

**SIGNIFIKANSI BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP)
TVRI SULAWESI SELATAN**

***THE SIGNIFICANCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK
MORALE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE PUBLIC BROADCASTING
INSTITUTION (LPP) TVRI SOUTH SULAWASI***



TESIS

Oleh :

NURUL INSANI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101622

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**SIGNIFIKANSI BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP)
TVRI SULAWESI SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Magister

Program Studi
Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

NURUL INSANI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021101622

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

**SIGNIFIKANSI BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP)
TVRI SULAWESI SELATAN**

Yang disusun dan diajukan oleh

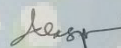
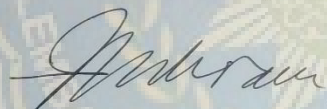
NURUL INSANI
NIM. 105021101622

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 27 Mei 2024

Menyetujui
Komisi pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

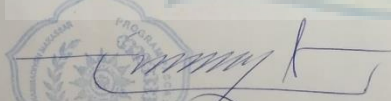


Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.S. **Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.**

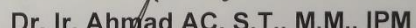
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua/Program Studi
Magister Manajemen



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Barang siapa menempuh suatu jalan mencari ilmu, niscaya Allah akan
memeudahkan baginya jalan menuju syurga.**

(HR. Muslim)

PERSEMBAHAN

**“Puji Syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunia-Nya
sehingga Tesis ini telah terselesaikan dengan baik.**

Alhamdulillah Robbil’alamin”

Tesis ini ku persembahkan untuk support system terbaik dalam setiap langkah yang saya ambil yaitu kedua orang tua dan adikku yang selalu membuatku termotivasi dan selalu memberi kasih sayang tak terhingga, selalu mendoakanku, selalu mena sehatiku menjadi lebih baik. Terima kasih Ibu saya Hasmawati, Ayah saya Nurdin dan adik saya Muhammad Ainun Muthohhar.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS


Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurul Insani
NIM : 105021101622
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Juni 2024

Yang menyatakan,


METERAI
TEMPER
E4ALX188200017

Nurul Insani

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : SIGNIFIKANSI BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI SULAWESI SELATAN

Nama Mahasiswa : Nurul Insani

NIM : 105021101622

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Penitia Penguji Tesis pada tanggal 27 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Juni 2024

Tim Penguji

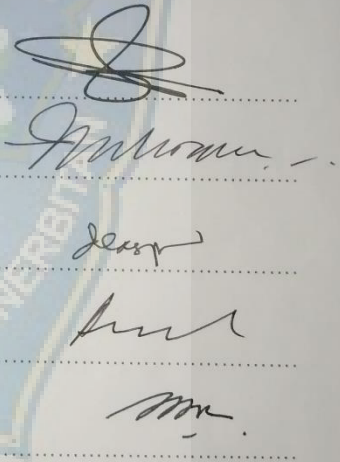
Dr. Sulaeman Masnan, S.Pd.I., M.Pd.i
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.S.
(Pembimbing I)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
(Pembimbing II)

Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si.
(Penguji I)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M.
(Penguji II)



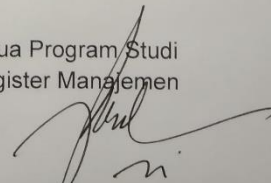
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : SIGNIFIKANSI BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK (LPP) TVRI
SULAWESI SELATAN

Nama Mahasiswa : Nurul Insani

NIM : 105021101622

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 27 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Juni 2024

Tim Penguji

Dr. Sulaeman Masnan, S.Pd.I., M.Pd.I
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.S.
(Pembimbing I)


Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M.
(Pembimbing II)

Prof. Dr. Akhmad, S.E., M.Si.
(Penguji I)

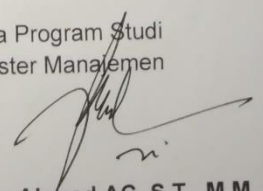
Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M.
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

ABSTRAK

Nurul Insani, 2024. Signifikansi Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Muhammad Ikram Idrus dan Dg. Maklassa.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik TVRI Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui 140 responden dan dianalisis dengan teknik regresi linear berganda serta dilakukan pengujian hipotesis secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja masing-masing signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan dengan derajat kepercayaan 95%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja

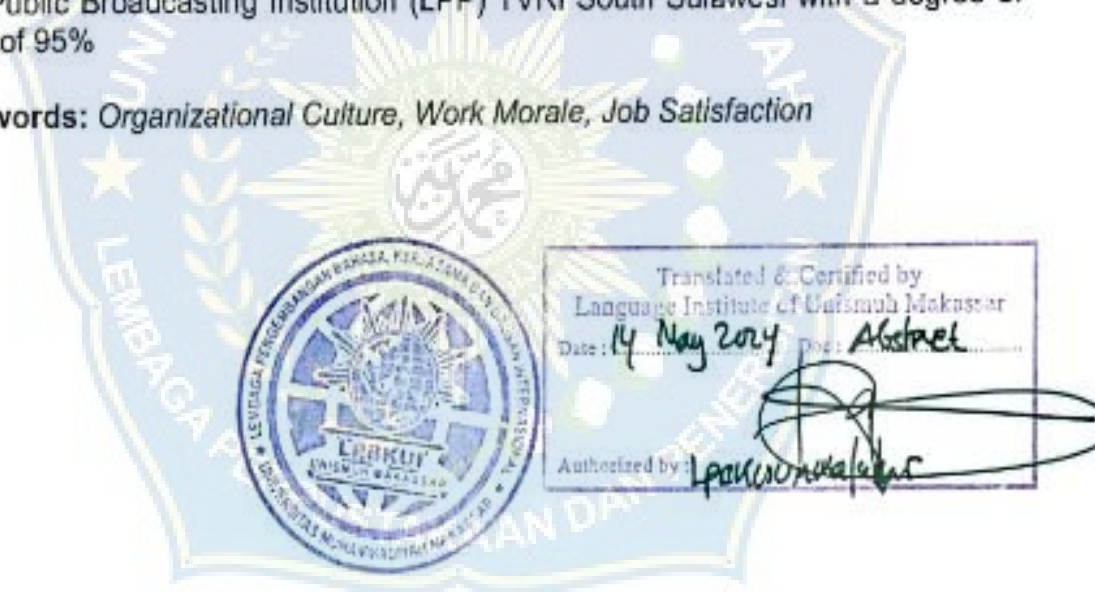
ABSTRACT

Nurul Insani, 2024. The Significance of Organizational Culture, Work Morale, and Job Satisfaction on Employees' Performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) TVRI South Sulawesi. Supervised by Muhammad Ikram Idrus and Dg. Maklassa.

This research aims to analyze and explain the influence of organizational culture, work morale and job satisfaction on employees' performance at the public broadcaster TVRI South Sulawesi. This type of research was quantitative with data collection techniques using questionnaires from 140 respondents and analyzed using multiple linear regression techniques and partial hypothesis testing.

The results of the research show that organizational culture, work morale and job satisfaction each has a significant influence on employees' performance at the Public Broadcasting Institution (LPP) TVRI South Sulawesi with a degree of trust of 95%

Keywords: *Organizational Culture, Work Morale, Job Satisfaction*



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran *Allah subhanahu wa ta'ala* atas segala nikmat, rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Salam dan shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad shallallahu'alaihi wasallam beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Sebuah kesyukuran yang tak terhingga penulis sampaikan atas segala kenikmatan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan penuh perjuangan dengan mengangkat judul “Signifikansi Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.”

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Hal terhebat dalam hidup dan hal paling bahagia adalah saat seorang anak berhasil membuat orang tua bangga terhadap capaian seorang anak, dan keberhasilan dan kesuksesan seorang anak tidak pernah terlepas dari do'a tulus yang terus terucap dari hati orang tua serta perjuangan dengan menestuskan keringat yang menjadi saksi tak peduli panas, hujan tetap

orang tua lewati demi kebahagiaan anaknya, untuk itulah dengan penuh cinta, kasih dan sayang penulis sampaikan ucapan terima kasih yang terdalam namun tak dapat diukur kedalamanya kepada kedua orang tua penulis, kepada Ayah saya tersayang ayahanda Nurdin yang telah menunaikan tugas mulianya sebagai kepala rumah tangga dengan sangat inspiratif, bertanggung jawab, kasih sayangnya, cintanya, perjuangannya yang tanpa pamrih akan selalu abadi dalam benak penulis. Kepada Ibu saya tercinta ibunda Hasmawati perempuan Luar biasa hebat, terbaik, istimewa yang selalu memberi support, harapan, cintanya, dan semangat juang penulis serta teristewa juga untuk adik saya tersayang Muhammad Ainun Muthohhar yang senantiasa mendukung, memberi support, dukungan baik materi ataupun moril serta do'a'-do;a nya hingga proses akhir studi penulis, serta keluarga besar penulis sampaikan terimakasih atas segala dukungannya semoga hal yang telah diberikan dibalas oleh Allah SWT. dengan balasan kebaikan kebahagiaan baik didunia ataupun diakhirat.

Ucapan terima kasih banyak kepada bapak Dr. H. Muhammad Ikram Idrus, S.E., M.S. sebagai pembimbing I dan bapak pembimbing II yaitu bapak Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M. sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan kritik serta motivasi dan selalu senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, arahan dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak yang disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para pembantu Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka mengembangkan mutu kualitas Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd. selaku Direktur program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM. selaku ketua jurusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd., M.Pd. selaku Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ibu Dr. A. Ifayani Hanurat, M.M. selaku Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

6. Bapak/Ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan banyak Pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen yang telah sedemikian banyak membantu berbagai proses hingga tesis ini selesai.
7. Kepada Direktur dan pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian.
8. Teruntuk Sahabat aku Isnawati dan Elsa Fitri Nurhidayah yang dalam proses penyelesaian Penyelesaian Pascasarjana menjadi Support System dalam kondisi apapun.
9. Untuk Onty Nur Halisa dan uncle Alamsyah ucapan banyak terimakasih karna dalam proses penyelesaian sarjana hingga pascasarjana ini sangat banyak membantu.
10. Teman-teman pascasarjana magister manajemen angkatan 2022 yang banyak memberikan kenangan bermakna dalam menjalani perkuliahan di program studi magister manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

Akhirnya Penulis menyadari penulisan tesis ini masih banyak kekurangan yang terdapat didalamnya. Untuk itu, segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca guna menyempurnakan tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca pada umumnya.

***Billahi fii Sabill Haq, Fastabiqul Khairat,
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh.***

24 Mei 2024

Nurul Insani



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	vi
HALAMAN PENGESAHAN TUTUP	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	vx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Kajian Teori.....	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Budaya Organisasi	18

3. Semangat Kerja	23
4. Kepuasan Kerja	26
5. Kinerja Pegawai	29
B. Kajian Penelitian yang Relevan	34
C. Kerangka Pikir	37
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Desain dan Jenis Penelitian	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	44
E. Definisi Operasional Variabel	46
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
B. Karakteristik Responden	61
C. Hasil Deskripsi Jawaban Responden	64
D. Instrumen Penelitian	73
E. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik	76
F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
G. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Kinerja Tahun 2023	7
Tabel 2.1	Tinjauan Empiris	35
Tabel 3.1	Data Pegawai LPP TVRI Sulawesi Selatan	42
Tabel 3.1	Responden Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Skala Likert	46
Tabel 3.3	Variabel Bebas.....	47
Tabel 3.4	Variabel Terkait	48
Tabel 4.1	Usia Responden	63
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	64
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	65
Tabel 4.4	Interval Jawaban Responden	67
Tabel 4.5	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 4.6	Deskripsi Variabel Semangat Kerja	70
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel 4.8	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	74
Tabel 4.9	Hasil Instrumen Penelitian	77
Tabel 4.10	Uji Normalitas Data	78
Tabel 4.11	Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.14	Uji Hipotesis	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	39
Gambar 4.1 Logo TVRI	58
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 4. Surat Balasan Permohonan Penelitian

Lampiran 5. Profil Responden

Lampiran 6. Deskripsi Jawaban Responden

Lampiran 7. Validitas dan Realibilitas

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9. Regresi Linear Berganda

Lampiran 10. Surat Keterangan Bebas Plagiat

Lampiran 11. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah merupakan bagian yang penting sebab dengan adanya sumber daya manusia (SDM) akan dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas organisasi dalam pencapaian tujuan. Maka perlu ditunjang oleh adanya kualitas SDM sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi (Harianto, 2021).

Kinerja pegawai mengacu pada pegawai berperilaku di tempat kerja dan cara pegawai dapat melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepadanya, organisasi biasanya menetapkan target kinerja untuk setiap pegawai secara keseluruhan. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2014) antara lain kepuasan kerja, kompetensi, semangat kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu budaya organisasi, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi menurut Nawawi (2015) merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Hal ini cukup bernilai, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpresepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut. Budaya juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan yang boleh dilakukan dan yang tidak. Tanpa budaya organisasi yang kokoh, kinerja pegawai tidak berjalan secara optimal, itu sebabnya, budaya organisasi menjadi hal yang krusial untuk dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi (Andriani, 2023).

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diukur dengan cara berkompetisi di dalam lembaga organisasi baik antar sesama pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai

target yang dirancang pada suatu instansi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian(Jufrizen, 2020).

Selain itu faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja yakni semangat kerja. Semangat kerja merupakan suatu keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar, semangat kerja ini berpotensi pada tingginya kemauan untuk melakukan pekerjaan, dan berpotensi untuk melakukan pekerjaan secara giat dan didasari dengan ada punya disiplin kerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Apabila semangat kerja tinggi maka tentunya akan sangat berpengaruh besar pada hasil akhir atau dapat mencapai tingkat produktif pegawai (Selvin, 2023).

Selain budaya organisasi dan semangat kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan perbedaan antara yang didapatkan dengan yang diharapkan. Sikap senang saat bekerja merupakan suatu sikap yang diperlihatkan karyawan atas yang menjadi tanggung jawabnya telah dilakukan dengan baik serta merasa puas atas hasil kerjanya. Kepuasan saat bekerja merupakan perbandingan antara jasa yang sudah diberikan dengan imbalan yang diterima karyawan. Kepuasan itu akan diterima karyawan apabila imbalan yang diterima karyawan sama atau lebih tinggi daripada jasa yang sudah karyawan itu lakukan (Simanjuntak, 2023).

Akbar (2022) menemukan bahwa kinerja seseorang akan meningkat bila dalam organisasi ada aktivitas hubungan manusiawi yang membawa kepuasan sosial dan psikologis pekerja. Kepuasan sosial menuntut kebebasan bersosialisasi dalam pelaksanaan tugas, sedangkan kepuasan psikologis dapat terpenuhi dengan memberi kesempatan kepada seseorang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajerial. Kepuasan yang lebih besar yang akan meningkatkan kinerja.

