PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HARPINDO JAYA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi

Disusun Oleh :

Satria Putra Dwi Pamungkas
NIM. 09730040

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
YOGYAKARTA
2016

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

TÜVRheinland CERT ISO 9001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama	**: Satria Putra Dwi Pamungkas**
NIM	**: 09730040**
Prodi	**: ILMU KOMUNIKASI**
Konsentrasi	**: *Public Relations***

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi saya ini adalah hasil karya/penelitian sendiri dan bukan plagiasi dari karya/penelitian orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 15 Agustus 2016

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
72D1CADF608206054
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Satria Putra Dwi Pamungkas

NIM. 09730040

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 0812272Fax. 519571 YOGYAKARTA 55281

NOTA DINAS PEMBIMBING
FM-UINSK-PBM-05-02/RO

Hal : Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah memberikan, mengaarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Satria Putra Dwi Pamungkas
NIM : 09730040
Prodi : Ilmu Komunikasi
Judul :

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. YAMAHA HARPINDOJAYA

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Komunikasi.

Harapan saya semoga saudara segera dipanggil untuk mempertanggung-jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian atas perhatian Bapak, saya sampaikan terimakasih.
Wassalamu'alaikumWr. Wb

Yogyakarta, 15 Agustus 2016

Pembimbing

Rika Lusri Virga,S.IP.,M.A
NIP. 19850914 201101 1 014

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-266/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2016

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT HARPINDO JAYA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SATRIA PUTRA DWI PAMUNGKAS
Nomor Induk Mahasiswa : 09730040
Telah diujikan pada : Kamis, 25 Agustus 2016
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rika Lusri Virga, S.IP., M.A
NIP. 19850914 201101 2 014

Penguji I

Fatma Dian Pratiwi, S.Sos M. Si.
NIP. 19750307 200604 2 001

Penguji II

Drs. Bono Setyo, M.Si.
NIP. 19690317 200801 1 013

Yogyakarta, 25 Agustus 2016
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
NIP. 19680416 199503 1 004

MOTTO

" Semangat yang keras tidak akan mampu menembus dindingtakdir Allah, akan tapi Allah akan memberikan hasil sebanding dengan seberapa besar usahamu"

(Salovama)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua orang tuasaya yang ada di Magelang

Amah yang selalu menemani saya

Teman-teman seperjuangan Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2009

Adik-adik tingkat Program Studi Ilmu Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Almamater FISHUM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Alhamdulilahirobbil`alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT peneliti telah menyelesaikan skripsi dengan judul"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harpindo Jaya Yogyakarta". Allohumma shalli wasalim `ala sayyidina Muhammad wa`ala ali Muhammad sholawat kita senandungkan kepada Nabi Muhammad SAW sang suri tauladan hidup, semoga kita mendapat syafaatnya di akhirat kelak.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penelitimengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu, diantaranya:

1. Dr. Mochamad Sodik, S.Sos, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Drs. H. Bono Setyo, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Kominikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Rika Lusri Virga, S.IP, M.A selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Dr.Yani Tri Wijayanti, S.Sos M,Siselaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Rama, Bapak Mahfud, Bapak Siantari, Bapak Iqbal, Bapak Alip, Bapak Iswandi, Ibu Fatma dan segenap dosen Prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. Bapak dan Ibu yang selalu menagih kepastian waktu wisuda karena tidak sabar melihat anaknya pakai toga
7. Amah yang selalu memarahi dan memompa semangat selalu ketika saya malas ke kampus menyelesaikan skripsi
8. Bos dan semua karyawan Planet Center yang telah memaklumi saya sering ijin berangkat ke kampus
9. Mbak Evi yang selalu membantu dan meluangkan waktu beserta saran sarannya
10. Seluruh karyawan PT Harpindo Jaya yang telah memberikan ijin dan meluangkan waktunya untuk memberikan informasi yang peneliti butuhkan

11. Temen teman Ikom 2009 semua yang telah mendahului saya lulus, terima kasih atas hinaanya karena saya tidak segera selesai
12. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini

Hanya doa yang dapat peneliti berikan semoga segala kebaikan dan perhatian mendapat ganjaran berlipat ganda dari Allah SWT.

