska, D., & Hendri, S. (2018). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Wamena di Papua. *South-East Asian Journal for Youth, Sports & Health Education*, 4(1), 27–42.
- Sugiyono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suparman, S. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah 7 Guru (Sebuah Pengantar Teoritik)*. Uwais Inspirasi Indonesia.

- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Konsep Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyaannya*. Yogyakarta: Quadrant.
- Tika, M. P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tujungsari, P. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1–14.
- Tumbelaka, S. S. X., Habsji, T. Al, & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Umama, H. A. (2019). *Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utami, S. W., & Herwindo, H. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero). *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 2(1), 72–77.
- Wibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1–9.
- Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 535–541.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 715/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 20/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Indah Nuraini
NPM : 1605160272
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Masih terdapat karyawan yang kurang memahami teknologi informasi seperti penggunaan laptop sehingga waktu penyelesaian pekerjaan selesai lebih lama.
2. Tidak tersedianya kantin di area kantor sehingga karyawan harus keluar area kantor apabila ingin membeli makanan atau lainnya.
3. Masih kurangnya kerjasama dan komunikasi antar karyawan sehingga kadang menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan secara kelompok.
4. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
5. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan tugasnya sehingga sering terjadi kesalahan dalam berbagai persoalan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Indah Nuraini)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 715/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2019

Nama Mahasiswa : Indah Nuraini
NPM : 1605160272
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 20/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Asrizal Efendy Nasution *EA*

Judul Disetujui**) : ANALISIS FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP TURKI
SUMUT MEDAN

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 26-12-2019

Dosen Pembimbing

Asrizal Efendy Nasution
(Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si.)

Keterangan:

*1 Ditasi oleh Pimpinan Program Studi

**1 Ditasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ini ke pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 15 Januari 2020.

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ
Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : I N D A H N U R A I N I

PM : 1 6 0 5 1 6 0 2 7 2

Tempat/tgl Lahir : A F D B T O G A S A R I
1 1 A B U S T U S 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : J L A L F A L A A H R A Y A
N O 3 7

Tempat Penelitian : L P P T V R I S U M U T M E D A N

Nama Penelitian : J L P U T R I H I J A U

Permohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi
datah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Sebelum saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

transaksi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

SARIFUDDIN H.S.E., M.SI

Wassalam
Pemohon

(INDAH NURAINI)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : INDAH MURAHM
NPM : 1605160272
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 15 Januari 2020

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposa! dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 27 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

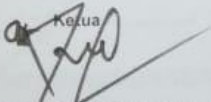
Nama : INDAH NURAINI
N.P.M. : 1605160272
Tempat / Tgl.Lahir : AFD B Tobasari, 11 Agustus 1998
Alamat Rumah : AFD B Tobasari
Judul Proposal : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN


Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	lingkupan kejaranya apakah saja.
Bab I	manajemen di buat di akhir dari kelang.
Bab II	konings apa saja, di buat minimal 3 Bab teori.
Bab III	Kerangka konseptual di buat lebih banyak yaitu $X \rightarrow Y, X_2 \rightarrow Y, X_3 \rightarrow Y$.
Lainnya	metode kerangka di hapus.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARI PUDDIN, S.E., M.Si.
Pembimbing


ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE, M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding


RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 27 Maret 2020** menerangkan bahwa:

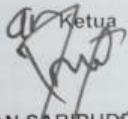
Nama : INDAH NURAINI
N.P.M. : 1605160272
Tempat / Tgl.Lahir : AFD B Tobasari, 11 Agustus 1998
Alamat Rumah : AFD B Tobasari
JudulProposal : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN
PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.M.Si.

Medan, Kamis, 27 Maret 2020

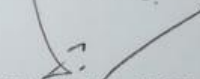
TIM SEMINAR


Ketua
JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.
Pembimbing


ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.M.Si.


Sekretaris
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
Pembanding

5/3


RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pada surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 245 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Peretujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 15 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : INDAH NURAINI
N P M : 1605160272
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Karyawan LPP TVRI Sumut Medan

Dosen Pembimbing : ASRIZAL EFENDY NASUTION,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :15 Januari 2021
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 19 Jumadil Awwal 1441 H
15 Januari 2020 M



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peninggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Hal yang tertera surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 265 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Jumadil Awwal 1441 H
15 Januari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
LPP TVRI MEDAN
Jln.Putri Hijau
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : INDAH NURAINI
Npm : 1605160272
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan LPP TVRI Sumut Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
ELIANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiagal



Nomor : 137 / II.4 / TVRI / 2020
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

Medan, 14 Februari 2020

Kepada :
Yth, Dekan Fakultas ekonomi dan Bisnis
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
di -
Medan

Dengan hormat ,

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 205/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 15 Januari 2020 tersebut diatas, dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya permohonan dapat disetujui.