Perlu untuk mengevaluasi kembali terhadap faktor yang membuat karyawan merasa tidak puas, merasa stres khususnya dengan membuat rasa nyaman terhadap karyawan selama bekerja untuk mengurangi kecemasan dan keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga agresifitas dalam menanggapi sesuatu yang terjadi di perusahaan pada karyawan dapat meningkat. Kemudian juga dengan memberikan kemudahan atau keringanan yang sesuai atas pemberian beban kerja atau target yang ingin dicapai, serta perlu menjaga hubungan baik antar rekan kerja di perusahaan serta memperhatikan faktor yang membuat buruk kinerja pegawai (Fauziek & Yanuar, 2021).

Pada tahun 1962 TVRI lahir sebagai stasiun televisi pertama di Indonesia. TVRI pertama kali melakukan siaran pada 17 Agustus 1962, dengan menyiarkan siaran langsung pidato Presiden RI menyambut peringatan Hari Kemerdekaan RI di Istana Merdeka Jakarta. Tetapi TVRI baru secara resmi mengudara pada saat upacara pembukaan Asian Games 1962. Adapun TVRI Sulawesi Selatan didirikan pada tanggal 7

Desember 1972 dengan nama TVRI Ujung Pandang dan merupakan stasiun TVRI keempat yang beroperasi setelah Jakarta. Setelah melalui begitu banyak perubahan status TVRI, melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, TVRI ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh Negara.

Pasal 14 Undang-Undang No. 32/2002 menyatakan bahwa TVRI, sebagai LPP, adalah lembaga penyiaran yang berbentuk "badan hukum yang didirikan oleh negara; (bersifat) independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan layanan untuk kepentingan masyarakat". Peraturan Pemerintah No. 13/2005 menetapkan bahwa tugas TVRI adalah "memberikan pelayanan informasi, pendidikan dan hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia" (Rahardia,2019).

TVRI merupakan lembaga negara yang memiliki tanggung jawab langsung kepada Presiden. Tidak seperti lembaga negara lain, TVRI memiliki tupoksi dalam bentuk penyiaran. Tupoksi ini didukung dengan status TVRI sebagai lembaga penyiaran publik (LPP). Lembaga Penyiaran Publik TVRI merupakan media publik dengan intelegasi tinggi untuk menyuarakan berbagai nilai, budaya dan keragaman yang menjadi kebanggaan Indonesia melalui konten programnya yang berkualitas ke

seluruh lapisan masyarakat hingga ke berbagai penjuru tempat. Salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah memberikan pelayanan informasi, Pendidikan, hiburan yang sehat, control dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi.

Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sulawesi Selatan membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Sebagai TV negara, TVRI memiliki struktur birokrasi yang sama dengan instansi K/L lain. Ada Direktur Utama (Dirut), ada Direktur Umum (Dirum), dan Direktur per masing-masing unit kerja. Status pegawai di TVRI juga berbeda-beda satu sama lain, setidaknya ada empat jenis status pegawai di TVRI, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kemudian Pegawai Non Aparatur Sipil Negara (Non ASN) yang terdiri dari Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS) dan Pegawai Kontrak.

Dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintah yang baik (good governance), berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden No. 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pelaksanaan lebih lanjut didasarkan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun

2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara revidi atas laporan kinerja instansi pemerintah.

Berikut data kinerja yang dilakukan internal LPP TVRI Sulawesi Selatan pada tahun 2023:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Kinerja LPP TVRI SUL-SEL Tahun 2023

No	Sasaran Kinerja Program	Indikator Kinerja Program	Realisasi	Target Akhir Tahun/Renstra	Tingkat Kemajuan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya penerimaan PNBP dari jasa layanan klerjasama TVRI Stasiun Daerah	Persentase target capaian hasil Kerjasama jasa siaran, jasa non siaran dan jasa bisnis baru stasiun penyiaran sesuai target yang ditetapkan.	74%	100%	74%
2	Meningkatnya Kualitas pelayanan informasi, Pendidikan, hiburan, serta melestarikan budaya bangsa dan kearifan local melalui penyiaran televisi public	Persentase Program Siaran pelayanan Informasi, Pendidikan, hiburan, serta melestarikan budaya bangsa dan kearifan local yang diproduksi sesuai SEP (TVRI) dan P3SPS (KPI)	98,07%	100%	98,07%
3	Meningkatnya kualitas peralatan teknik dan jangkauan transmisi di daerah	Presentase transmisi di daerah yang berfungsi sesuai parameter	100%	100%	100%
		Persentase Peralatan penyelenggaraan multipleksing di daerah yang berfungsi sesuai standar SLA	99%	100%	100%
		Persentase peralatan teknik produksi dan penyiaran stasiun daerah yang berfungsi sesuai standar broadcast	100%	100%	100%

		Persentase peralatan infrastruktur teknologi informasi dan media baru di daerah yang berfungsi dengan baik	100%	100%	100%
4	Meningkatnya Tata Kelola Stasiun Daerah	Nilai IRB Stasiun Daerah	B		Untuk tahun 2023 belum ada penilaian dari Menpan RB
		Nilai SAKIP Stasiun Daerah	60		Belum ada penilaian dari KemenKeu
		Nilai IKPA	93,93%	100%	93,93%

Sumber: Bagian SDM LPP TVRI Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP dari Kemenpan RB Tahun 2022 maka perlu dilakukan perbaikan indikator kinerja dan menyusun pohon kinerja berdasarkan Permenpanrb No 88 Tahun 2021 sehingga terjadi perumusan kembali kinerja utama TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang berbeda dengan Renstra yang telah ditetapkan. Pada tabel 1.1 Kemajuan Capaian Sasaran Strategis pada Tahun 2023 dan Rensta tidak dapat dibandingkan karena terdapat perubahan Indikator Kinerja TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

Hasil observasi pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan kenyataannya menunjukkan bahwa kondisi budaya organisasi yang masih cenderung belum mendukung ke arah optimalisasi kinerja. Budaya organisasi awal TVRI merupakan Lembaga Penyiaran Pemerintah sehingga acara atau program yang ditayangkan oleh TVRI masih ada campur tangan dari pemerintah. Setelah menjadi Lembaga Penyiaran Publik bukan berarti pemerintah tidak ada campur tangan

dalam acara atau program yang ditayangkan oleh TVRI karena sebagian biaya operasional TVRI masih ditanggung oleh pemerintah. Campur tangan pemerintah mempengaruhi budaya organisasi yang ada di TVRI. Beberapa poin yang terjadi yaitu jumlah sumber daya manusia yang kurang, sarana teknologi pendukung yang tidak memadai serta penganggaran yang tidak maksimal. Hal tersebut menjadikan TVRI menjadi kurang bisa bersaing dengan stasiun televisi swasta yang ada di Indonesia.

Selanjutnya semangat kerja juga nampak masih rendah dengan seringnya ditemui pegawai yang sering stress, sakit fisik, kualitas kerja rendah dan komunikasi personal yang kurang. Pekerjaan yang dihadapi pegawai TVRI dari waktu ke waktu relatif membosankan tak urung membuat semangat kerja anjlok. Karena merasa bahwa yang dikerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru. Seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap yang harus dikerjakan dan fungsi lebih banyak seperti menjadi robot. Akibatnya, kondisi seperti itu lambat laun akan mendatangkan kebosanan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Begitupula mengenai kepuasan kerja para pegawai masih merasa belum cukup dengan sistem kompensasi yang diterima. Sebagian karyawan TVRI merupakan pegawai Negeri Sipil atau ASN, PBPNS, sehingga upah tiap bulan pegawai TVRI masih ditanggung negara. Hal tersebut berakibat pada kepuasan kerja pegawai TVRI sendiri dalam membuat sebuah program acaranya beranggapan bagaimanapun kualitas

program acara yang dibuat tidak akan mempengaruhi upah. Hal tersebut mengakibatkan kurang adanya persaingan antar karyawan TVRI sedangkan persaingan dibutuhkan untuk meningkatkan kreativitas para karyawannya.

Adapun mengenai kinerja belum maksimal sebagaimana penjelasan sebelumnya yang menunjukkan belum dimaksimalkannya budaya organisasi, kurangnya semangat kerja serta kepuasan kerja yang masih rendah sehingga banyak sedikitnya akan berdampak pada kinerja pegawai di lingkup kerja ini.

Fenomena yang dijelaskan tersebut menjadi acuan peneliti untuk menindak lanjuti melalui proses penelitian, mengingat kondisi pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan mengalami proses penurunan kualitas kinerja atau perlu peningkatan padahal dalam sebuah organisasi yang menjadi faktor pendukung suksesnya adalah SDM. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul signifikansi budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang tersebut, maka penulis menentukan rumusan masalah penelitian guna memberikan titik fokus dan batasan atas variabel terkait yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan?
2. Apakah semangat kerja signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan?
3. Apakah kepuasan kerja signifikan pengaruhnya yang terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam tesis ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh dari semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan signifikansi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat mengembangkan bidang ilmu sumber daya manusia (SDM) dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini dapat membantu penulis menambah wawasan dan pengetahuan serta lebih memahami teori-teori mengenai budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan serta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

b. Bagi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan dalam menganalisis apa-apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya nanti di harapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM sangat penting bagi suatu organisasi karena departemen ini memiliki banyak tanggung jawab dan menjaga kelancaran organisasi. Seiring Masyarakat yang terus berubah, peran manajer SDM juga berubah. Dari manajer kompensasi dan tunjangan hingga spesialis pelatihan dan pengembangan, ada banyak spesialisasi SDM yang berkembang yang akan terus digabungkan oleh organisasi (Idrus, 2024: 1).

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: menurut Suparyadi (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Menurut Dessler (2015), manajemen

sumer daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan pengetian manajemen sumber daya manusia diatas dapat dikatakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi perilaku sehingga seseorang mampu berkontribusi secara optimal. Pelaksanaan sumberdaya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan ataupun organisasi.

b. Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia bisa berjalan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi MSDM secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Manajemen SDM terdiri dari fungsi-fungsi yang saling terkait, bergantung pada situasi tertentu. Sebagian besar fungsi dilakukan sebagai aktivitas tunggal. Idrus (2024: 8) menjelaskan fungsi yang secara luas diklasifikasikan kedalam 2 kategori sebagai berikut:

1) Fungsi manajerial

Fungsi dasar manajemen meliputi:

- a) Perencanaan (*Planning*): melibatkan pemindaian lingkungan internal dan eksternal, menetapkan tujuan dan sasaran, menyiapkan rencana Tindakan, menyiapkan kebijakan dan

prosedur, merumuskan evaluasi dan mengalokasikan sumber daya.

- b) Pengorganisasian (*Organizing*): melibatkan pembentukan struktur organisasi melalui kegiatan pengelompokan, menugaskan kegiatan, mendefinisikan peran mereka, membangun hubungan, pendelegasian wewenang dan koordinasi karyawan ditempat kerja.
- c) Staffing (*Staffing*): ini adalah proses mengawaki organisasi dan menjaganya agar tetap diawaki. Seorang manajer SDM diharuskan untuk merekrut, melatih, memilih, menempatkan, mempromosikan, memberikan komopensasi dan pension karyawan organisasi secara tepat untuk mencapai tujuan.
- d) Mengarahkan (*Directig*): Langkah selanjutnya adalah menyelesaikan pekerjaan. Motivasi yang tepat untuk memimpin, mengawasi, membimbing, menginspirasi dan berkomunikasi dengan karyawan sangat penting untuk peningkatan kinerja mereka.
- e) Pengendalian (*Contolling*): pengendalian terdiri dari instruksi yang masalah tentang memverifikasi bahwa tugas-tugas sedang dilakukan dengan cara korektif. Ini melibatkan perbandingan kinerja actual dan mengambil Tindakan disipliner.

2) Fungsi operatif

- a) Pengadaan SDM: Langkah pertama untuk mengamankan dan mempekerjakan kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan organisasi. HRM yang harus dilakukan adalah: perencanaan tenaga kerja, analisis pekerjaan, fungsi rekrutmen, fungsi seleksi, alokasi pekerjaan dan induksi.
- b) Kompensasi karyawan: ini berarti memberikan gaji yang sama dan remunerasi yang adil kepada karyawan. HRM harus merumuskan bonus, insentif, tunjangan dan jaminan sosial.
- c) Pengembangan SDM: pengembangan harus dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan. Ini termasuk meningkatkan keterampilan, kreativitas, pengetahuan kemampuan dan kapasitas karyawan. Selain itu peningkatan bakat, komitmen dan perilaku karyawan membantu dalam pengembangan karyawan.
- d) Mengembangkan hubungan manusia yang sehat: ini melibatkan pengembang, pemeliharaan dan pelestarian hubungan yang ramah, sehat dan harmonis antara manajemen dan karyawan atau majikan dan karyawan.
- e) Penelitian dan audit pribadi: manajemen SDM meneliti ilmu perilaku, teknik motivasi, pergantian, kinerja, pengembangan

dan lain-lain. Audit melibatkan penilaian berkala dan penilaian kinerja karyawan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Kania (2023:166) dapat didefinisikan sebagai suatu sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Banendro (2016), budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik akan mengarah pada perilaku individu yang mengacu pada norma serta nilai-nilai untuk mendapatkan makna bersama melalui anggota dan melahirkan tujuan bersama dalam organisasi. Membangun organisasi yang baik adalah hal yang wajar yang dilakukan oleh individual maupun kelompok dalam suatu pekerjaan, karna dengan adanya organisasi yang baik maka akan membentuk pekerjaan yang baik pula dalam organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Suatu organisasi memerlukan suatu acuan baku sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan baku tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya organisasi untuk menuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2011), 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 suatu organisasi. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan 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, didasarkannya struktur, diperkenalkannya

tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
- 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 organisasi pokok organisasi. Masalah utamanya yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi organisasi adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, menentukan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya serta antara anggota organisasi.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila

budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2009) terdapat 10 karakteristik utama yang dapat menjadi ciri budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif individual, adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan interdependensi yang dimiliki individu.
- 2) Toleransi terhadap Tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- 5) Dukungan dari manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.
- 7) Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional.
- 8) Sistem Imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

d. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Individual initiative (inisiatif perseorangan) yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- 2) Risk tolerance (toleransi terhadap risiko) yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif
- 3) Control (pengawasan) yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- 4) Management support (dukungan manajemen) yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- 5) Communication pattern (pola komunikasi) yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Menurut Westra (2011) Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik, sedangkan Moekijat (2010) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

- 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya, yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan

tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

- 3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi, yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- 4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya, yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- 5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama, yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- 6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi, yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- 7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor, yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

C. Indikator Semangat Kerja

Menurut Mafra (2017), indikator semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Presensi, meliputi: kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan kegiatan organisasi.
- 2) Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekantor, kemauan memberi kritik / menerima kritik
- 3) Antusiasme, meliputi: giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit
- 4) Kreatifitas, meliputi: memberi ide baru dalam bekerja.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Arnold dan Feldman (1986) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka". Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara

umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu.