Dengan segala keterbatasan skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritik membangun sangat peliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya,semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi segenap pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 15 Agustus 2016

Satria Putra Dwi Pamungkas
09730040

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

SURAT PERNYATAAN ii

HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING iii

HALAMAN PENGESAHAN iv

HALAMAN MOTTO v

HALAMAN PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

ABSTRAC xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

E. Tinjauan Pustaka 6

F. Landasan Teori 8

1. Komunikasi Organisasi 8

a. Proses Komunikasi Organisasi 9

b. Pola Komunikasi Organisasi 9

c. Peran Komunikasi Organisasi 12

2. Kepuasan Kerja 20
3. Kerangka Pemikiran 33
G. Jenis Penelitian 33
1. Desain Penelitian 33
2. Variabel Penelitian 35
3. Definisi Konseptual..... 36
4. Devinisi Operasional 39
5. Populasi dan Sampel Penelitian 42
1) Populasi 42
2) Sampel..... 42
3) Metode Pengambilan Sampel..... 43
6. Metode Pengumpulan data 43
7. Hipotesis Penelitian 45
8. Validitas dan Reliabilitas 39
a. Uji Validitas 45
b. Uji Realibilitas 47
9. Metode Analisis Data 48
a. Analisis Deskriptif 48
b. Analisis Kuantitatif 48
1) Analisis Regresi Linier Berganda 48
2) Koefisien Determinasi (R^2)..... 49
3) Korelasi Parsial 50
BAB II GAMBARAN PERUSAHAAN
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan 52
B. Visi dan Misi PT. Harpindo Jaya 53

C. Bidang Usaha PT. Harpindo Jaya 55
D. Struktur Organisasi 57
E. Wewenang Dan Tanggung Jawab 58
1. Direktur 58
2. General Manager 58
3. Area Sales Manager 58
4. Spare Part Manager 58
5. Service Manager 58
6. Kepala Cabang 59
7. Spare Part Cabang 59
8. Supervisor 59
9. Kasir 59
10. Service Cabang 59
11. Sales 59
F. Pihak yang Berkepentingan *(stakeholders)* 60
BAB III ANALISA HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Karakteristik Responden 62
1. Jenis Kelamin 62
2. Umur 64
3. Pendidikan 65
B. Uji Instrumen 66
1. Uji Validitas 66
2. Uji Reliabilitas 68

C. Deskripsi hasil Tanggapan Responden 69
1. Komunikasi Organisasi (Variabel X) 69
2. Kepuasan Kerja (Variabel Y) 70
D. Uji Asumsi 72
1. Uji Normalitas 72
2. Uji Heteroskedastisitas 73
E. Analisis Regresi Sederhana 74
F. Koefisien Determinasi (R square) 75
G. Uji Hipotesis (Uji t) 76
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 77
B. Saran 77
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Karakteriustik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62

Tabel 3.2 Karakteriustik Responden Berdasarkan Umur 64

Tabel 3.3 Karakteriustik Responden Berdasarkan Pendidikan 65

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas 67

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen 68

Tabel 3.6 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional 69

Tabel 3.7 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja 71

Tabel 3.8 Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov 72

Tabel 3.9 Tabel Uji Heteroskedastisitas 73

Tabel 3.10 Estimasi Regresi Linier Sederhana 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 PT. Harpindo Jaya Cabang Yogyakarta Tampak Depan 53