Untuk pelaksanaannya agar memenuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Izin Riset diberikan kepada :

N a m a : INDAH NURAINI
N P M : 1605160272
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Analisis Faktor-Faktor yg mempengaruhi kepuasan kerja karyawan TVRI Sumatera Utara

2. Pelaksanaan Riset dimulai tanggal 19 Februari 2020 s/d selesai dibawah Bimbingan dan pengawasan Kepala Bagian Umum TVRI Stasiun Sumatera Utara.

3. Selama melaksanakan Riset yang bersangkutan agar memenuhi peraturan yang berlaku di TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatian Bapak diucapkan terima kasih.

PLH, KEPALA

SUHERMANTO, SE
Nip.196302021983021001

Tembusan :

-Kepala Bagian Umum
TVRI Stasiun Sumut



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2025/IL3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 17 Dzulqaidah 1441 H
09 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di Perusahaan/ instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Indah Nuraini**
N P M : **1605160272**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



SURAT - KETERANGAN

NOMOR : 399 /II.4./TVRI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini Plh. Kepala TVRI Stasiun Sumatera Utara, menerangkan bahwa :

Nama : Indah Nuraini
NPM : 1605160272
Semester : VIII (delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul skripsi : Analisis Faktor – Faktor yg Mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan Lembaga penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara

adalah benar Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah melakukan dan menyelesaikan Riset dari tanggal 19 Februari 2020 s/d 13 Juli 2020 di bawah bimbingan dan pengawasan Kepala Bidang Program dan Pengembangan Usaha TVRI Stasiun Sumatera Utara.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 14 Juli 2020

PLH. KEPALA,

SUHERMAN, S.Sos

Nip. 196303141982031002



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri BA No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Indah Nuraini
Tempat dan Tanggal Lahir : Afd. B. Tobasari, 11 Agustus 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Afd. B. Tobasari
Anak Ke - : 1

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Tugiar
Nama Ibu : Warsini
Alamat : Afd. B. Tobasari

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 091432 Kec. Pematang Sidamanik - 2004 - 2010
2. MTs Al-Ikhlas Sait Buttu - 2010 - 2013
3. MA Negeri Pematang Siantar - 2013 - 2016
4. Tahun 2016-2020 tercatat sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Juli 2020

UMSU

INDAH NURAINI
NPM: 1605160272

Unggul | Cerdas | Terpercaya



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Dosen Pembimbing: Asrizal Efendy Nasution, SE., M. Si

Nama Mahasiswa : Indah Nuraini
NPM : 1605160272
Program Studi : Manajemen
Judul : Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara
Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
03/02-20	Cover diperbaiki		
	- Letak kalimat masalah dibuat sesuai petunjuk y ke floor X, X ₂ dan ke bagian lain		
	- Rumus dan keutuhan masalah		
	- Mengetik kembali		
05/02-20	Distorsi pada gambar		
	- Urutan terbita ditit di bagian yang liber juga dan formulir bebas akan		
	- Kerangka konseptual di bagian terbita		
08/02-20	terbita analisis data ditambahkan juga analisis faktor		
	- alat bantu di bagian		
	- Mendatangi ulr Refraksi. Difer polih		
10/02-20	ALL Uda Diseminasi		

Medan, Februari 2020
Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

Pembimbing

ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE., M.Si)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

DOSEN PEMBIMBING : ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si
NAMA MAHASISWA : INDAH NURAINI
NPM : 1605160272
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA
MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04-05-2020	- Abstrak diperbaiki kinya - Daftar isi dilengkapi dengan halaman - Uji asumsi klasik diperbaiki - Interpretasi hasil regresi berganda diperbaiki - Perhatikan penulisan dengan ejaan EYD		
10-05-2020	- Uji signifikansinya harus sesuai den uji t tingkat kesalahan yg dibuat yaitu 5% - Uji Partial penentuan t tabel dk: n-k - Uji simultan penentuan F tabel dk: n-k-1 - Klark uji t dan uji F disesuaikan.		
21-05-2020	- kesimpulan dan saran disempurnakan - kuttp jurnal saya di penelitian ini - Gunakan aplikasi mendeley untuk pustaka		
02-06-2020	ACC untuk disidangkan		