Menurut Idrus (2023:64), memberikan definisi yang luas tentang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

Dari pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional Pegawai terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi organisasi dengan nilai balas jasa yang diharapkan.

e. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai tersebut disimpulkan dari beberapa pendapat sebagai berikut.

Menurut As'ad (2002) lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kedudukan (posisi), seseorang yang bekerja pada pekerjaan

yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada bekerja pekerjaan yang lebih rendah.

- 2) Pangkat (golongan), perbedaan tingkat golongan suatu pekerjaan memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya.
- 3) Umur, mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.
- 4) Jaminan finansial dan jaminan sosial, masalah finansial dan jaminan sosial
- 5) Mutu pengawasan, hubungan antara Pegawai dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015) sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor finansial, merupakan faktor yang bergubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

5. Kinerja Pegawai

Salah satu strategi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin tajam dan bersifat global adalah dengan meningkatkan kinerja. Berusaha memberikan kinerja terbaik untuk instansi yang bersangkutan merupakan tanggung jawab dari setiap pegawai.

a. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Mangkunegara (2005) yang menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kinerja menurut Wibowo (2014) berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut Tika (2010), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Wirawan (2009) menyebut kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Tercapainya tingkat kinerja yang tinggi biaya akan turun, dengan demikian membuka kemungkinan untuk menaikkan daya saing organisasi di pasar luar negeri, memungkinkan terjadi perluasan produk dan timbul organisasi- organisasi baru karena timbulnya pasar yang lebih luas. Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintah

diperlukan dan diwajibkan bagi setiap pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang. Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja.
- 2) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Salah satu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 4) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Selain itu menurut Kaswan (2012) penilaian kerja adalah proses yang digunakan instansi untuk menilai kinerja, biasanya instansi melakukan penilaian kinerja dengan tujuan:

- 1) Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes.
- 2) Penilaian memberikan umpan balik kepada pegawai dan dengan demikian fungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- 3) Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai.

- 4) Penilaian bersifat memotivasi
- 5) Penilaian merupakan wahana komunikasi
- 6) Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar perencanaan SDM dan pekerjaan.
- 7) Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM.

c. Indikator kinerja pegawai

Menurut Robbins (2016) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara bersama.

d. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja,

disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Adapun menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor

lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan competitor

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu merupakan tinjauan empiris yaitu penelitian sebelumnya yang berkaitan dan membahas adanya tema yang sama/mirip dengan yang akan diteliti oleh peneliti untuk dijadikan sebagai bahan referensi pendukung dan perbandingan serta mempertegas teori-teori mengenai signifikansi budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris.

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Azis Junaedi, Kumba Digdowiseiso (2023) The Influence Of Work Motivation, Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variables At Bpjs Ketenagakerjaan Throughout Dki Jakarta Region	Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarakan kepada 300 responden yaitu pegawai BPJS Ketenagakerjaan di seluruh wilayah DKI Jakarta	penelitian untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif suatu tingkat kepuasan karyawan, dimana faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.	Dengan hasil perhitungan rata-rata analisis deskriptif terhadap 3 variabel terikat yaitu variabel motivasi kerja 4,79, variabel budaya organisasi 4,93 dan variabel disiplin kerja 4,86. Sedangkan hasil analisis variabel kinerja karyawan sebesar 4,94 dan hasil analisis variabel kepuasan kerja sebesar 4,75. Artinya motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
2	Tauqeer Hussain Hakro, Mehtab Begum Siddiqui (2023) Assessing The Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance And Employee Engagement	Pendekatan dan filosofi penelitian ini adalah kuantitatif, eksplanatori, deduktif, cross-sectional dan positivis. Instrumen (kuesioner tertutup) yang digunakan untuk memperoleh data dari manajer dan non-manajer melalui convenience sampling.	Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara Budaya Organisasi (OC), Kepuasan Kerja (JS), Kinerja Karyawan (EP) dan Keterlibatan Karyawan (EE) dalam konteks geografis dan organisasi bank swasta di provinsi Sindh	Ada empat variabel utama dimana OC adalah variabel independen dan JS, EP dan EE adalah variabel dependen. Maksud & sasaran dicapai dengan menguji hipotesis. OC diuji positif dan signifikan dengan JS, EP dan EE.
3	Triyonowati And Suwitho (2023) The Roles Of Organizational Culture, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior On Employees' Performance	Desain/metodologi/pendekatan: Data dikumpulkan dari karyawan UKM Indonesia, khususnya di Kabupaten Sampang dan Pamekasan, Jawa Timur, melalui kuesioner survei.	Tujuan Penelitian ini untuk menguji peran budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini secara empiris mengkonfirmasi bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.
4	Muddassir, Ahmad Firman, Sudirman Dandu (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisa kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.	Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan	Hasil penelitian menunjukkan: 1) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (2,243) > t tabel (2,042), nilai signifikan yaitu 0,033 < 0,05. 2) Pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (2,446) > t table (2,042), nilai signifikan yaitu 0,021 < 0,05. 3) Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung (2,072) > t

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar		Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar.	tabel (2,042), nilai signifikansi yaitu $0,047 < 0,05$. 4) Pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar $39,316 > F_{tabel}(2,93.5)$ Variabel kepuasan kerja paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar dengan nilai determinasi sebesar 0,361.
5	Winda Andriani, Elvina, Abd. Halim (2023) Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dprd Labuhanbatuselatan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan beberapa teknik analisis seperti uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.	Penelitian ini dilakukan pada kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatan, Kepuasan Kerjaberpengaruh positifdan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatanserta Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. Berdasarkan keempat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerjaberkontribusi bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.
6	I Gusti Ayu Yurika Dewi, Ni Wayan Wina Premayani (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Surya Kembar Di Gianyar	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji Sobel	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial Terhadap semangat kerja serta untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja	Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap semangat kerja melalui kepuasan kerja.
7	Ega Gema Pertiwi, Novi Yanti (2024) Pengaruh Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sumatera Barat	Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Metode analisa data yang digunakan yaitu regresi linear berganda, koefisien determinan, serta uji t serta F	Penelitian ini tujuannya ialah menguji dan melihat Pengaruh kompetensi SDM, motivasi kerja, semangat kerja secara khusus pada kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat	Hasil dari penelitian adalah Kompetensi SDM, Motivasi kerja Semangat kerja secara khusus positif serta signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat
8	Doni Marlius, Lafenia Mayang Sari (2023) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-count lebih kecil dari t-table ($-1,018 < 1,671$), rotasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-count yang lebih tinggi dari t-

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian dan Judul	Metode Analisis	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat	total 60 responden Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	pada dinas sosial provinsi Sumatera Barat	table (3,639>1,671).
9	Puji Lestari Lie Liana (2023) Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang	Teknik analisis regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk analisis pada penelitian ini.	Tujuani dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungani antarai kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang dengan kemampuan kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Kurnia Nur Hudzaifah (2022) Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Yang Ada Di Kota Rantau Perapat	Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument yang berupa kuisisioner dengan serangkaian pernyataan yang disebarakan pada responden penelitian dan yang menjadi sampel penelitian adalah 30karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat	Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Beberapa Kinerja Karyawan dan yang menjadi populasi penelitianini Adalah karyawan restoran yang ada di Kota Rantau Perapat	hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 1,65 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,150 > 0,05 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 3,36 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,002 > 0,05 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 4,63 > t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,000 > 0,05 Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung = 1,372 < t tabel 2,01 dan nilai sig = 0,177 > 0,05

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir pada penelitian ini dibuat dan dikembangkan dengan maksud untuk mempermudah peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Adanya kerangka pikir ini bertujuan untuk membuat penelitian ini semakin jelas dan terkonsep.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi perusahaan, menciptakan keterikatan

emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Berarti budaya organisasi mempunyai peran penting karena sangat berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai.

Husen (2010) mengatakan budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma. Norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor, seperti halnya pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk

beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang.

Berdasarkan uraian tersebut, pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai lebih jelasnya akan digambarkan dalam kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal (pengaruh) dengan pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik. Hakikat hubungan dalam pendekatan kuantitatif diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori objektif. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan karena relevan dengan topik penulisan tesis, sehingga nantinya dapat diketahui bagaimana penilaian signifikansi budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan atau terdiri dari empat variabel yaitu budaya organisasi (X1), semangat kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis lakukan bertempat di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan Jalan Padjonga Dg. Alle Nomor 14, Mario Kecamatan Mariso, Kota Makassar. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan pada bulan februari - maret 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan yang berjumlah 214 orang.

Tabel 3.1 Data Pegawai LPP TVRI Sulawesi Selatan 2023

No	Status Pegawai	Jumlah
1	PNS	73
2	PPPK	46
3	PBPNS	18
4	TENAGA HARIAN LEPAS	41
5	TENAGA KONTRAK	36
Total		214

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian dan merupakan “wakil” dari anggota populasi tersebut.

Jumlah sampel yang ditarik adalah sesuai rumus Slovin sebagai berikut.

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 214 pegawai, sehingga presentasi kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$n = \frac{214}{1 + 214 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{214}{1 + 0,53}$$

$$n = \frac{214}{1,53}$$

$$n = 139,86$$

$$n = 140 \text{ (Dibulatkan)}$$

Maka jumlah sampel sebanyak 140 orang.

Adapun 140 pegawai yang menjadi sampel akan diambil dari setiap perwakilan koordinator pada Lembaga penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

Tabel 3.2 Responden Penelitian

No	Koordinator	Jumlah Pegawai
1	Perencanaan dan Pengendalian Program	18
2	Perencanaan dan Pengendalian Media Baru	18
3	Perencanaan dan Pengendalian Promo	18
4	Perencanaan dan Pengendalian Produksi dan Penyiaran Berita	18
5	Perencanaan, Pengendalian dan pengembangan Usaha	17
6	Perencanaan dan Pengendalian Teknik	17
7	Perencanaan, Pengendalian dan Pengembangan Umum	17
8	Perencanaan dan Pengendalian Anggaran	17
Total		140

D. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan Jadi, data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara tehnik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa tentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot, Dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan diolah dan

dianalisis untuk mencari hubungannya antar variabel yang diteliti. Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yakni responden pegawai Lembaga penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiyono, 2014).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada responden yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai signifikansi budaya organisasi, semangat Kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan. Jumlah maupun kualifikasi para responden ditentukan berdasarkan dengan metode pengambilan sampel.

Cara pengumpulan data ini dipilih dengan harapan bahwa peneliti, melalui jawaban responden mampu memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Angket diberikan langsung kepada responden dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien menjangkau jumlah sampel dan mudah memberikan penjelasan berkenaan dengan pengisian angket tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skor 1-5. Jawaban responden berupa pilihan 5 (lima) alternatif yang ada yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert

ALTERNATIF JAWABAN	
JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahan pada variabel lain. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas diantaranya budaya organisasi (disimbolkan secara statistik sebagai X1), semangat kerja

(disimbolkan secara statistik sebagai X_2) dan kepuasan kerja (disimbolkan secara statistik sebagai X_3). Variabel ini dikatakan variabel bebas dikarenakan keberadaan variabel ini tidak bergantung pada adanya variabel lain atau bebas dari ada atau tidaknya variabel lain.

Tabel 3.4 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel	Definisi
Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya.
Semangat Kerja	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah perasaan atau keadaan seseorang yang telah mengalami sesuatu tindakan atau perlakuan kepada seseorang tersebut sesuai dengan pengharapannya

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja yang disimbolkan secara statistik sebagai Y. Dinamakan variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat atau dipengaruhi oleh variasi variabel lain, yaitu dipengaruhi variabel bebas.

Tabel 3.5 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel	Definisi
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif menggunakan analisis statistik.

Urutan analisis yang dilakukan adalah terdiri dari: analisis regresi berganda, korelasi berganda, dan namun sebelum dilakukan analisis tersebut, maka didahului uji validitas dan uji reliabilitas data dan instrumen penelitian serta uji asumsi klasik yang masing-masing dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2012) uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan kuesioner. Sisi lain dari pengertian validitas adalah aspek kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat, juga memiliki kecermatan tinggi. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila, $r_{hitung} > r_{tabel}$ kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila, $r_{hitung} < r_{tabel}$ kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas digunakan untuk apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukuran semakin stabil dalam mengukur suatu gejala. Hasil analisis diperoleh melalui cronbach's alpa. Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpa $> 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residuan memiliki distribusi normal. Melalui normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independent dalam model regresi (Model Persamaan Regresi). Masalah multikolinieritas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Adanya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari toleransi value atau nilai Variance Inflation Factor (VIF), dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila toleransi value di atas 0.01 atau nilai VIF di bawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

- 2) Apabila toleransi value di bawah 0.01 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka homokedastisitas, dan jika berbeda maka heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heterokedastisitas yakni dengan melihat pola tertentu dari titik-titik data pada scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila titik-titik data membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka terjadi heterokedastisitas.
- 2) Apabila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit atau mengumpul), maka tidak terjadi heterokedastisitas

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier yaitu variabel bebasnya lebih dari satu. Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur

pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Adapun rumus dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Semangat Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b1 = Nilai koefisien regresi variable X1

b2 = Nilai koefisien regresi variabel X2

b3 = Nilai koefisien regresi variabel X3

e = Standar Error

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian adalah melalui uji program SPSS, yaitu untuk menguji pengaruh individu antara variable X dan Y, yaitu variabel X1 (Budaya Organisasi), X2 (Semangat Kerja), X3 (Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikan < 0,05, maka H0 ditolak artinya:

- 1) Terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
 - 2) Terdapat pengaruh signifikan variabel Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
 - 3) Terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
- b. Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya:
- 1) Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
 - 2) Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Semangat Kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.
 - 3) Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelayanan Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum LPP TVRI Sulawesi Selatan

1. Sejarah TVRI

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah stasiun televisi pertama di Indonesia, yang mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. Siaran perdananya menayangkan Upacara Peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia ke-17 dari Istana Negara Jakarta. Siarannya ini masih berupa hitam putih. TVRI kemudian meliput Asian Games yang diselenggarakan di Jakarta. Dahulu TVRI pernah menayangkan iklan dalam satu tayangan khusus yang dengan judul acara Mana Suka Siaran Niaga (sehari dua kali). Sejak April tahun 1981 hingga akhir 90-an TVRI tidak diperbolehkan menayangkan iklan, dan akhirnya TVRI kembali menayangkan iklan. Status TVRI saat ini adalah Lembaga Penyiaran Publik. Sebagian biaya operasional TVRI masih ditanggung oleh Negara. TVRI memonopoli siaran televisi di Indonesia sebelum tahun 1989 ketika didirikan televisi swasta pertama RCTI di Jakarta, dan SCTV pada tahun 1990 di Surabaya.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya ditujukan untuk kepentingan negara. Sejak berdirinya tanggal 24 Agustus 1962, TVRI mengemban tugas

sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaraan penyiaran peristiwa yang berskala internasional, mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial.