Gambar 1.2 Bengkel Pelayanan Service Costumer 55

Gambar 1.3 Showroom Penjualan 56

Gambar 1.4 Pejabat PT. Harpindo Jaya 56

EFFECT COMMUNICATIONS ORGANIZATION

TOWARDS EMPLOYEE SATISFACTION

AT YAMAHA HARPINDOJAYA

ABSTRACT

Communication is a two way process that resulted in the exchange of information and understanding between individuals involved. This study aims to determine and analyze the influence of the organization's communication on job satisfaction of employees of PT. Harpindo Jaya Yogyakarta Sleman branch. Organizational communication can be defined performances and interpretation of messages between communication units that are part of a particular organization. An organization composed of units of communication in hierarchical relationships between each other and function in an environment (Pace and Faules, 2005). Job satisfaction is as a general attitude of the people towards their job. (Robbins, 2009). Samples totaling 89 respondents with techniques samples using Proportional Stratified Sampling. Data analysis techniques in this study using regression analysis. The calculation in the simple regression obtained t value amounted to 6,250 and 0,000 tsig smaller than 0,050. The conclusion of this study is partially organizational communication have positive influence and significant impact on job satisfaction of employees of PT. Harpindo Jaya Yogyakarta Sleman branch..

Keywords: organizational communication, job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keadaan ekonomi dunia yang cenderung fluktulatif berdampak pada semua negara. Tidak terkecuali Indonesia yang sedikit banyak mempengaruhi beberapa aspek ekonomi dan mempunyai efek pada berbagai sektor kehidupan. Pemutusan hubungan kerja akibat krisis ekonomi pada beberapa perusahaan besar secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan baik secara mental maupun fisik mereka. Keadaan ini juga akan berdampak pada karyawan yang masih bekerja pada perusahaan tersebut.

Perkembangan informasi dan teknologi yang begitu pesat dapat disikapi dengan positif maupun negatif. Penggunaan teknologi di berbagai aspek kehidupan memerlukan sumberdaya manusia yang sangat berkualitas dan terampil. Sumberdaya manusia atau sering disebut sebagai karyawan dalam proses bekerjanya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor. Untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang baik maka karyawan juga dapat terpengaruh dengan keadaan yang ada di sekitar mereka bekerja.

Keadaan ini dapat menjadi dukungan dalam mencapai hasil akhir yang baik maupun dapat menurunkan kualitas kerja. Kebiasaan yang sering dilakukan di tempat kerja juga akan memberikan efek pada karyawan dalam proses bekerjanya. Perusahaan sebaiknya dapat membiasakan karyawan mempunyai sikap yang dapat mencerminkan perilaku karyawan yang baik

dan dapat membawa visi dan misi perusahaan maupun instansi dalam perilaku sehari – hari. Perilaku karyawan yang terarah dapat menjadi intisari budaya organisasi yang baik dan kuat.

Komunikasi merupakan suatu proses dua arah yang menghasilkan pertukaran informasi dan pengertian antara masing-masing individu yang terlibat. Komunikasi merupakan dasar dari seluruh interaksi antar manusia. Komunikasi merupakan kebutuhan hakiki dalam kehidupan manusia untuk saling tukar menukar informasi. Karena tanpa komunikasi, interaksi antar manusia baik secara perorangan, kelompok, maupun organisasi tidak mungkin terjadi. Manusia memerlukan kehidupan sosial atau kehidupan bermasyarakat. Sebagian besar interaksi manusia berlangsung dalam situasi komunikasi interpersonal (komunikasi antar pribadi).Hal ini tercantum dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl ayat 125.

ٱدْعُ إِلَىٰ سَبِيلِ رَبِّكَ بِٱلْحِكْمَةِ وَٱلْمَوْعِظَةِ ٱلْحَسَنَةِ ۖ وَجَٰدِلْهُم بِٱلَّتِى هِىَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَن سَبِيلِهِۦ وَهُوَ أَعْلَمُ بِٱلْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya:"Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang – orang yang mendapat petunjuk".(An-Nahl: 125)

Ayat di atas menjelaskan tentang pentingnya komunikasi baik pribadi maupun antar pribadi.

Demikian halnya dengan PT. Harpindo Jaya Motor di Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi. Perusahaan ini terletak di Jl. Raya Monjali No. 125 Sleman Yogyakarta. PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta mempunyai banyak karyawan yang mempunyai tugas sesuai bidang kerjanya. Agar komunikasi yang dilakukan dapat berjalan efektif, maka dibutuhkan suatu komunikasi yang berlaku pada setiap pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Komunikasi yang berlaku dalam organisasi erat kaitannya dengan tujuan dan pencapaian target organisasi. Komunikasi antar pribadi sangat penting dilakukan untuk mendukung kelancaran komunikasi dalam organisasi. Sistem komunikasi serta hubungan antar pribadi yang baik akan meminimalisir kesenjangan antara berbagai pihak dalam organisasi dan meminimalisir rasa saling tidak percaya, kecurigaan di lingkungan kerja. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan organisasi. Komunikasi yang baik senantiasa menimbulkan iklim keterbukaan, demokratis, rasa tanggung jawab, kebersamaan dan rasa memiliki organisasi.