Medan, Juni 2020

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, SE.,M.Si)

(JASMAN SARIFUDDIN HSB, SE., M.Si)

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI SUMATERA UTARA MEDAN

I. Identitas Responden

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan (coret yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan : SDM PROGRAM AKUNTANSI
 BERITA TEKNIK TRANSMISI
 PBPNS Lainnya *ceklis salah satu

II. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :
SS = Sangat Setuju (5 point)
S = Setuju (4 point)
KS = Kurang Setuju (3 point)
TS = Tidak Setuju (2 point)
STS = Sangat Tidak Setuju (1 point)
2. Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
3. Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Gaji					
Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
Promosi					
Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan					
Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
Rekan Kerja					
Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
Rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
Pekerjaan Itu Sendiri					
Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					

Kompetensi (X1)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin					
Saya memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
Saya memiliki sikap patuh terhadap semua peraturan yang berlaku					
Keterampilan					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					
Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
Pengetahuan					
Saya mengetahui teori yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan baik					
Saya mengetahui semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik					
Pemahaman					
Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya					
Saya memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik					

Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Cepat Tersinggung					
Akibat pekerjaan yang terlalu banyak menyebabkan saya mudah tersinggung					
Saya mudah tersinggung dengan perkataan rekan kerja karena beban kerja yang terlalu banyak					
Meningkatnya Tekanan Darah					
Apabila saya melakukan pekerjaan yang banyak maka tekanan darah saya naik					
Tuntutan pekerjaan yang memberatkan membuat tekanan darah saya naik					
Pusing					
Saya sering merasakan sakit kepala/pusing akibat bekerja terlalu lama					
Karena terlalu banyak berfikir dalam melakukan pekerjaan membuat saya sering sakit kepala					
Menunda Pekerjaan					
Dalam melakukan pekerjaan yang terlalu banyak maka cenderung membuat saya selalu menunda-nunda pekerjaan					
Karena beban yang berat, hal itu membuat saya selalu menunda pekerjaan					
Pola Makan Tidak Teratur					
Pekerjaan yang terlalu banyak membuat pola makan saya tidak teratur					
Beban yang berat menyebabkan selera makan saya turun					

Gaya Kepemimpinan (X3)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Menyusun Rencana Kerja					
Pemimpin mengkoordinasi dan menyusun jadwal rencana pekerjaan untuk kedepannya					
Pemimpin selalu menyusun rencana kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Memberikan Petunjuk/Pengarahan Kepada Pegawai					
Pemimpin memberikan pengarahan kepada pegawai dalam menjalankan tugas					
Pemimpin memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik					
Melakukan Pengawasan Terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai					
Pemimpin mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap pelaksanaan tugas					

Pemimpin selalu mengawasi dan selalu memberikan perbaikan apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja					
Memberikan Motivasi Kepada Bawahan					
Pemimpin selalu memotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
Pemimpin selalu memberikan dorongan untuk bekerja secara maksimal					
Melibatkan Bawahan Dalam Mengambil Keputusan					
Pemimpin selalu memberikan ruang untuk berinisiatif dalam mengambil keputusan					
Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan					
Mengembangkan Hubungan yang bersahabat					
Pemimpin mengembangkan hubungan yang harmonis antara satu dengan yang lain					
Pemimpin bersikap kekeluargaan dan bersahabat kepada bawahan					

Budaya Organisasi (X4)

Pernyataan	Bobot				
	SS	S	KS	TS	STS
Inovatif					
Saya berani berinovasi dalam pekerjaan dan menerima risikonya					
Saya didorong untuk mempunyai inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan					
Perhatian Terhadap Kerincian					
Saya selalu memperhatikan hal-hal detail dalam melakukan suatu pekerjaan					
Saya dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Orientasi Hasil					
Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal					
Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik					
Orientasi Orang					
Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
Saya bekerja dengan target yang telah ditentukan					
Keagresifan					
Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya					
Saya senantiasa datang tepat waktu dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik.					