Dinamika kehidupan TVRI adalah dinamika perjuangan bangsa dalam proses belajar berdemokrasi. Pada tanggal 24 Agustus 1962 dalam era Demokrasi Terpimpin, TVRI berbentuk Yayasan yang didirikan untuk menyiarkan pembukaan Asian Games yang ke IV di Jakarta. Memasuki era Demokrasi Pancasila pada tahun 1974, TVRI telah berubah menjadi salah satu bagian dari organisasi dan tata kerja Departemen Penerangan dengan status sebagai Direktorat yang bertanggungjawab Direktur Jenderal Radio, Televisi, dan Film.

Dalam era Reformasi terbitlah Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2000 yang menetapkan status TVRI menjadi Perusahaan Jawatan di bawah pembinaan Departemen Keuangan. Kemudian melalui Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2002 TVRI berubah statusnya menjadi PT. TVRI (Persero) dibawah pembinaan Kantor Menteri Negara BUMN.

Selanjutnya, melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, TVRI ditetapkan sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh Negara. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2005 menetapkan bahwa tugas TVRI adalah memberikan pelayanan informasi,

pendidikan dan hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pada garis besarnya tujuan kebijakan Pemerintah dan program-programnya adalah untuk membangun bangsa dan negara Indonesia yang modern dengan masyarakat yang aman, adil, tertib dan sejahtera, yang bertujuan supaya tiap warga Indonesia mengenyam kesejahteraan lahiriah dan mental spiritual. Semua kebijaksanaan Pemerintah beserta programnya harus dapat diterjemahkan melalui siaran-siaran dari studio-studio TVRI yang berkedudukan di ibukota maupun daerah dengan cepat, tepat dan baik.

2. Sejarah TVRI Sulawesi Selatan

TVRI Sulawesi Selatan didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Sulawesi Selatan Nomor 178/VII/71 tanggal 7 Desember 1972 dengan menugaskan Panitia Pembentukan. Saat itu Gubernur dijabat oleh Achmad Lamo, yang sekaligus sebagai Ketua Umum dengan melibatkan unsur pimpinan daerah Sulawesi Selatan sebagai penasihat, dan Panglima Komando Wilayah Pertahanan (Pangkowilhan) IV sebagai pelindung. Walikota KDH Kotamadya Ujungpandang, H.M. Daeng Patompo, sebagai pemrakarsa, ditunjuk sebagai Ketua Pelaksana.

Wakil Ketua 1 dan Wakil Ketua II dipercayakan masing-masing kepada Drs. Th. M. Gobel (Direktur Utama PT. Nartional Gobel) dan M.N. Soepomo (Kepala studio RRI Nusantara IV Ujungpandang). Pada tanggal 7 Desember 1972 TVRI Ujungpandang memulai program siarannya dalam status 'Siaran percobaan'. Saat itu siaran TVRI Ujungpandang dapat disaksikan untuk radius 60 kilo meter pada enam wilayah: Kota Ujungpandang, Kabupaten Maros, Pankajene Kepulauan, Gowa, Takalar, dan Jeneponto.

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan adalah bagian yang terpisahkan dari TVRI Nasional secara keseluruhan, di tunjang dengan 3 transmisi digital yaitu:

- a. Transmisi Makassar 5Kw yang menjangkau wilayah Makassar, Kab.Maros, Kab.Pangkajene Kepulauan, Kab.Gowa, Kab.Takalar yang memiliki total wilayah layanan sebesar 75%
- b. Transmisi Gn. Loka, Kab.Bantaeng 2Kw yang menjangkau wilayah Kab.Bantaeng, Kab.Jeneponto, Kab.Bulukumba dan Kab. Selayar yang memiliki total wilayah layanan sebesar 73%
- c. Transmisi Gn. Makkadae, Kab.Sidenreng Rappang 2Kw yang menjangkau wilayah Kab.Sidrap, Kab.Pare-pare, Kab.Pinrang dan Kab.Enrekang dengan total wilayah layanan sebesar 78%.

Dukungan penyiaran televisi digital yang dilakukan secara bertahap, dilakukan dengan mempersiapkan segala kebutuhannya baik sarana dan prasarana serta sosialisasi yang efektif guna

menyampaikan program migrasi penyiaran televisi yakni Analog Switch Off (ASO) ke masyarakat

Sejak siaran percobaan tersebut TVRI Sulawesi Selatan menggunakan pemancar 1 KW VHF (Very High Frequency) dengan ketinggian menara 75 meter sesuai master plan TVRI Pusat, TVRI Ujungpandang direncanakan akan dibangun pada tahun 1978. Namun atas inisiatif dan desakan dari unsur Pemerintah Daerah setempat khususnya Walikota Kotamadya Ujungpandang, HM Dg. Patompo, berhasil mengajak perusahaan nasional PT. Gobel dan mitranya dari Jepang PT. Matsushita Electric Company, Ltd. untuk mendirikan stasiun TVRI daerah di Ujungpandang. Stasiun kemudian didedikasikan kepada warga Sulawesi Selatan sebagaimana tercantum dalam prasasti sebagai berikut:

“Gedung dan pemancar ini dipersembahkan oleh Matsushita Electronic Company Ltd. Japan, PT. Nasional Gobel Indonesia untuk diabadikan kepada kepentingan pemerintah dan rakyat Indonesia. Ujungpandang, 7 Desember 1972”.

3. Logo, Struktur Organisasi dan Tata Kelola

a. Logo TVRI Sulawesi Selatan



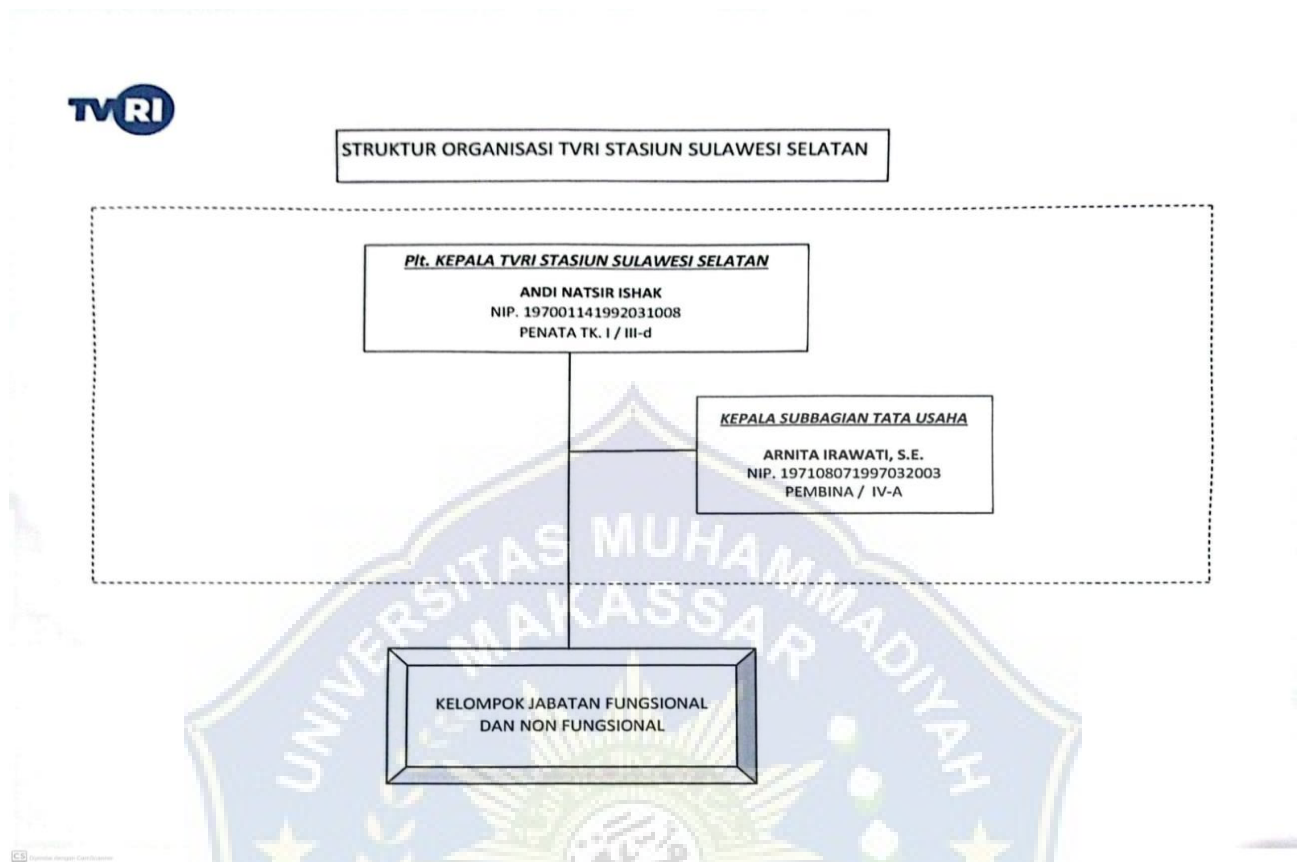
Gambar 4.1 Logo TVRI SUL-SEL

b. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Televisi Republik Indonesia nomor: 19/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia, TVRI Stasiun Sulawesi Selatan merupakan stasiun penyiaran di Ibukota Provinsi dan/atau di ibu kota kabupaten/kota yang menyelenggarakan siaran lokal dan regional.

Sebagai stasiun penyiaran daerah, TVRI Stasiun Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan penyiaran televisi publik sesuai dengan kebijakan umum maupun khusus yang ditetapkan Dewan Direksi. TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugasnya berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama LPP TVRI.

Struktur Organisasi TVRI Stasiun Sulawesi Selatan berdasarkan Peraturan Dewan Direksi Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia nomor: 19/PRTR/DIREKSI/TVRI/2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Stasiun Penyiaran Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia adalah sebagai berikut.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi LPP TVRI Sulawesi Selatan

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dipimpin oleh seorang Kepala Stasiun yang membawahi Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional dan pelaksana yang terbagi dalam Tim Kerja sesuai Surat Keputusan Kepala TVRI Stasiun Sulawesi Selatan nomor: No 11/KPTS/II.6/TVRI/2023 tanggal 2 Januari 2023.

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan penyiaran Televisi Publik sesuai dengan kebijakan umum maupun khusus yang ditetapkan Dewan Direksi, termasuk dalam Klasifikasi Stasiun Penyiaran Daerah Tipe A yang menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi penyusunan rencana, program dan anggaran;
- b. Pelaksanaan kegiatan di bidang program dan pengembangan usaha;
- c. Pelaksanaan kegiatan di bidang berita;
- d. Pelaksanaan kegiatan di bidang teknik;
- e. Pelaksanaan urusan ketatausahaan stasiun.

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan yang memiliki fungsi strategis yaitu sebagai lembaga yang bertanggungjawab dalam melaksanakan penyelenggaraan penyiaran televisi publik dengan wilayah penyiaran coverage area provinsi Sulawesi Selatan.

4. Motto dan Visi Misi

- a. Motto TVRI Sulawesi Selatan

“Media sipakainga” yang dalam ungkapan bahasa Makassar yang saling mengingatkan. dengan motto ini TVRI sul-sel memosisikan diri dekat dengan warga menjadi media saling mengingatkan antara publik lainnya serta dari TVRI Sulawesi selatan sendiri dengan pesan kontrol sosial yang berdasarkan kebijakan penyiaran atau informasi damai.

- b. Visi

Sesuai dengan arahan Presiden dan Wakil Presiden terpilih bahwa seluruh rencana strategis Kementerian/Lembaga periode 2022-2024 harus mengacu kepada Visi dan Misi Presiden dan

Wakil Presiden terpilih yang dituangkan dalam RPJMN 2020-2024 sebagai berikut:

“Terwujudnya LPP TVRI yang handal, profesional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada Presiden dan Wakil Presiden untuk mewujudkan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden: “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri dan berkepribadian berlandaskan Gotong-royong.”

c. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, akan ditempuh melalui misi Presiden dan Wakil Presiden sebagai berikut:

- 1) Memberikan dukungan teknis dan administrasi serta analisis yang cepat, akurat dan responsive kepada Presiden dan Wakil Presiden dalam pengambilan kebijakan penyelenggaraan Negara sesuai dengan kewenangan LPP TVRI;
- 2) Menyelenggarakan pelayanan yang efektif dan efisien di bidang pengelolaan sumber-sumber, pengawasan, administrasi umum, informasi dan hubungan kelembagaan LPP TVRI;
- 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana LPP TVRI

d. Tugas Pokok dan Fungsi

TVRI Stasiun Sulawesi Selatan mempunyai tugas memberikan pelayanan informasi, Pendidikan, hiburan yang sehat, control dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk

kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Kepala TVRI Stasiun Sulawesi Selatan mempunyai tugas:

- 1) Menyenggarakan penyusunan rencana kerja dan anggaran;
- 2) Menyenggarakan kegiatan produksi dan dan penyiaran program;
- 3) Menyenggarakan kegiatan produksi dan penyiaran berita;
- 4) Menyenggarakan kegiatan keuangan;
- 5) Menyenggarakan kegiatan Teknik;

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik responden berdasarkan kategori usia diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Usia Responden

Uraian	Frequency	Percent
≥29 tahun	10	7.1
30 – 39 tahun	40	28.6
40 – 49 tahun	30	21.4
50 – 59 tahun	49	35.0
≤60 tahun	11	7.9
Total	140	100

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa rentang usia antara 50 - 59 tahun sebagai kategori dominan dalam penelitian ini yang

menunjukkan bahwa dalam rentang usia ini memiliki pengalaman kerja yang luas. Mereka telah bekerja selama beberapa dekade dan telah menghadapi berbagai situasi di tempat kerja. Pengalaman ini dapat memberikan wawasan yang dalam tentang budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Responden yang berusia antara 50 - 59 tahun telah bekerja dalam organisasi untuk waktu yang cukup lama. Keterikatan mereka terhadap organisasi lebih kuat, sehingga dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Responden memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai organisasi dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi kinerja.