Pada Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta, karyawan bekerja sesuai dengan bidang kerjanya yang selalu berinteraksi dengan karyawan lain. Sikap karyawan yang selalu mengedepankan kekeluargaan dan saling tolong menolong mempunyai pengaruh yang positif terhadap nilai-nilai budaya

komunikasi interpersonal dan dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawan.

Dengan berkomunikasi personil yang ada dalam organisasi akan saling berinteraksi, saling membagi informasi dan saling membantu dalam menyelesaikan masalah mereka, serta saling bertukar pikiran untuk meningkatkan kerja demi tercapainya keberhasilan program organisasi, karena untuk mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhannya personil dalam organisasi tidak dapat menghindarkan diri dari berhubungan dengan orang lain. Komunikasi yang terjalin Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta haruslah dijalankan secara kekeluargaan dengan siapapun. Untuk mengetahui hal tersebut, maka penulis melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang ada bahwa komunikasi yang dijalankan masih terdapat hambatan terutama komunikasi antar lintas bidang dengan atasan. Para pegawai menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan dalam antar bidang masih sangat kurang dan perlu ditingkatkan terutama dalam hal kerjasama dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dimana saat kerja lapangan. Selain itupun komunikasi yang dijalankan dengan atasan masih terdapat kendala.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya komitmen organisasi karyawan yang dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta dengan judul **“ Pengaruh**

komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta"

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

   Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan komitmen organisasi karyawan melalui komunikasi interpersonal.

2. Bagi peneliti

   Secara umum penelitian ini bermanfaat untuk memberikan pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja. Diharapkan hasil penelitian tersebut dapat memberikan pemahaman dan pengetahuan terhadap pembaca agar dapat diimplementasikan ke dalam kegiatan yang berhubungan dengan komunikasi public relation dan kepuasan kerja.

E. Tinjauan Pustaka

Sebagai salah satu bahan acuan dari penelitian ini adalah penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya. Dengan harapan agar tidak terjadi pengulangan atau kesamaan penelitian yang telah ada serta untuk mengetahui dan membandingkan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya. Adapun penelitian yang menjadi refrensi peneliti adalah sebagai berikut:

Penelitian yang menjadi landasan lainnya yaitu mempunyai judul Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Ketahanan Pangan Daerah (BKPD) Provinsi Jawa Barat Kota Bandung yang dilakukan oleh Antony Akhmad Z.A. Kesamaan dari penelitian ini adalah penggunaan varibel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa komunikasi organisasi pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada dalam kategori baik, dari ke empat indikator yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal,dan Komunikasi Lintas Saluran. Namun dari ke empat indikator tersebut dengan kategori baik masih ada yang memperoleh skor yang rendah yaitu mengenai komunikasi ke bawah. Kepuasan Kerja yang diberikan oleh BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung kepada pegawai berada dalam kategori tinggi, dari tujuh indikator/ukuranya itu gaji, pengembangan karier, hubungan dengan

pegawai lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan mutu pengawasan. Namun dari ke tujuh indikator tersebut dengan dikategorikan baik, masih ada yang memperoleh persentase dengan kategori cukup yaitu mengenai mutu pengawasan. Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BKPD Provinsi Jawa Barat Kota Bandung berada pada kategori kuat. Yang berarti secara bersama –sama variabel komunikasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan adalah penelitian yang berjudul Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto yang ditulis oleh Dahliawati mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP. Penelitian ini termuat dalam jurnal Bahana Manajemen Pendidikan tahun 2015. Kesamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori tinggi, Komunikasi organisasi di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto berada pada kategori cukup baik. Hasil lainnya adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.