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability (Kompetensi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	31.00	7.475	.513	.797
X12	31.47	7.597	.347	.820
X13	31.18	7.099	.491	.800
X14	31.00	6.459	.729	.762
X15	31.10	7.236	.545	.792
X16	31.15	6.815	.586	.786
X17	31.23	7.096	.534	.793
X18	31.18	7.394	.533	.794

Reliability (Stres Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	29.3387	20.949	.476	.714
X22	29.4839	20.713	.443	.720
X23	29.3710	21.680	.443	.720
X24	29.5806	20.608	.559	.703
X25	29.2097	19.644	.609	.692
X26	29.6935	21.101	.458	.717
X27	30.1613	23.285	.234	.749
X28	30.4677	23.499	.246	.746
X29	29.4194	22.280	.386	.728
X210	29.9839	23.328	.208	.754

Reliability (Gaya Kepemimpinan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	45.1452	24.257	.570	.884
X32	45.1774	23.066	.679	.877
X33	45.0645	22.979	.597	.881
X34	45.0000	22.590	.553	.884
X35	45.1452	22.356	.672	.877
X36	45.0484	22.506	.710	.875
X37	45.1774	21.820	.700	.875
X38	45.0968	22.909	.571	.882
X39	45.3226	22.911	.511	.886
X310	45.3710	23.122	.454	.890
X311	45.0484	22.276	.577	.882
X312	45.0645	22.914	.682	.877

Reliability (Budaya Organisasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X41	38.71	9.783	.560	.754
X42	38.48	10.549	.485	.764
X43	38.03	11.245	.462	.767
X44	38.48	11.533	.444	.769
X45	38.11	10.954	.541	.757
X46	38.19	11.273	.535	.760
X47	37.94	11.865	.311	.784
X48	38.45	11.039	.651	.749
X49	38.44	11.529	.282	.792
X410	38.39	11.585	.393	.775

Reliability (Kepuasan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.3710	4.368	.147	.379
Y2	27.3387	4.949	-.024	.449

Y3	27.7742	4.178	.230	.338
Y4	27.5968	4.310	.164	.371
Y5	27.0968	4.187	.224	.341
Y6	27.4355	4.578	.110	.394
Y7	27.2419	4.088	.231	.335
Y8	27.1774	4.312	.285	.322

Frequencies (Karakteristik)

Statistics

		Umur	JenisKelamin	Bidang	TingkatPendidikan
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	35.5	35.5	35.5
	2	12	19.4	19.4	54.8
	3	13	21.0	21.0	75.8
	4	15	24.2	24.2	100.0
Total		62	100.0	100.0	

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	72.6	72.6	72.6
	2	17	27.4	27.4	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Bidang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	11.3	11.3	11.3
2	12	19.4	19.4	30.6
3	4	6.5	6.5	37.1
4	12	19.4	19.4	56.5
5	8	12.9	12.9	69.4
6	13	21.0	21.0	90.3
7	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

TingkatPendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	20	32.3	32.3	32.3
2	37	59.7	59.7	91.9
3	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Kompetensi)

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	24	38.7	38.7	38.7
5	38	61.3	61.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	4	6.5	6.5	8.1
	4	42	67.7	67.7	75.8
	5	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	27	43.5	43.5	50.0
	5	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	16	25.8	25.8	32.3
	5	42	67.7	67.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	28	45.2	45.2	46.8
	5	33	53.2	53.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.5	6.5	6.5
4	25	40.3	40.3	46.8
5	33	53.2	53.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.8	4.8	4.8
4	32	51.6	51.6	56.5
5	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	35	56.5	56.5	56.5
5	27	43.5	43.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Stres Kerja)**X21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	6	9.7	9.7	11.3
3	20	32.3	32.3	43.5
4	23	37.1	37.1	80.6
5	12	19.4	19.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.8	4.8	4.8
2	8	12.9	12.9	17.7
3	16	25.8	25.8	43.5
4	26	41.9	41.9	85.5
5	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.6	1.6	1.6
2	7	11.3	11.3	12.9
3	14	22.6	22.6	35.5
4	34	54.8	54.8	90.3
5	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	3.2	3.2	3.2
2	7	11.3	11.3	14.5
3	23	37.1	37.1	51.6
4	25	40.3	40.3	91.9
5	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	6	9.7	9.7	12.9
	3	10	16.1	16.1	29.0
	4	31	50.0	50.0	79.0
	5	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	11	17.7	17.7	21.0
	3	22	35.5	35.5	56.5
	4	22	35.5	35.5	91.9
	5	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.8	4.8	4.8
	2	21	33.9	33.9	38.7
	3	24	38.7	38.7	77.4
	4	13	21.0	21.0	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11.3	11.3	11.3
	2	22	35.5	35.5	46.8
	3	28	45.2	45.2	91.9
	4	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	6	9.7	9.7	12.9
	3	12	19.4	19.4	32.3
	4	40	64.5	64.5	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X210