2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan kategori jenis kelamin diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

Uraian	Frequency	Percent
Laki-Laki	87	62.1
Perempuan	53	37.9
Total	140	100

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai kategori dominan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi sebagai anggota pegawai dalam organisasi. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor-faktor sosial, ekonomi,

atau budaya yang memengaruhi komposisi gender pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan. Responden laki-laki mendominasi dalam peran-peran tertentu di tempat kerja, seperti dalam posisi manajerial atau teknis. Hasil ini bisa menunjukkan bahwa laki-laki mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar dalam membentuk budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik responden berdasarkan kategori pendidikan terakhir diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden

Uraian	Frequency	Percent
SMA/SMK/ sederajat	25	17.9
Diploma (D1-D4)	16	11.4
Sarjana (S1)	77	55.0
Magister (S2)	22	15.7
Total	140	100

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dengan kategori pendidikan sarjana (S1) merupakan kategori yang dominan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan dianggap sebagai faktor penting dalam memahami budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Responden dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep-konsep tersebut dan dapat memberikan wawasan yang lebih kritis. Responden dengan

latar belakang pendidikan sarjana (S1) memiliki tingkat kompetensi yang lebih tinggi dalam menganalisis dan memahami isu-isu terkait budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Memiliki kemampuan untuk mengevaluasi secara kritis lingkungan kerja dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh adalah bersifat kuantitatif. Cara untuk data menguatitatifkan data tersebut dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden. Skala pengukuran menggunakan formula interval *range* sebagai berikut:

Interval = $\frac{\text{Nilai batas tertinggi} - \text{nilai batas terendah}}$

Total nilai yang digunakan

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan formulasi interval *range* dapat disusun kreteria pengukuran bagai berikut (Sugiyono, 2010):

Tabel 4.4 Interval jawaban responden

Interval	Budaya Organisasi	Semangat Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 -1,80	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat rendah
>1,80 - 2,60	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
>2,60 -3,40	Cukup tinggi	Cukup tinggi	Cukup tinggi	Cukup tinggi
>3,40 - 4,20	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh tiga faktor utama, yaitu budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam memahami secara mendalam deskripsi variabel responden yang menjadi subjek penelitian. Dengan merinci karakteristik jawaban responden, diperoleh informasi mendalam tentang interaksi variabel-variabel tersebut.

1. Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Indikator		Rerata (<i>mean</i>)	Kategori Penilaian
X1.1.1	Merasa didorong untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya	3.92	Tinggi
X1.1.2	Saya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah, sepanjang tugas tersebut sudah jelas mekanismenya	4.12	Tinggi
X1.2.1	Organisasi mendorong kerjasama dan penghargaan terhadap keberagaman pendapat	4.07	Tinggi
X1.2.2	Tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang, jenis kelamin, atau orientasi seksual di lingkungan kerja	4.03	Tinggi
X1.3.1	Sistem pengawasan di organisasi ini membantu memastikan kualitas pekerjaan	4.08	Tinggi
X1.3.2	Pengawasan dilakukan secara adil dan transparan	4.11	Tinggi
X1.4.1	Manajemen memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan karyawan	4.16	Tinggi
X1.4.2	Manajemen bersedia mendengarkan masukan dan keluhan karyawan	4.09	Tinggi
X1.5.1	Komunikasi di dalam organisasi ini terbuka dan transparan	3.92	Tinggi
X1.5.2	Informasi dan arahan dari manajemen disampaikan dengan jelas dan tepat waktu	4.15	Tinggi
Average		4.07	Tinggi

Sumber: Lampiran (2024)

Nilai *mean* 4,07 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap budaya organisasi. Nilai tertinggi pada dimensi dukungan manajemen menunjukkan bahwa manajemen dalam organisasi memberikan perhatian dan dukungan yang cukup terhadap pengembangan karyawan, dapat mencakup penyediaan pelatihan, pengembangan karir, mentoring, dan berbagai program untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh. Dukungan semacam ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat ikatan antara karyawan dan organisasi. Nilai tertinggi pada dimensi

pola komunikasi menunjukkan bahwa informasi dan arahan dari manajemen disampaikan dengan jelas dan tepat waktu kepada karyawan. Komunikasi yang efektif seperti ini penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, strategi, dan harapan organisasi. Hal ini dapat membantu mencegah ketidakpastian dan kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Nilai tinggi pada dimensi pola komunikasi juga menunjukkan pentingnya kesinambungan komunikasi antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang teratur dan terbuka membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan dihargai. Hal ini juga memungkinkan manajemen untuk mendapatkan umpan balik yang berharga dari karyawan dan membuat perubahan atau penyesuaian yang diperlukan dalam kebijakan atau prosedur organisasi. Dukungan manajemen yang kuat dan komunikasi yang efektif dapat memiliki dampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh manajemen dan memiliki akses ke informasi yang jelas cenderung lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2. Variabel Semangat Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel semangat kerja diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Semangat Kerja

Indikator	Rerata (<i>mean</i>)	Kategori Penilaian	
X2.1.1	Selalu hadir secara tepat waktu di tempat kerja	4.09	Tinggi
X2.1.2	Memiliki tingkat absensi yang rendah dalam pekerjaan saya	2.26	Rendah
X2.2.1	Aktif bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas	4.25	Sangat Tinggi
X2.2.2	Merasa tim kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung	4.25	Sangat Tinggi
X2.3.1	Melaksanakan tugas-tugas saya dengan antusias dan semangat tinggi	4.39	Sangat Tinggi
X2.3.2	Mampu mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi tantangan	4.27	Sangat Tinggi
X2.4.1	Selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja	4.38	Sangat Tinggi
X2.4.2	Merasa dihargai ketika memberikan ide kreatif dalam proyek atau tugas	4.29	Sangat Tinggi
	Average	4.02	Tinggi

Sumber: Lampiran (2024)

Nilai *mean* 4,02 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap semangat kerja. Nilai tertinggi pada dimensi kerja sama menunjukkan bahwa di dalam organisasi tersebut terdapat budaya kerja sama yang kuat di antara rekan kerja. Hal ini mencerminkan adanya kolaborasi yang baik di antara tim atau departemen, di mana setiap individu bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama seperti ini tidak hanya memperkuat hubungan antar rekan kerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas. Nilai tertinggi pada dimensi kerja sama juga menunjukkan bahwa responden melaksanakan tugas-tugas

dengan antusiasme dan semangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden tidak hanya melihat tugas-tugas sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai kesempatan untuk berkontribusi dan mencapai hasil yang baik. Semangat seperti ini dapat membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Nilai tertinggi pada dimensi antusiasme menunjukkan bahwa responden selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja. Hasil ini mencerminkan sikap yang proaktif terhadap inovasi dan peningkatan, di mana karyawan tidak puas dengan status quo dan terus berusaha untuk mencari solusi yang lebih baik dan lebih efektif. Semangat ini penting dalam menjaga daya saing organisasi dan mendorong perubahan positif. Kombinasi antara kerja sama yang kuat dan semangat untuk meningkatkan efisiensi menunjukkan bahwa organisasi tersebut memiliki budaya yang berorientasi pada kinerja dan pencapaian hasil. Budaya seperti ini dapat mendorong motivasi internal karyawan untuk memberikan yang terbaik dan terus berusaha untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator		Rerata (<i>mean</i>)	Kategori Penilaian
X3.1.1	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi	4.37	Sangat Tinggi
X3.1.2	Merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya	4.30	Sangat Tinggi
X3.2.1	Hubungan sosial di tempat kerja sangat positif dan mendukung	4.05	Tinggi
X3.2.2	Merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan dalam pekerjaan saya	4.27	Sangat Tinggi
X3.3.1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya	4.35	Sangat Tinggi
X3.3.2	Sistem penggajian di perusahaan ini adil dan transparan	4.32	Sangat Tinggi
	Average	4.28	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran (2024)

Nilai *mean* 4,28 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kepuasan kerja. Nilai tertinggi pada dimensi psikologis menunjukkan bahwa responden merasakan pencapaian dan kepuasan pribadi dari pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden merasa puas dengan kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan pribadi semacam ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Pencapaian dan kepuasan pribadi dalam pekerjaan sering kali terkait dengan pengakuan dan apresiasi yang diterima dari rekan kerja atau atasan. Jika pekerjaan seseorang memberikan rasa pencapaian, hal ini mungkin disebabkan oleh penghargaan yang diterima atas kontribusi

dan kinerja. Pengakuan semacam ini dapat memperkuat rasa nilai diri dan motivasi dalam bekerja.

Nilai tertinggi pada dimensi faktor finansial menunjukkan bahwa responden merasa gaji dan tunjangan yang diterima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab yang mereka emban. Hasil ini mencerminkan persepsi tentang keadilan finansial di tempat kerja. Jika karyawan merasa bahwa responden dibayar dengan baik sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab, maka cenderung merasa puas dengan pekerjaan. Kombinasi dari kepuasan pribadi dan faktor finansial menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut saling terkait dalam membentuk kepuasan kerja secara keseluruhan. Meskipun penghargaan dan pencapaian pribadi dapat memberikan kepuasan yang signifikan, faktor finansial juga memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja. Persepsi tentang keadilan finansial dapat mempengaruhi persepsi keseluruhan karyawan terhadap kepuasan kerja.

4. Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator		Rerata (<i>mean</i>)	Kategori Penilaian
Y.1.1	Memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi	4.34	Sangat Tinggi
Y.1.2	Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan oleh Perusahaan	4.41	Sangat Tinggi
Y.2.1	Mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan oleh Perusahaan	4.49	Tinggi
Y.2.2	Dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai dalam batas waktu yang ditentukan	4.40	Sangat Tinggi
Y.3.1	Memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien	4.37	Sangat Tinggi
Y.3.2	Memiliki disiplin waktu yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan	4.50	Sangat Tinggi
Y.4.1	Memiliki sikap positif dan kooperatif dalam bekerja dengan rekan kerja	4.50	Sangat Tinggi
Y.4.2	Selalu berusaha mempertahankan sikap profesional dalam setiap situasi kerja	4.42	Sangat Tinggi
	Average	4.43	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran (2024)

Nilai *mean* 4,43 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kinerja pegawai. Nilai tertinggi pada dimensi waktu kerja menunjukkan bahwa responden memiliki disiplin waktu yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden mampu mengatur waktu dengan efisien, hadir secara tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Disiplin waktu yang baik seperti ini dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Nilai tertinggi pada dimensi faktor sikap menunjukkan bahwa responden memiliki sikap positif dan kooperatif dalam bekerja dengan rekan kerja. Sikap ini mencakup kemauan untuk bekerja sama,

membantu satu sama lain, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Sikap positif dan kooperatif seperti ini dapat meningkatkan kolaborasi tim, komunikasi yang efektif, dan pencapaian tujuan bersama.

Kombinasi antara disiplin waktu yang baik dan sikap kerja yang positif menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut saling terkait dalam membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Disiplin waktu yang baik dapat mencerminkan komitmen dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan, sementara sikap kerja yang positif mencerminkan kemauan untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja. Kedua hal ini bersama-sama dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan keberhasilan tim. Keseluruhan, nilai tertinggi pada dimensi waktu kerja dan faktor sikap menyoroti pentingnya etos kerja yang baik dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Etos kerja yang kuat, yang mencakup disiplin waktu yang baik dan sikap kerja yang positif, dapat menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif.

D. Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Apabila penafsiran responden tersebut sama, maka dikatakan valid, namun apabila tidak sama maka instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid, sehingga perlu diganti. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji

penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan konsistensi pada jawaban yang diberikan. Reliabilitas merupakan ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator tersebut mengindikasikan sebuah konstruk laten yang umum. Ditetapkan nilai $DF = 140 - 2 = 138$ dengan probabilitas 0,05, sehingga hasil analisis instrumen penelitian disajikan hasil sebagai berikut.



Tabel 4.9. Hasil Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r-hitung	r tabel	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Budaya Organisasi (X1)	X1.1.1	0,269	0,1660	Valid	0,922	Reliabel
	X1.1.2	0,307	0,1660			
	X1.2.1	0,162	0,1660			
	X1.2.2	0,154	0,1660			
	X1.3.1	0,606	0,1660			
	X1.3.2	0,562	0,1660			
	X1.4.1	0,437	0,1660			
	X1.4.2	0,678	0,1660			
	X1.5.1	0,459	0,1660			
	X1.5.2	0,550	0,1660			
Semangat Kerja (X2)	X2.1.1	0,230	0,1660	Valid	0,798	Reliabel
	X2.1.2	0,348	0,1660			
	X2.2.1	0,613	0,1660			
	X2.2.2	0,664	0,1660			
	X2.3.1	0,751	0,1660			
	X2.3.2	0,593	0,1660			
	X2.4.1	0,514	0,1660			
	X2.4.2	0,589	0,1660			
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1.1	0,590	0,1660	Valid	0,855	Reliabel
	X3.1.2	0,848	0,1660			
	X3.2.1	0,564	0,1660			
	X3.2.2	0,504	0,1660			
	X3.3.1	0,747	0,1660			
	X3.3.2	0,608	0,1660			
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1.1	0,697	0,1660	Valid	0,909	Reliabel
	Y.1.2	0,733	0,1660			
	Y.2.1	0,723	0,1660			
	Y.2.2	0,723	0,1660			
	Y.3.1	0,752	0,1660			
	Y.3.2	0,770	0,1660			
	Y.4.1	0,772	0,1660			
	Y.4.2	0,650	0,1660			

Sumber: Lampiran (2024)

Berdasarkan hasil uji instrument penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dan terikat telah valid dan reliabel. Variabel budaya organisasi merupakan variabel dengan nilai reliabilitas tertinggi.

E. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara melihat suatu model regresi telah terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Pengujian dengan One Sample Kolmogorov Smirnov Test (K-S), dikatakan data terdistribusi normal jika nilai sign K-S lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10. Uji normalitas data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56465496
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,126 > 0,05$ dengan demikian dalam dinyatakan bahwa seluruh data telah memenuhi persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independent pada suatu model regresi. Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.11. Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 – Budaya Organisasi	0.775	1.290
X2 – Semangat Kerja	0.756	1.323
X3 – Kepuasan Kerja	0.797	1.255

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada seluruh variabel lebih besar dari 0,10. Selanjutnya nilai VIF untuk seluruh variabel menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian dalam dinyatakan bahwa seluruh data telah terbebas dari gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kebalikan dari homoskedastisitas, yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Jika suatu varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas”. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik.