F. Landasan teori

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting namun juga kompleks dalam kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali (Morissan, 2013). Komunikasi organisasi menurut Goldhaber didefinisikan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1993:151). Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan (Pace dan Faules, 2005: 32).

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi (Joseph A.Devito, 1997:340). Komunikasi organisasi menurut Wiryanto (dalam Khomsahrial Romli, 2011) adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya

berorientasi kepentingan organisasi. Isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

a. Proses Komunikasi Organisasi

Harold Koontz menjelaskan terdapat lima faktor atau kondisi yang mempengaruhi proses komunikasi dalam organisasi, yaitu :

a. Pengiriman Pesan *(The sender of message)*
b. Penggunaan saluran komunikasi untuk mengirim pesan *(Use of a channel to transmit the message)*
c. Penerimaan Pesan *(Receiver of message)*
d. Gangguan dan umpan balik *(Noise and feedback in communication)*
e. Situasi dan faktor pengorganisasian pesan dalam berkomunikasi (Situational and Organizational factors in communication)

b. Pola Komunikasi Organisasi

Meskipun semua organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuannya, pendekatan yang dipakai antara satu organisasi dengan organisasi yang lain bervariasi atau berbeda-beda. Untuk organisasi berskala kecil mungkin pengaturannya tidak terlalu sulit sedangkan untuk perusahaan besar yang memiliki ribuan karyawan maka penyampaian informasi

kepada mereka merupakan pekerjaan yang cukup rumit. Untuk itu, menentukan suatu pola komunikasi yang tepat dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan. Terdapat dua macam jaringan komunikasi organisasi (Muhammad, 1995:102), yaitu :

1. Jaringan Komunikasi Formal

Dalam struktur garis, fungsional maupun matriks, nampak berbagai macam posisi atau kedudukan yang masing-masing sesuai batas dan tanggung jawab dan wewenangnya. Dalam kaitannya dengan proses penyampaian informasi dari pimpinan kepada bawahan ataupun dari para manajer kepada karyawannya, pola transformasinya dapat berbentuk *down ward communication ,upward communication, horizontal communication* dan *diagonal communication.* Komunikasi dari atas ke bawah merupakan aliran komunikasi dari atasan ke bawahan, di mana umumnya terkait dengan tanggung jawab dan wewenang seseorang dalam suatu organisasi. ada lima tujuan pokok yaitu :

1. Memberi pengarahan atau instruksi kerja.
2. Memberi informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan.
3. Memberi informasi tentang prosedur dan praktik organizational.
4. Memberi umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan.

5. Menyajikan informasi mengenai aspek ideologi yang dapat membantu organisasi menanamkan pengertian tentang tujuan yang ingin dicapai

2. Jaringan Komunikasi Informal

Dalam jaringan komunikasi informal orang-orang yang ada dalam suatu organisasi baik secara jenjang hirarki, pangkat dan kedudukan atau jabatan dapat berkomunikasi secara leluasa. Namun jenis komunikasi ini karena sifatnya yang umum, informasi yang diperoleh seringkali kurang akurat dan tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, karena biasanya lebih bersifat pribadi atau bahkan sekadar desas-desus. Di dalam jaringan komunikasi informal ini, tentunya ada berbagai macam informasi yang mengalir. Namun ada dua tipe informasi yang paling utama atau paling sering menjadi pembicaraan utama dalam komunikasi informal dalam suatu organisasi, yakni: gosip dan rumor.

Pola jaringan komunikasi informal sangat penting bagi organisasi namun bila proses pelaksanaannya tidak efektif bisa memberikan kerugian seperti dari sisi individual sering membuat frustasi atau menjengkelkan pihak tertentu khususnya tentang keterbatasan untuk masuk ke dalam proses pengambilan keputusan. Dimana banyak jalur yang harus dimasuki atau dilewati sebelum langsung ke pengambilan keputusan. Dari sisi

perusahaan kemungkinan munculnya distorsi atau gangguan penyampaian informasi ke level yang lebih tinggi, karena setiap keterkaitan jaringan (*link*) dalam jalur komunikasi dapat menggambarkan suatu kemungkinan munculnya kesalahpahaman.

c. Peran Komunikasi Organisasi

Komunikasi memiliki beberapa fungsi yang salah satunya adalah sebagai komunikasi sosial. Fungsi komunikasi sebagai komunikasi sosial setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur, dan memupuk hubungan dengan orang lain (Mulyana, 2005:5).