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.2	3.2	3.2
	2	20	32.3	32.3	35.5
	3	18	29.0	29.0	64.5
	4	21	33.9	33.9	98.4
	5	1	1.6	1.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Gaya Kepemimpinan)

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	50	80.6	80.6	85.5
	5	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.3	11.3	11.3
	4	44	71.0	71.0	82.3
	5	11	17.7	17.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.3	11.3	11.3
	4	37	59.7	59.7	71.0
	5	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.3	11.3	12.9
	4	30	48.4	48.4	61.3
	5	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	7	11.3	11.3	12.9
	4	39	62.9	62.9	75.8
	5	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.7	9.7	9.7
	4	38	61.3	61.3	71.0
	5	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X37

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	21.0	21.0	21.0
	4	32	51.6	51.6	72.6
	5	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X38

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.5	14.5	14.5
	4	35	56.5	56.5	71.0
	5	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	15	24.2	24.2	25.8
	4	34	54.8	54.8	80.6
	5	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X310

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	33.9	33.9	33.9
	4	28	45.2	45.2	79.0
	5	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X311

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	6	9.7	9.7	12.9
	4	32	51.6	51.6	64.5
	5	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X312

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.1	8.1	8.1
	4	41	66.1	66.1	74.2
	5	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Budaya Organisasi)

X41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.5	6.5	6.5
	3	14	22.6	22.6	29.0
	4	30	48.4	48.4	77.4
	5	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.8	4.8	4.8
	3	5	8.1	8.1	12.9
	4	37	59.7	59.7	72.6
	5	17	27.4	27.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	4	25	40.3	40.3	41.9
	5	36	58.1	58.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X44

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.7	9.7	9.7
	4	44	71.0	71.0	80.6
	5	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X45

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	4	30	48.4	48.4	50.0
	5	31	50.0	50.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X46

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	36	58.1	58.1	59.7
	5	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X47

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	16	25.8	25.8	30.6
	5	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X48

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	46	74.2	74.2	80.6
	5	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X49

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.8	4.8	4.8
	3	3	4.8	4.8	9.7
	4	38	61.3	61.3	71.0
	5	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X410

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	2	3.2	3.2	4.8
	4	43	69.4	69.4	74.2
	5	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Frequencies (Kepuasan Kerja)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.6	1.6	1.6
	2	1	1.6	1.6	3.2
	3	8	12.9	12.9	16.1
	4	44	71.0	71.0	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	7	11.3	11.3	14.5
	4	45	72.6	72.6	87.1
	5	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.8	4.8	4.8
	3	27	43.5	43.5	48.4
	4	29	46.8	46.8	95.2
	5	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.2	3.2	3.2
	3	21	33.9	33.9	37.1
	4	33	53.2	53.2	90.3
	5	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.5	14.5	14.5
	4	32	51.6	51.6	66.1
	5	21	33.9	33.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y6

X13	Pearson Correlation	.403**	.315*	1	.542**	.301*	.316*	.162	.279*		.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.013		.000	.018	.012	.209	.028		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X14	Pearson Correlation	.641**	.247	.542**	1	.421**	.573**	.428**	.454**		.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.000		.001	.000	.001	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X15	Pearson Correlation	.336**	.172	.301*	.421**	1	.298*	.505**	.555**		.664**
	Sig. (2-tailed)	.008	.181	.018	.001		.019	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X16	Pearson Correlation	.335**	.390**	.316*	.573**	.298*	1	.444**	.337**		.712**
	Sig. (2-tailed)	.008	.002	.012	.000	.019		.000	.007		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X17	Pearson Correlation	.246	.166	.162	.428**	.505**	.444**	1	.594**		.665**
	Sig. (2-tailed)	.054	.198	.209	.001	.000	.000		.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X18	Pearson Correlation	.164	.114	.279*	.454**	.555**	.337**	.594**	1		.647**
	Sig. (2-tailed)	.204	.376	.028	.000	.000	.007	.000			.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kompetensi	Pearson Correlation	.628**	.515**	.638**	.817**	.664**	.712**	.665**	.647**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Validitas (Stres Kerja)