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
X1 – Budaya Organisasi	0.376	0.707
X2 – Semangat Kerja	0.778	0.438
X3 – Kepuasan Kerja	-1.546	0.124

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. pada seluruh variabel lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dalam dinyatakan bahwa seluruh data telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

F. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hasil uji statistik, diterima atau tidak hipotesa yang diajukan. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan model regresi berganda diperoleh parameter estimasi dengan nilai t dan koefisien determinasi (*R square*). Jika koefisien regresinya signifikan pada probability $\leq 0,05$ maka variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini kinerja pegawai merupakan variabel terikat (Y), sedangkan variabel bebas terdiri dari budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Hasil perhitungan model regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.947	.290		6.706	.000
	Budaya_Organisasi	.207	.064	.267	3.239	.002
	Semangat_Kerja	.114	.056	.172	2.060	.041
	Kepuasan_Kerja	.212	.069	.249	3.065	.003

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dalam mengidentifikasi kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat dilihat pada *Adjusted R square*. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,268 menunjukkan bahwa pengaruh dari budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,207 menunjukkan bahwa budaya organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengindikasikan pengaruh searah. Koefisien variabel semangat kerja sebesar 0,114 menunjukkan bahwa semangat kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar yang mengindikasikan pengaruh searah. Koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,212 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai yang mengindikasikan pengaruh searah.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikan konstanta dan variabel terikat (kinerja pegawai) maka digunakan program SPSS yang dilakukan melalui perbandingan nilai α dengan masing-masing nilai p-value variabel bebas pada taraf signifikansi 0,05 dengan *two tail test*. Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda yang dapat dijelaskan bahwa secara parsial bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti bahwa nilai *probability* masing-masing variabel lebih kecil daripada 0,05.

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Statistik	Keterangan
1.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan	0,002 < 0,050	Hipotesis diterima
2.	Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan	0,041 < 0,050	Hipotesis diterima
3.	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan	0,003 < 0,050	Hipotesis diterima

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, masing-masing signifikan. Adapun interpretasi dari tabel 4.14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- b. Budaya organisasi signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan $p = 0,002 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar

0,207 menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

- c. Semangat kerja signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan $p = 0,041 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,114 menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- d. Kepuasan kerja signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan $p = 0,003 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,212 menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

G. Pembahasan

1. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan literatur yang mengaitkan budaya organisasi dengan berbagai aspek kinerja individu termasuk produktivitas. Budaya organisasi yang kuat cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memfasilitasi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang merasakan konsistensi nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi yang cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Budaya organisasi yang positif dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika pegawai merasa diterima dan

dihargai dalam lingkungan kerja, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk memberikan kontribusi yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa terhubung dengan budaya organisasi yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan. Pegawai berpartisipasi secara aktif, berinisiatif, dan berkolaborasi dengan rekan-rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang mendefinisikan identitas dan karakteristik suatu organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai mencakup tingkat kontribusi, produktivitas, dan pencapaian tujuan individu dalam lingkungan kerja. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai telah menjadi fokus perhatian dalam studi sumber daya manusia dan manajemen organisasi karena pengaruhnya yang signifikan terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai melalui nilai-nilai yang dianut dan norma yang ditekankan oleh organisasi. Ketika nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, atau inovasi dijunjung tinggi, pegawai cenderung mengadopsi perilaku yang sesuai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan kolektif. Pegawai yang merasa kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan budaya organisasi cenderung lebih terlibat, lebih puas, dan lebih produktif dalam lingkungan tersebut. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dapat

mengakibatkan ketegangan, penurunan motivasi, dan kinerja yang rendah.

Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan transparansi menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa didengar dan dihargai sehingga dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik. Peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mempraktikkan nilai-nilai organisasi dalam perilaku sehari-hari menjadi model bagi pegawai lainnya. Ini dapat memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk mengadopsi perilaku yang mendukung kinerja tinggi.

Budaya organisasi yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai yang terhubung dengan budaya akan cenderung bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Pegawai yang menganut nilai-nilai dan norma organisasi sejalan dengan kebutuhan dan harapan yang cenderung lebih puas dengan pekerjaan. Budaya yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pengakuan atas kontribusi, dan pengembangan karier juga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi yang memperhatikan keterlibatan pegawai dapat menciptakan lingkungan di mana pegawai yang termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Keterlibatan yang tinggi dapat menghasilkan pegawai yang lebih proaktif, inisiatif, dan berkolaborasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaedi & Digdowiseiso (2023), Hakro dan Siddiqui (2023), Suwitho (2023), Mudassir, Firman & Dandu (2023), Andriani, Elvina & Halim (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Sari (2023) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Semangat kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara semangat kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi dapat membawa dampak yang positif bagi produktivitas atau kinerja pegawai. Semangat kerja sering kali terkait dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan internal yang berasal dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian atau kepuasan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari imbalan eksternal, seperti gaji atau pengakuan.

Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung terdorong oleh faktor-faktor intrinsik seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi. Pegawai merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaan serta memiliki motivasi internal yang kuat untuk melakukan

dengan baik. Meskipun motivasi ekstrinsik tidak selalu menjadi penyebab langsung semangat kerja, imbalan eksternal seperti pengakuan atau insentif finansial dapat memperkuat semangat kerja dan kinerja pegawai jika diberikan dengan tepat. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan. Pegawai merasa terhubung dengan tujuan organisasi, merasa diberi kepercayaan, dan memiliki perasaan memiliki terhadap hasil pekerjaan.

Semangat kerja adalah tingkat motivasi, antusiasme, dan komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan. Kinerja pegawai pada sisi lain mencakup tingkat kontribusi, produktivitas, dan pencapaian tujuan individu di lingkungan kerja. Hubungan antara semangat kerja dan kinerja pegawai telah menjadi subjek penting dalam penelitian sumber daya manusia dan manajemen organisasi karena dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Semangat kerja bertumpu pada motivasi intrinsik (misalnya, rasa pencapaian, kepuasan pribadi) dan motivasi ekstrinsik (misalnya, penghargaan finansial, pengakuan). Semangat kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan dengan lebih fokus, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Semangat kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap

pekerjaan dan organisasi. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi dan merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Semangat kerja yang tinggi juga dapat membawa manfaat psikologis bagi pegawai, seperti tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, dan kesejahteraan mental yang lebih baik. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung untuk kinerja yang optimal.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung lebih produktif dalam melakukan tugas-tugas. Pegawai umumnya lebih fokus, bersemangat, dan berinisiatif untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semangat kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan tingkat kualitas kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa terlibat dan bersemangat cenderung memberikan kontribusi yang lebih berarti dan kreatif dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dan tingkat retensi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi & Yanti (2024) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liana (2023) yang menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis data menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Berbagai aspek pekerjaan, seperti kejelasan peran, dukungan atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan kesempatan pengembangan karier, dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Teori kebutuhan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan psikologis pegawai, seperti rasa kompetensi, hubungan sosial yang baik, dan otonomi dalam pekerjaan. Pengalaman kerja sebelumnya, kepribadian, nilai-nilai, dan harapan individu juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Pegawai yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih produktif karena lebih termotivasi untuk bekerja dengan efisien dan berkontribusi secara maksimal. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan tingkat kualitas kerja yang lebih tinggi karena pegawai cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk melakukan tugas-tugas dengan baik. Pegawai yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dan merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Kepuasan kerja sebagai konsep yang menggambarkan sejauh mana pegawai merasa puas, bahagia, dan terpenuhi dengan

pekerjaan mereka di tempat kerja. Kinerja pegawai, di sisi lain, mengacu pada sejauh mana pegawai mencapai tujuan mereka, berkontribusi pada hasil organisasi, dan memenuhi ekspektasi pekerjaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja dan terlibat secara aktif dalam pekerjaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja juga berdampak pada kesejahteraan psikologis pegawai, termasuk tingkat stres yang lebih rendah, tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi, dan suasana kerja yang lebih positif. Ini semua dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif karena mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi seringkali berkorelasi dengan tingkat kualitas kerja yang lebih tinggi karena pegawai cenderung lebih terlibat dan bersemangat untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan. Pegawai yang puas dengan pekerjaan lebih cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten.

Pegawai cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja mereka bahkan dalam situasi yang sulit.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firman & Dandu (2023), Andriani & Halim (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudzaifah (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan secara generalisasi bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang penting terhadap kinerja pegawai sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan di dalam organisasi.
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semangat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena semangat kerja yang tinggi berkorelasi dengan tingkat keterlibatan yang lebih besar, komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan, dan hasil kerja yang lebih baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan, maka akan cenderung lebih termotivasi terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, menganalisis dan menyimpulkan penelitian, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang bisa dipertimbangkan sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pihak manajemen Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan untuk secara aktif meningkatkan dan memperkuat budaya organisasi yang positif terutama pada indikator inisiatif perorangan dan pola komunikasi untuk memastikan bahwa nilai-nilai dan praktik yang diinginkan terus diterapkan dan dijunjung tinggi oleh pegawai.
2. Diharapkan untuk mengembangkan program dan kebijakan yang dirancang khusus mencakup pelatihan motivasi, pembangunan tim, pengembangan keterampilan, serta memberikan ruang bagi pegawai untuk mengejar minat dan aspirasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai terutama pada indikator presensi.
3. Diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama pada indikator faktor sosial dengan memperbaiki komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan untuk melakukan pekerjaan dengan efisien.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, E.D. (2023). Prosedur Saluran Distribusi Pupuk pada CV Sumber Agung Sangatta. *Jurnal Eksis*, vol 19 (1), 1-15.
- Andriani, W., Elvina, E., & Halim, A. H. A. (2023). Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Labuhanbatu Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6744-6760.
- Anwar, M. (2018). Enterprise risk management practices and firm performance, the mediating role of competitive advantage and the moderating role of financial literacy. *Journal of Risk and Financial Management*, 11(3), 35.
- Arnold, H. J., dan Daniel C. Feldman. (1986). *Individual in Organizations*. New York: McGraw Hill, Series in Management.
- As'ad. (2002). Faktor - faktor Kepuasan Kerja.
- Banendro, K. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Studi pada Rumah Sakit Lawang Kabupaten Malang). *Jurnal Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 1, No. 1
- Bangun, W. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran (2009), *Research Method for Business: a Skill Building Approach*, Chichester: John Willey
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat*. Jakarta.
- Dewi, I. G. A. Y., & Premayani, I. W. W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Surya Kembar di Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(1), 135-143.
- Fauziek E. & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 680-687

- Firman, A., & Dandu, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasimasunggu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Ezenza Journal (Ej)*, 2(1), 38-49.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pprogram SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakro, T. H., Siddiqui, M. B., & Lal, S. (2023). Assessing the relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance and Employee Engagement. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 4(2), 23-30.
- Hariato, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen, AMOS, LISREL, PLS PT Luxima Metro Media 2017*.
- Husen, A. (2010). *Manajemen Proyek*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Idrus, M. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol. 3(1):66–79*.
- Junaedi, M. A., & Digdowiseiso, K. (2023). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables at BPJS Ketenagakerjaan throughout DKI Jakarta Region. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(2), 686-705.

- Kania. D. (2023). *Dasar-dasar Ilmu Manajemen: Prinsip dan Teori*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kuswandi, (2014). *Cara Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378-388.
- Mafra. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang". *Jurnal Ecoment Global* 2. no. 2 (12). Masrukhin. *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*. Kudus: Media Ilmu Press, 2008.
- Mahfud & Ratmono (2013), *Analisis SEM-PLS dengan Wrap- PLS 3.0 Untuk Hubungan Nonlinear dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mahmudi. (2010). *Buku Seri Membudayakan Akuntabilitas Publik: Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Panduan bagi Eksekutif, DPRD, dan Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan Ekonomi, Sosial, dan Politik*. Edisi kedua. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Bandung*: Refika Aditama
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Moekijat. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Nawawi, A. H. (2015). Perception of maintenance management strategy on healthcare facilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 170, 272-281.
- Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Pertiwi, E. G., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 2(1), 94-105.
- Rio, Rahardia. "e Library Unikom: TVRI Jawa Barat, hlm. 34" (PDF). Diarsipkan (PDF) dari versi asli tanggal 2019-08-24. Diakses tanggal 24 Agustus 2019.
- Risal, Z., Budiyanto, B., Asyik, N. F., Suroso, A., Khuzaini, K., Triyonowati, T., & Suwitho, S. (2023). THE ROLES OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Review of Business, Accounting & Finance*, 1(02), 197-214.
- Robbins, S.P. (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Robbins, S.P. (2001) dalam Idrus, M. I. (2023). Factor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah daerah. Tahta Madia Group.
- Robbins, S.P. (2006) dalam Bintoro & Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Samsir, A., & Muis, A. (2023). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture Through Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 45-56.
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling*. Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Satri, S., Adil, A., & Suardi, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Luwu Regency. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 138-144.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung

- Selvin, D. (2022) Hubungan Peran Supervisi Model 4s Dengan Elemen Penilaian Pencegahan Pasien Risiko Jatuh Dimediasi Oleh Kompetensi Perawat. *Master thesis*, Universitas Andalas.
- Simanjuntak, M. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Penerimaan Seleksi Bantuan Program Sembako Menggunakan Metode Smart. *Jurnal Sistem Informasi Kaputama (JSIK) 5 (1)*, 63-74
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Sutrisno. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi (Tidak Dipublikasikan).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Rajawali Pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.



L A M P I R A N

LAMPIRAN 1. KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Nurul Insani Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar. Sebelumnya saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tesis dengan judul: **“Signifikansi Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi Selatan”**

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Usia : 20-25 Tahun 31-40 Tahun
 26-30 Tahun > 40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir : SLTP SLTA D3
 S1 S2 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini tolong Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal memberi tanda *check list* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternative jawaban

4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewatkan.

C. Keterangan Jawaban

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. BUDAYA ORGANISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Inisiatif Perorangan						
X1.1.1	Merasa didorong untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya.					
X1.1.2	Saya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah, sepanjang tugas tersebut sudah jelas mekanismenya.					
Toleransi						
X1.2.1	Organisasi mendorong kerjasama dan penghargaan terhadap keberagaman pendapat.					
X1.2.2	Tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang, jenis kelamin, atau orientasi seksual di lingkungan kerja.					