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang di dalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih

dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktifitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi. William (1956) menyebutnya dengan istilah "*The Organisation Man".*

Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan/level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi. Adapun peranan komunikasi organisasi antara lain :

1. Peranan antarpersonal

   Wewenang yang formal dari seorang manajer secara langsung akan menimbulkan 3 peranan yang meliputi hubungan antarpersonal yang mendasar, yaitu sebagai berikut :

   a. Peranan tokoh

      Disebabkan oleh kedudukannya sebagai kepala suatu unit organisasi, seorang manajer melakukan tugas yang bersifat keupacaraan/seremonial. Karena ia adalah seorang tokoh, maka selain memimpin berbagai upacara yang di kantornya sendiri, ia juga diundang berbagai pihak luar untuk

menghadiri berbagai upacara, misalnya pembukaan sebuah proyek, ulang tahun suatu instansi, pernikahan rekan manajer, dan sebagainya.

Jelas bahwa di kantor sendiri seorang manajer akan tampil menjadi komunikator dan pada kesempatan itu pula ia memberikan penerangan, penjelasan, himbauan, ajakan, dan lain-lain.

b. Peranan pemimpin

Sebagai pemimpin, seorang manajer bertanggung jawab atas lancar-tidaknya pekerjaan yang dilakukan bawahannya. Beberapa kegiatan bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Ada juga kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berkaitan dengan kepemimpinannya, antara lain memotivasi para karyawan agar giat bekerja. Untuk melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, maka ia harus mampu melaksanakan komunikasi secara efektif. Dalam konteks kepemimpinan, seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat para karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan. Dengan suasana kerja seperti itu akan dapat diharapkan hasil yang memuaskan.

c. Peranan penghubung

Dalam peranan sebagai penghubung, seorang manajer melakukan komunikasi dengan orang-orang di luar jalur komando vertikal, baik secara formal maupun secara tidak formal.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa para manajer menghabiskan waktunya berhubungan dengan orang-orang di luar organisasinya sama dengan waktu yang dipergunakan untuk berhubungan dengan bawahannya. Disamping itu temuan lainnya menunjukkan bahwa waktu yang digunakan untuk berhubungan dengan atasannya sendiri ternyata sangat sedikit.

Dari ketiga jenis peranan yang termasuk ke dalam peranan antarpersonal tersebut tampak bahwa, komunikasi yang dilakukan oleh manajer berlangsung secara antarpersonal. Dalam melaksanakan peranannya itu meskipun sering kali tidak formal, banyak informasi yang dapat diperoleh yang banyak manfaatnya bagi pengembangan organisasi dan pembinaan perilaku organisasional para karyawannya. Informasi mengenai kebijakan perintah atau pengaruh politik tokoh organisasi tertentu mungkin dapat diperoleh lebih cepat dengan kontak pribadi seperti melalui pengumuman resmi.

Kecepatan infomasi yang diperoleh adalah faktor penting dalam proses pengambilan keputusan dalam suatu organisasi.

2. Peranan informasi

Dalam organisasinya, seorang manajer berfungsi sebagai pusat informasi. Ia mengembangkan pusat informasi bagi kepentingan organisasinya. Peranan informasional meliputi peranan-peranan sebagai berikut:

a. Peranan monitor

Dalam melakukan peranannya sebagai monitor, manajer memandang lingkungan sebagai sumber informasi. Ia mengajukan berbagai pertanyaan kepada rekan-rekannya atau kepada bawahannya, dan ia menerima informasi pula dari mereka tanpa diminta berkat kontak pribadinya yang selalu dibinanya.

b. Peranan penyebar

Sebagai kebalikan dari peranan dari penghubung peranan manajer sebagai penyebar seorang manajer menerima menghimpun informasi dari luar organisasi untuk kemudian disebarkan ke bawahannya.