Correlations

	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210	StresKerja	
X21	Pearson Correlation	1	.796**	.383**	.521**	.398**	-.065	.049	.265*	.134	-.190	.615**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.001	.613	.705	.038	.300	.140	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X22	Pearson Correlation	.796**	1	.499**	.451**	.424**	-.052	-.092	.136	.121	-.109	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.686	.479	.293	.349	.399	.000

N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X23	Pearson Correlation	.383**	.499**	1	.608**	.390**	.192	.003	.035	.038	-.028	.576**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.002	.136	.979	.788	.770	.828	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X24	Pearson Correlation	.521**	.451**	.608**	1	.552**	.288*	-.048	-.112	.189	.181	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.023	.712	.387	.142	.159	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X25	Pearson Correlation	.398**	.424**	.390**	.552**	1	.563**	.039	.051	.353**	.119	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.000		.000	.765	.695	.005	.359	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X26	Pearson Correlation	-.065	-.052	.192	.288*	.563**	1	.314*	.223	.378**	.481**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.613	.686	.136	.023	.000		.013	.082	.002	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X27	Pearson Correlation	.049	-.092	.003	-.048	.039	.314*	1	.553**	.189	.295*	.394**
	Sig. (2-tailed)	.705	.479	.979	.712	.765	.013		.000	.142	.020	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X28	Pearson Correlation	.265*	.136	.035	-.112	.051	.223	.553**	1	.145	-.011	.391**
	Sig. (2-tailed)	.038	.293	.788	.387	.695	.082	.000		.261	.933	.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X29	Pearson Correlation	.134	.121	.038	.189	.353**	.378**	.189	.145	1	.387**	.522**
	Sig. (2-tailed)	.300	.349	.770	.142	.005	.002	.142	.261		.002	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X210	Pearson Correlation	-.190	-.109	-.028	.181	.119	.481**	.295*	-.011	.387**	1	.379**
	Sig. (2-tailed)	.140	.399	.828	.159	.359	.000	.020	.933	.002		.002
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Stres Kerja	Pearson Correlation	.615**	.601**	.576**	.675**	.725**	.600**	.394**	.391**	.522**	.379**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.000	.002	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Validitas (Gaya Kepemimpinan)

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	X311	X312	Gaya Kepemimpinan
X31	Pearson Correlation	1	.605**	.489**	.504**	.318*	.435**	.413**	.358**	.240	.195	.349**	.470**	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.000	.001	.004	.060	.130	.005	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X32	Pearson Correlation	.605**	1	.558**	.468**	.547**	.470**	.555**	.301*	.314*	.269*	.541**	.505**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.018	.013	.034	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X33	Pearson Correlation	.489**	.558**	1	.310*	.534**	.397**	.469**	.427**	.222	.197	.498**	.480**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.014	.000	.001	.000	.001	.083	.126	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X34	Pearson Correlation	.504**	.468**	.310*	1	.267*	.464**	.361**	.487**	.362**	.247	.341**	.464**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.036	.000	.004	.000	.004	.053	.007	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X35	Pearson Correlation	.318*	.547**	.534**	.267*	1	.504**	.677**	.475**	.412**	.441**	.370**	.452**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.036		.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X36	Pearson Correlation	.435**	.470**	.397**	.464**	.504**	1	.560**	.392**	.504**	.395**	.506**	.633**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.002	.000	.002	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X37	Pearson Correlation	.413**	.555**	.469**	.361**	.677**	.560**	1	.485**	.375**	.272*	.513**	.558**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.003	.032	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X38	Pearson Correlation	.358**	.301*	.427**	.487**	.475**	.392**	.485**	1	.240	.349**	.315*	.470**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.004	.018	.001	.000	.000	.002	.000		.060	.005	.013	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X39	Pearson Correlation	.240	.314*	.222	.362**	.412**	.504**	.375**	.240	1	.515**	.311*	.327**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.060	.013	.083	.004	.001	.000	.003	.060		.000	.014	.010	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X310	Pearson Correlation	.195	.269*	.197	.247	.441**	.395**	.272*	.349**	.515**	1	.227	.336**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.130	.034	.126	.053	.000	.002	.032	.005	.000		.077	.008	.000