Pengawasan					
X1.3.1	Sistem pengawasan di organisasi ini membantu memastikan kualitas pekerjaan.				
X1.3.2	Pengawasan dilakukan secara adil dan transparan.				
Dukungan Manajemen					
X1.4.1	Manajemen memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan karyawan.				
X1.4.2	Manajemen bersedia mendengarkan masukan dan keluhan karyawan.				
Pola Komunikasi					
X1.5.1	Komunikasi di dalam organisasi ini terbuka dan transparan.				
X1.5.2	Informasi dan arahan dari manajemen disampaikan dengan jelas dan tepat waktu.				

2. SEMANGAT KERJA

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Presensi						
X2.1.1	Selalu hadir secara tepat waktu di tempat kerja.					
X2.1.2	Memiliki tingkat absensi yang rendah dalam pekerjaan saya.					
Kerja Sama						
X2.2.1	Aktif bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
X2.2.2	Merasa tim kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung.					
Antusiasme						
X2.3.1	Melaksanakan tugas-tugas saya dengan antusias dan semangat tinggi.					

X2.3.2	Mampu mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi tantangan.					
Kreativitas						
X2.4.1	Selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja.					
X2.4.2	Merasa dihargai ketika memberikan ide kreatif dalam proyek atau tugas.					

3. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Faktor Psikologis						
X3.1.1	Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi.					
X3.1.2	Merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya.					
Faktor Sosial						
X3.2.1	Hubungan sosial di tempat kerja sangat positif dan mendukung.					
X3.2.2	Merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan dalam pekerjaan saya.					
Faktor Finansial						
X3.3.1	Gaji dan tunjangan yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya.					
X3.3.2	Sistem penggajian di perusahaan ini adil dan transparan.					

4. KINERJA PEGAWAI

NO	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
Y.1.1	Memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi.					
Y.1.2	Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Kuantitas						
Y.2.1	Mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
Y.2.2	Dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai dalam batas waktu yang ditentukan.					
Waktu Kerja						
Y.3.1	Memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien.					
Y.3.2	Memiliki disiplin waktu yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan.					
Sikap						
Y.4.1	Memiliki sikap positif dan kooperatif dalam bekerja dengan rekan kerja.					
Y.4.2	Selalu berusaha mempertahankan sikap profesional dalam setiap situasi kerja.					

LAMPIRAN 2. VALIDASI DATA KUISIONER PENELITIAN



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

11-2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si
2. NIDN : 0902116603
3. Asal Program Studi : Ekonomi Pembangunan

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Signifikasi budaya organisasi Semarang Kerja &
Kepuasan Kerja HUKUM KEMAJUAN PEGAWAI LPP TVRI Sukoharjo

dari mahasiswa:

- Nama : Nurul Inqani
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021101622

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. (Lihat di lembar Validasi)
- 2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 13 Feb 2024

Validator,

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. M. Yusuf Alfian Pendra Anggoro K.P., S.E., M.M.
2. NIDN : 09006039301
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Signifikansi Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Keuasan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP TVRI Sulawesi Selatan

dari mahasiswa:

Nama : Nurul Insani
Program Studi : Magister Manajemen (SDM)
NIM : 105021101622

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pernyataan setiap item pada kuesioner sudah sesuai dengan indikator setiap Variabel
2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 12/02/..... 2024

Validator,

Dr. M. Yusuf Alfian Pendra Anggoro K.P., S.E., M.M.

*) coret yang tidak perlu

LAMPIRAN 3. SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0155/C.5-III/1445/2024
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

3 Sya'ban 1445 H.
13 Februari 2024 M.

Kepada Yth,
Direktur TVRI Sulawesi Selatan

Tempat

Assalamu Alaikum W. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : Nur Inani

NIM : 105021101622

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Signifikansi Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada
Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI Sulawesi
Selatan

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin
untuk melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada
Kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya
diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum W. Wb.

Direktur,
An. Asisten Direktur 1

Dr. Sukmanwati, S.Pd, M.Pd.
NBM : 1430 835

LAMPIRAN 4. SURAT BALASAN PERMOHONAN PENELITIAN



Nomor : 11/HM.00.16/II.6.I/III/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Penelitian

Makassar, 6 Maret 2024

Kepada Yth,
Universitas Muhammadiyah Makassar
Program Pascasarja
Di
Makassar

Dengan Hormat,

Menunjuk surat Nomor 0155/C.5-II/II/1445/2024 pada tanggal 13 Februari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian bagi mahasiswa atas nama: **MURUL INSANI**

Dengan Hormat Menunjuk surat Saudara nomor : 0155/C.5-II/II/1445/2024 pada tanggal 13 Februari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka disampaikan bahwa kami dapat menerima mahasiswi dari Universitas Muhammadiyah Makassar untuk melakukan Izin Penelitian di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

Setelah melakukan Penelitian, hasilnya diberikan juga kepada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dalam bentuk Hard Copy dan Soft Copy.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasama diucapkan terima kasih.

a.n Plt. Kepala TVRI Stasiun Sulawesi Selatan
Kepala Sub Bagian Tata Usaha



Artha Irawati, SE., M.M

LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA
STASIUN SULAWESI SELATAN

Jl Padjonga Dg. Ngalle No. 14
Sulawesi Selatan 90125,
Indonesia

P (0411) 871621
F (0411) 873014

LAMPIRAN 5. PROFIL RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan_Terakhir
N	Valid	140	140	140
	Missing	0	0	0
Mean		3.0786	1.3786	2.6857
Median		3.0000	1.0000	3.0000
Mode		4.00	1.00	3.00
Sum		431.00	193.00	376.00

Frequency Table

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≥29 tahun	10	7.1	7.1	7.1
	30 – 39 tahun	40	28.6	28.6	35.7
	40 – 49 tahun	30	21.4	21.4	57.1
	50 – 59 tahun	49	35.0	35.0	92.1
	≤60 tahun	11	7.9	7.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	87	62.1	62.1	62.1
	Perempuan	53	37.9	37.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK/ sederajat	25	17.9	17.9	17.9
Diploma (D1-D4)	16	11.4	11.4	29.3
Valid Sarjana (S1)	77	55.0	55.0	84.3
Magister (S2)	22	15.7	15.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	



LAMPIRAN 6. DESKRI RESPONDEN

Frequencies Variabel Budaya Organisasi

		Statistics									
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.9214	4.1286	4.0786	4.0357	4.0857	4.1143	4.1643	4.0929	3.9214	4.1500
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		549.00	578.00	571.00	565.00	572.00	576.00	583.00	573.00	549.00	581.00

Frequency Table

X1.1.1 - Merasa didorong untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	13.6	13.6	13.6
	Setuju	113	80.7	80.7	94.3
	Sangat Setuju	8	5.7	5.7	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X1.1.2 - Saya dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunggu perintah, sepanjang tugas tersebut sudah jelas mekanismenya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	122	87.1	87.1	87.1
	Sangat Setuju	18	12.9	12.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X1.2.1 - Organisasi mendorong kerjasama dan penghargaan terhadap keberagaman pendapat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	2.9	2.9	2.9
Valid Setuju	121	86.4	86.4	89.3
Valid Sangat Setuju	15	10.7	10.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.2.2 - Tidak ada diskriminasi berdasarkan latar belakang, jenis kelamin, atau orientasi seksual di lingkungan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	135	96.4	96.4	96.4
Valid Sangat Setuju	5	3.6	3.6	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.3.1 - Sistem pengawasan di organisasi ini membantu memastikan kualitas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	3.6	3.6	3.6
Valid Setuju	118	84.3	84.3	87.9
Valid Sangat Setuju	17	12.1	12.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.3.2 - Pengawasan dilakukan secara adil dan transparan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	124	88.6	88.6	88.6
Valid Sangat Setuju	16	11.4	11.4	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.4.1 - Manajemen memberikan dukungan yang cukup dalam pengembangan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	117	83.6	83.6	83.6
Sangat Setuju	23	16.4	16.4	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.4.2 - Manajemen bersedia mendengarkan masukan dan keluhan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	127	90.7	90.7	90.7
Sangat Setuju	13	9.3	9.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.5.1 - Komunikasi di dalam organisasi ini terbuka dan transparan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	30	21.4	21.4	21.4
Setuju	91	65.0	65.0	86.4
Sangat Setuju	19	13.6	13.6	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X1.5.2 - Informasi dan arahan dari manajemen disampaikan dengan jelas dan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	7.1	7.1	7.1
Setuju	99	70.7	70.7	77.9
Sangat Setuju	31	22.1	22.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies Variabel Semangat Kerja

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0929	2.2643	4.2500	4.2571	4.3929	4.2786	4.3857	4.2929
Median		4.0000	2.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		573.00	317.00	595.00	596.00	615.00	599.00	614.00	601.00

Frequency Table

X2.1.1 - Selalu hadir secara tepat waktu di tempat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	127	90.7	90.7	90.7
	Sangat Setuju	13	9.3	9.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X2.1.2 - Memiliki tingkat absensi yang rendah dalam pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	108	77.1	77.1	77.1
	Kurang Setuju	27	19.3	19.3	96.4
	Setuju	5	3.6	3.6	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X2.2.1 - Aktif bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	105	75.0	75.0	75.0
	Sangat Setuju	35	25.0	25.0	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X2.2.2 - Merasa tim kerja saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling mendukung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	104	74.3	74.3	74.3
Sangat Setuju	36	25.7	25.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X2.3.1 - Melaksanakan tugas-tugas saya dengan antusias dan semangat tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	85	60.7	60.7	60.7
Sangat Setuju	55	39.3	39.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X2.3.2 - Mampu mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi tantangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	101	72.1	72.1	72.1
Sangat Setuju	39	27.9	27.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X2.4.1 - Selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	86	61.4	61.4	61.4
Sangat Setuju	54	38.6	38.6	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X2.4.2 - Merasa dihargai ketika memberikan ide kreatif dalam proyek atau tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	99	70.7	70.7	70.7
Sangat Setuju	41	29.3	29.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	



Frequencies Variabel Kepuasan Kerja

Statistics

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
N	Valid	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3786	4.3071	4.0571	4.2714	4.3500	4.3286
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum		613.00	603.00	568.00	598.00	609.00	606.00

Frequency Table

X3.1.1 - Pekerjaan saya memberikan rasa pencapaian dan kepuasan pribadi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	87	62.1	62.1	62.1
	Sangat Setuju	53	37.9	37.9	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X3.1.2 - Merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.6	3.6	3.6
	Setuju	87	62.1	62.1	65.7
	Sangat Setuju	48	34.3	34.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X3.2.1 - Hubungan sosial di tempat kerja sangat positif dan mendukung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.6	3.6	3.6
	Setuju	122	87.1	87.1	90.7
	Sangat Setuju	13	9.3	9.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

X3.2.2 - Merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan dalam pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	102	72.9	72.9	72.9
Sangat Setuju	38	27.1	27.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X3.3.1 - Gaji dan tunjangan yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	91	65.0	65.0	65.0
Sangat Setuju	49	35.0	35.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

X3.3.2 - Sistem penggajian di perusahaan ini adil dan transparan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	94	67.1	67.1	67.1
Sangat Setuju	46	32.9	32.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Frequencies Variabel Kinerja Pegawai

		Statistics							
		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3429	4.4143	4.4929	4.4000	4.3786	4.5000	4.5071	4.4214
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	5.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00 ^a	5.00	4.00
Sum		608.00	618.00	629.00	616.00	613.00	630.00	631.00	619.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

Y.1.1 - Memberikan hasil kerja dengan kualitas yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	92	65.7	65.7	65.7
	Sangat Setuju	48	34.3	34.3	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Y.1.2 - Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.6	3.6	3.6
	Setuju	72	51.4	51.4	55.0
	Sangat Setuju	63	45.0	45.0	100.0
	Total	140	100.0	100.0	

Y.2.1 - Mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	71	50.7	50.7	50.7
Sangat Setuju	69	49.3	49.3	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Y.2.2 - Dapat menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang memadai dalam batas waktu yang ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	84	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	56	40.0	40.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Y.3.1 - Memanfaatkan waktu kerja saya dengan efisien

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	87	62.1	62.1	62.1
Sangat Setuju	53	37.9	37.9	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Y.3.2 - Memiliki disiplin waktu yang baik dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan

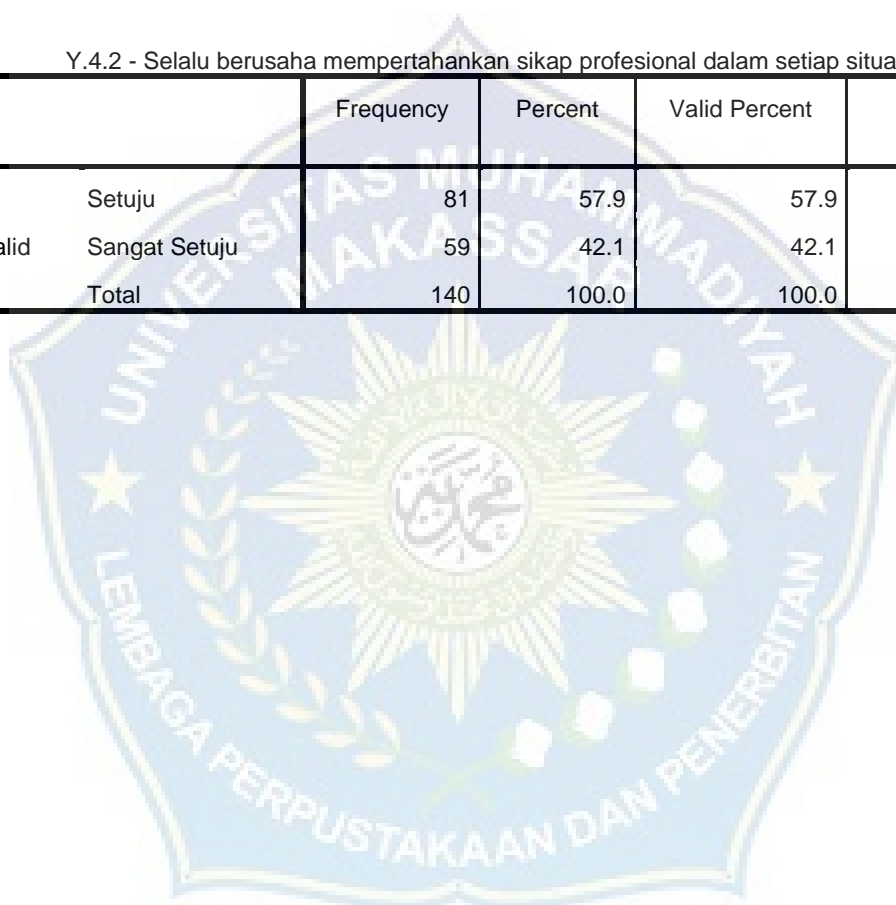
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	70	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	70	50.0	50.0	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Y.4.1 - Memiliki sikap positif dan kooperatif dalam bekerja dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	69	49.3	49.3	49.3
Sangat Setuju	71	50.7	50.7	100.0
Total	140	100.0	100.0	