N		62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X311	Pearson Correlation	.349**	.541**	.498**	.341**	.370**	.506**	.513**	.315*	.311*	.227	1	.429**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.007	.003	.000	.000	.013	.014	.077		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X312	Pearson Correlation	.470**	.505**	.480**	.464**	.452**	.633**	.558**	.470**	.327**	.336**	.429**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.010	.008	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Gaya Kepe mimpi nan	Pearson Correlation	.625**	.733**	.671**	.645**	.737**	.764**	.766**	.652**	.608**	.563**	.669**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Validitas (Budaya Organisasi)

Correlations

	X41	X32	X43	X44	X45	X46	X47	X48	X49	X410	BudayaOrganisasi	
X41	Pearson Correlation	1	.495**	.211	.394**	.255*	.451**	.141	.435**	.194	.397**	.707**
	Sig. (2-tailed)		.000	.100	.002	.045	.000	.273	.000	.131	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X32	Pearson Correlation	.495**	1	.363**	.390**	.381**	.240	.005	.413**	.158	.111	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.002	.002	.060	.969	.001	.221	.392	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X43	Pearson Correlation	.211	.363**	1	.296*	.612**	.256*	.340**	.370**	.041	.069	.584**
	Sig. (2-tailed)	.100	.004		.019	.000	.044	.007	.003	.752	.593	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X44	Pearson Correlation	.394**	.390**	.296*	1	.269*	.333**	-.046	.386**	.133	.207	.557**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.019		.035	.008	.720	.002	.302	.106	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X45	Pearson Correlation	.255*	.381**	.612**	.269*	1	.516**	.350**	.405**	.069	.116	.650**
	Sig. (2-tailed)	.045	.002	.000	.035		.000	.005	.001	.596	.368	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X46	Pearson Correlation	.451**	.240	.256*	.333**	.516**	1	.246	.437**	.109	.295*	.633**

Y4	Pearson Correlation	-.192	-.152	.770**	1	-.117	.009	.131	.050	.450**
	Sig. (2-tailed)	.136	.239	.000		.365	.943	.312	.701	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.177	.063	-.043	-.117	1	.107	.254*	.296*	.494**
	Sig. (2-tailed)	.170	.627	.738	.365		.407	.046	.019	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	-.105	-.234	.182	.009	.107	1	.164	.241	.374**
	Sig. (2-tailed)	.418	.068	.157	.943	.407		.203	.059	.003
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	.075	-.220	.222	.131	.254*	.164	1	.070	.514**
	Sig. (2-tailed)	.560	.085	.084	.312	.046	.203		.588	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	.200	.066	-.027	.050	.296*	.241	.070	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.119	.612	.833	.701	.019	.059	.588		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.433**	.244**	.497**	.450**	.494**	.374**	.514**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629 ^a	.395	.353	1.84463	2.274

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.823	4	31.706	9.318	.000 ^a
	Residual	193.952	57	3.403		
	Total	320.774	61			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi, Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.729	4.990		.347	.730		
	Kompetensi	.277	.080	.364	3.456	.001	.956	1.046
	Stres Kerja	.139	.046	.310	2.996	.004	.990	1.010
	Gaya Kepemimpinan	.139	.047	.314	2.961	.004	.944	1.059
	Budaya Organisasi	.194	.065	.311	2.989	.004	.983	1.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Kompetensi	Stres Kerja	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi
1	1	4.961	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.020	15.782	.00	.01	.88	.08	.01

3	.011	21.722	.00	.30	.06	.47	.00
4	.007	27.176	.00	.18	.01	.17	.74
5	.002	54.159	.99	.51	.05	.28	.24

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

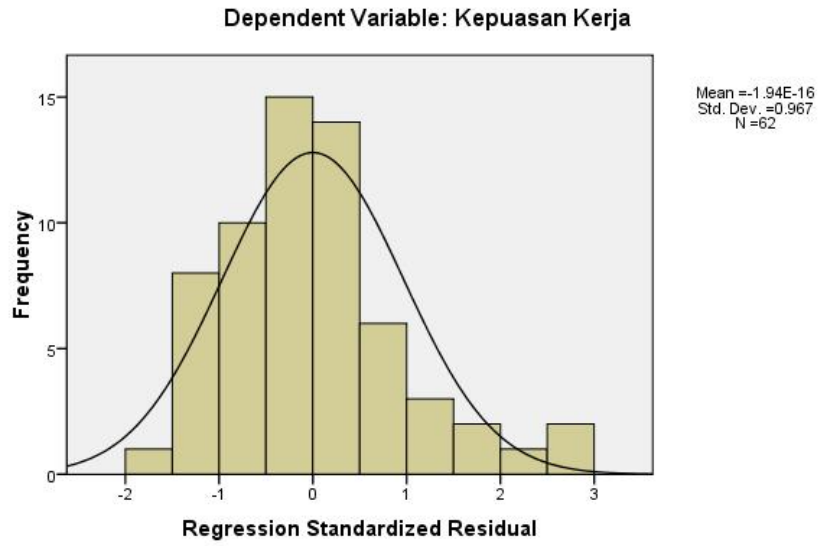
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.6786	33.8676	31.2903	1.44189	62
Std. Predicted Value	-2.505	1.787	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.296	.874	.505	.140	62
Adjusted Predicted Value	27.6107	33.7188	31.2915	1.44569	62
Residual	-3.39177	5.18954	.00000	1.78312	62
Std. Residual	-1.839	2.813	.000	.967	62
Stud. Residual	-1.866	2.904	.000	.999	62
Deleted Residual	-3.49445	5.52831	-.00113	1.90776	62
Stud. Deleted Residual	-1.909	3.118	.007	1.024	62
Mahal. Distance	.588	12.725	3.935	2.823	62
Cook's Distance	.000	.110	.014	.021	62
Centered Leverage Value	.010	.209	.065	.046	62

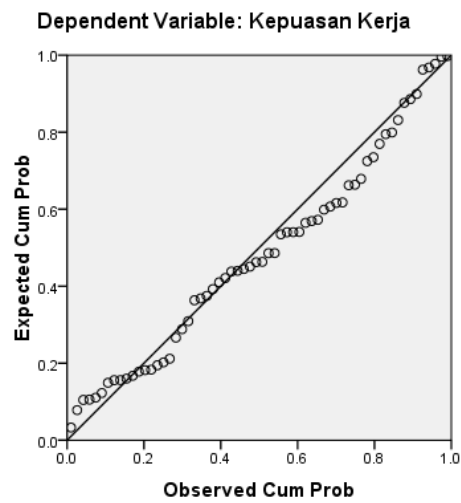
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Charts

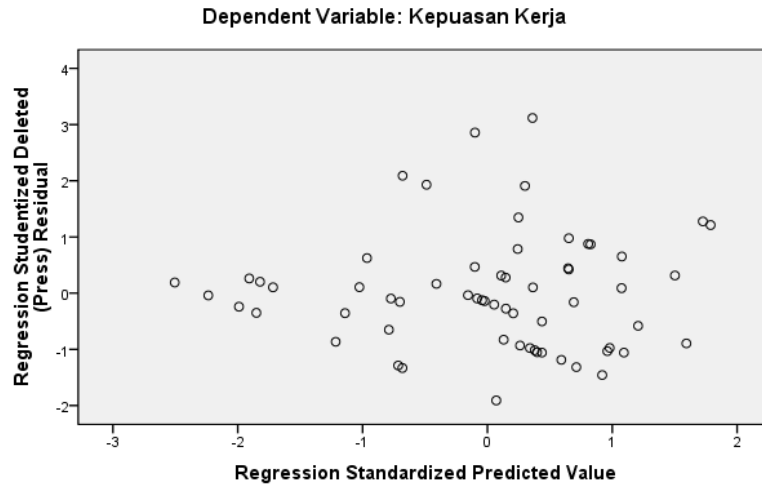
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Stres Kerja	Gaya Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja
N		62	62	62	62	62
Normal Parameters ^a	Mean	35.6129	32.9677	49.2419	42.5806	31.2903
	Std. Deviation	3.01556	5.10534	5.18410	3.66440	2.29316
Most Extreme Differences	Absolute	.258	.112	.115	.107	.163
	Positive	.175	.086	.115	.107	.163
	Negative	-.258	-.112	-.083	-.095	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		2.031	.885	.909	.845	1.286
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001	.414	.381	.473	.073

a. Test distribution is Normal.

Tabel F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89

47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Tabel T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508

50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel R					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