Y.4.2 - Selalu berusaha mempertahankan sikap profesional dalam setiap situasi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	81	57.9	57.9	57.9
Sangat Setuju	59	42.1	42.1	100.0
Total	140	100.0	100.0	



LAMPIRAN 7. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	Total_X1
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.070	-.603**	.035	.425**	.065	-.187*	.001	-.024	.180*	.269**
	Sig. (2-tailed)		.412	.000	.681	.000	.443	.027	.989	.775	.034	.001
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.1.2	Pearson Correlation	.070	1	.213*	.501**	.191*	-.138	.118	-.123	-.130	.012	.307**
	Sig. (2-tailed)	.412		.012	.000	.024	.104	.166	.148	.124	.885	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.2.1	Pearson Correlation	-.603**	.213*	1	-.042	-.305**	-.078	.492**	.272**	.029	-.063	.162
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.622	.000	.357	.000	.001	.732	.460	.055
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.2.2	Pearson Correlation	.035	.501**	-.042	1	.455**	-.069	-.085	-.062	-.302**	-.056	.154
	Sig. (2-tailed)	.681	.000	.622		.000	.417	.316	.470	.000	.515	.069
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.3.1	Pearson Correlation	.425**	.191*	-.305**	.455**	1	.617**	-.148	.438**	-.002	.220**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.000	.000		.000	.081	.000	.983	.009	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.3.2	Pearson Correlation	.065	-.138	-.078	-.069	.617**	1	.083	.504**	.201*	.242**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.443	.104	.357	.417	.000		.329	.000	.017	.004	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.4.1	Pearson Correlation	-.187*	.118	.492**	-.085	-.148	.083	1	.456**	.191*	.020	.437**
	Sig. (2-tailed)	.027	.166	.000	.316	.081	.329		.000	.024	.811	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.4.2	Pearson Correlation	.001	-.123	.272**	-.062	.438**	.504**	.456**	1	.211*	.286**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.989	.148	.001	.470	.000	.000	.000		.012	.001	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.5.1	Pearson Correlation	-.024	-.130	.029	-.302**	-.002	.201*	.191*	.211*	1	.132	.459**
	Sig. (2-tailed)	.775	.124	.732	.000	.983	.017	.024	.012		.119	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
X1.5.2	Pearson Correlation	.180*	.012	-.063	-.056	.220**	.242**	.020	.286**	.132	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.034	.885	.460	.515	.009	.004	.811	.001	.119		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Total_X1	Pearson Correlation	.269**	.307**	.162	.154	.606**	.562**	.437**	.678**	.459**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.055	.069	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140	140

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	140	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	140	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Correlations

	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	Total_X2
X2.1.1 Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.230**
X2.1.1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006
X2.1.1 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.1.2 Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.348**
X2.1.2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.1.2 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.2.1 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.613**
X2.2.1 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
X2.2.1 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.2.2 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.664**
X2.2.2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
X2.2.2 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.3.1 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.751**
X2.3.1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X2.3.1 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.3.2 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.593**
X2.3.2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
X2.3.2 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.4.1 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.514**
X2.4.1 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
X2.4.1 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
X2.4.2 Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.589**
X2.4.2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
X2.4.2 N	141	141	141	141	141	141	141	141	140
Total_X2 Pearson Correlation	.230**	.348**	.613**	.664**	.751**	.593**	.514**	.589**	1
Total_X2 Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total_X2 N	140	140	140	140	140	140	140	140	140

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	140	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	140	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	8

Correlations

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	Total_X3
X3.1.1	Pearson Correlation	1	.462**	.207*	-.013	.384**	.175*	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.881	.000	.038	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X3.1.2	Pearson Correlation	.462**	1	.475**	.402**	.504**	.396**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X3.2.1	Pearson Correlation	.207*	.475**	1	.355**	.220**	.102	.564**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.009	.231	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X3.2.2	Pearson Correlation	-.013	.402**	.355**	1	.192*	.086	.504**
	Sig. (2-tailed)	.881	.000	.000		.023	.312	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X3.3.1	Pearson Correlation	.384**	.504**	.220**	.192*	1	.539**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.023		.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
X3.3.2	Pearson Correlation	.175*	.396**	.102	.086	.539**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.231	.312	.000		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140
Total_X3	Pearson Correlation	.590**	.848**	.564**	.504**	.747**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	140	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	140	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	6

Correlations

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2	Total_Y
Y.1.1	Pearson Correlation	1	.647**	.372**	.270**	.522**	.451**	.441**	.359**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.1.2	Pearson Correlation	.647**	1	.673**	.359**	.343**	.510**	.499**	.169*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.046	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.2.1	Pearson Correlation	.372**	.673**	1	.566**	.291**	.443**	.457**	.374**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.2.2	Pearson Correlation	.270**	.359**	.566**	1	.595**	.379**	.397**	.661**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.3.1	Pearson Correlation	.522**	.343**	.291**	.595**	1	.633**	.504**	.527**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.3.2	Pearson Correlation	.451**	.510**	.443**	.379**	.633**	1	.757**	.304**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.4.1	Pearson Correlation	.441**	.499**	.457**	.397**	.504**	.757**	1	.436**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Y.4.2	Pearson Correlation	.359**	.169*	.374**	.661**	.527**	.304**	.436**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140
Total_Y	Pearson Correlation	.697**	.733**	.723**	.723**	.752**	.770**	.772**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	140	140	140	140	140	140	140	140	140

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	140	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	140	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

LAMPIRAN 8. ASUMSI KLASIK

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.56465496
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.947	.290	.267	6.706	.000		
	Budaya_Organisasi	.207	.064	.172	3.239	.002	.775	1.290
	Semangat_Kerja	.114	.056	.249	2.060	.041	.756	1.323
	Kepuasan_Kerja	.212	.069	.267	3.065	.003	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.535	.184		2.909	.004
	Budaya_Organisasi	.015	.040	.036	.376	.707
	Semangat_Kerja	.027	.035	.076	.778	.438
	Kepuasan_Kerja	-.068	.044	-.147	-1.546	.124

a. Dependent Variable: Abs_RES



LAMPIRAN 9. REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.268	.57085

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Budaya_Organisasi, Semangat_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	.290		6.706	.000
	Budaya_Organisasi	.207	.064	.267	3.239	.002
	Semangat_Kerja	.114	.056	.172	2.060	.041
	Kepuasan_Kerja	.212	.069	.249	3.065	.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN 10. SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurul Insani
Nim : 105021101622
Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	12 %	15 %
4	Bab 4	8 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 15 Mei 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Nurul Insani

105021101622

by TahapTutup

Submission date: 15-May-2024 07:22AM (UTC+0700)
Submission ID: 2379593740
File name: BAB_I_-_2024-05-15T082034.028.docx (20.78K)
Word count: 2170
Character count: 14312

BAB I Nurul Insani 105021101622

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	2%
2	muhammadsultonikomunikasiinternalrabu.wordpress.com Internet Source	2%
3	id.wikipedia.org Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	www.scribd.com Internet Source	1%
6	Wulan Furrie. "PROGRAM SERAMBI ISLAMI EDISI JUM'AT PADA SESI TELETILAWAH (Upaya TVRI untuk Meningkatkan Pengetahuan Membaca Alquran Secara Tartil bagi Pemirsa)", LUGAS Jurnal Komunikasi, 2018 Publication	1%
7	dpupr.kaltimprov.go.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	



		1 %
9	Submitted to Universitas Islam Negeri Raden Fatah Student Paper	1 %
10	repository.usbypkp.ac.id Internet Source	1 %
11	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
12	yayasanlazuardibirru.wordpress.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



BAB II Nurul Insani

105021101622

by TahapTutup



Submission date: 15 May 2024 07:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2379594408

File name: BAB II_2024-05-15T08:20:35.883.docx (98.3ok)

Word count: 4703

Character count: 31981

BAB II Nurul Insani 105021101622

ORIGINALITY REPORT

17%	11%	2%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	4%
2	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
5	proceeding.unikal.ac.id Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
8	Submitted to Keimyung University Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1%

10	Submitted to Lincoln High School Student Paper	<1%
11	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1%
12	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
13	dokumen.stimaimmi.ac.id Internet Source	<1%
14	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%
16	Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 Publication	<1%
17	Submitted to Udayana University Student Paper	<1%
18	Submitted to Universiti Kebangsaan Malaysia Student Paper	<1%
19	www.neliti.com Internet Source	<1%

20	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1%
21	pt.scribd.com Internet Source	<1%
22	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1%
23	Ni Putu Novi Nurhana Dewi, Ida Ayu Arini. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Benoa Di Kec. Denpasar Selatan, Kota Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication	<1%
24	adoc.pub Internet Source	<1%
25	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1%
26	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1%
Exclude quotes <input type="checkbox"/> Off		Exclude matches <input type="checkbox"/> Off
Exclude bibliography <input type="checkbox"/> Off		

BAB III Nurul Insani

105021101622

by TahapTutup

Submission date: 15-May-2024 07:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 2379595381

File name: BAB_III_-_2024-05-15T082040.003.docx (135.47K)

Word count: 1677

Character count: 11029

ORIGINALITY REPORT

12% SIMILARITY INDEX **8%** INTERNET SOURCES **0%** PUBLICATIONS **7%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



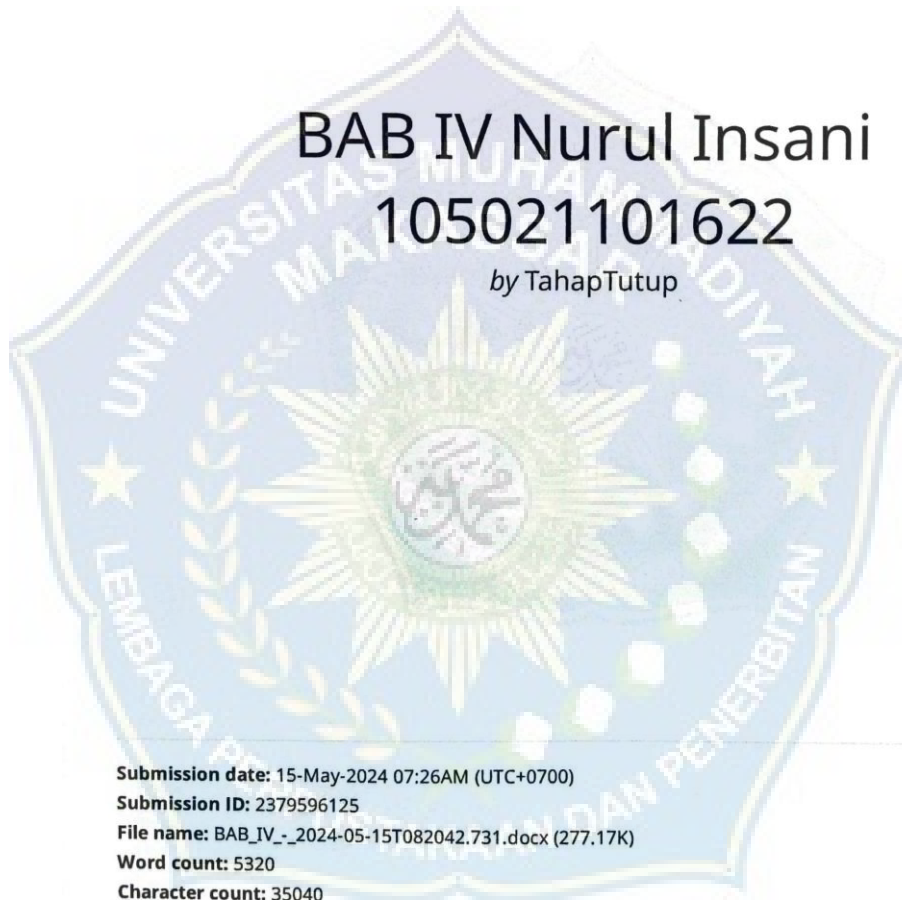
1	text-id.123dok.com Internet Source	2%
2	repository.ptiq.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Pendidikan Ganesha Student Paper	2%
4	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
7	Submitted to Ajou University Graduate School Student Paper	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
9	firmarani.blogspot.com Internet Source	1%

10	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
11	eprints.uty.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes Off Exclude matches Off
 Exclude bibliography Off



BAB IV Nurul Insani
105021101622
by TahapTutup



Submission date: 15-May-2024 07:26AM (UTC+0700)

Submission ID: 2379596125

File name: BAB_IV_-_2024-05-15T082042.731.docx (277.17K)

Word count: 5320

Character count: 35040

BAB IV Nurul Insani 105021101622

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

staging.tvri.go.id

Internet Source



1%

2

repository.unipasby.ac.id

Internet Source

1%

3

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1%

4

jurnal.umrah.ac.id

Internet Source

1%

5

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1%

7

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1%

8

Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar

Student Paper

<1%

9

repository.umsu.ac.id

	Internet Source	<1 %
10	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
11	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
12	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
13	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
14	id.123dok.com Internet Source	<1 %
15	repo.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
17	jamaah-daha.simplesite.com Internet Source	<1 %
18	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.slideshare.net Internet Source	<1 %

BAB V Nurul Insani

105021101622

by TahapTutup

Submission date: 15-May-2024 07:28AM (UTC+0700)

Submission ID: 2379596873

File name: BAB_V_-_2024-05-15T082042.127.docx (14.99K)

Word count: 388

Character count: 2647

BAB V Nurul Insani 105021101622

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off



Off



LAMPIRAN 11. DOKUMENTASI PENELITIAN DI LPP TVRI SUL-SEL



PERPUSTAKAAN DAN





DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nurul Insani, lahir di Sapohiring pada tanggal 17 Mei 1999 dari pasangan suami isteri, Ayah Nurdin dan Ibu Hasmawati. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Balassuka Kecamatan Tombolopao Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis mulai menempuh pendidikan di SD Inpres Bocci lulus tahun 2011, MTs Muhammadiyah Balassuka lulus tahun 2014, MA Muhammadiyah Balassuka lulus tahun 2017 dan melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar yakni Program Sarjana Akuntansi tahun 2017 dan selesai pada tahun 2021. Setelah wisuda di Program S1 melanjutkan jenjang pendidikan Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia masuk tahun 2022 hingga saat ini masih sedang proses penyelesaian tesis sebagai prasyarat penyelesaian.