Si manajer mengkomunikasikan informasi yang diperoleh dari luar kepada bawahannya karena bawahannya tidak banyak kesempatan memperoleh informasi dari luar yang penting bagi kepentingan organisasi.

c. Peranan juru bicara

Peranan ini memiliki kesamaan dengan peranan penghubung, yakni dalam hal mengkomunikasikan informasi kepada khalayak luar. Perbedaannya ialah dalam hal caranya: jika dalam peranannya sebagai penghubung ia menyampaikan informasi secara antar pribadi dan tidak selalu resmi, namun dalam peranannya sebagai juru bicara tidak selamanya secara kontak pribadi, tetapi selalu resmi. Dalam peranannya sebagai juru bicara itu ia juga harus mengkomunikasikan informasi kepada orang-orang yang berpengaruh yang melakukan pengawasan terhadap organisasinya. Kepada khalayak di luar organisasinya ia memberikan informasi dalam rangka pengembangan organisasinya. Ia meyakinkan khalayak bahwa organisasi yang dipimpinnya telah melakukan tanggung jawab sosial sebagaimanamestinya. Ia meyakinkan pula para pejabat pemerintah bahwa organisasinya berjalan sesuai dengan peraturan sebagaimana harusnya.

3. Peranan memutuskan

Menyebarkan dan mencari informasi sudah pasti bukan menjadi tujuan organisasi. Informasi merupakan data yang penting dalam proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi. Manajer memegang peranan yang sangat penting

dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Dalam kewenangannya yang formal ia dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang baru dan penting , dalam kedudukannya sebagai pusat syaraf yang formal ia memperoleh informasi yang lengkap dan aktual untuk mengambil keputusan yang strategis yang menentukan ”nasib” perusahaan.

Komunikasi yang berhasil mampu menjawab peluang dan bahkan memprediksi apa yang bakal terjadi di masa yang akan datang. Suranto Aw (2011:80) mengemukakan bahwa keefektifan komunikasi dapat dijelaskan dari 5 perspektif, yaitu *The 5 Inevitable Laws of Effective Communication* atau lima hukum komunikasi efektif, yaitu *Respect*, *Emphathy*, *Audible*, *Clarity*, dan *Humble* yang disingkat *Reach* yang berarti meraih.

1) *Respect* : Sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang kita sampaikan.
2) *Empathy* : Kemampuan kita untuk menempatkan diri kita pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang lain.
3) *Audible* : Dapat *didengarkan* atau dimengerti dengan baik.
4) *Clarity* : *Kejelasan* dari pesan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan multiinterpretasi atau berbagai penafsiran yang berlainan
5) *Humble* : Sikap rendah hati, pada intinya antara lain sikap melayani, sikap menghargai, mau mendengar dan menerima

kritik, tidak sombong dan memandang rendah orang lain, dll.

Devito dalam Suranto Aw (2011:82) mengemukakan lima sikap positif yang mendukung komunikasi yang efektif, meliputi:

1. Keterbukaan (*openness*)

   Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain.

2. Empathy (*empahty*)

   Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain.

3. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

   Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4. Sikap Positif (*positiveness*)

Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku, antara lain menghargai orang lain, berpikiran positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan, komitmen menjalin kerja sama.

5. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan (*equality*) ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga.

2. **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan (Robbins,2009). Menurut As'ad (2008:121) Kepuasan kerja merupakan "perasaan seseorang terhadap pekerjaan" ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya . Menurut Moh As'ad (2008:121) yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

a. Psikologik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan
b. Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
c. Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
d. Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan, serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sementara Ting dan Yuan (1997) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah (1) karakteristik individu, (2) karakteristik pekerjaan dan (3) karakteristik organisasi. Dalam penelitian ini, lebih mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Ting dan Yuan, yaitu akan menganalisa bagian-bagian kepuasan kerja melalui tiga aspek, dan didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Gilmer (1966) dalam As'ad (2004 : 122) yaitu inti yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju

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

2. Keamanan kerja

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

3. Gaji

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

4. Perusahaan dan menajemen

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

5. Pengawasan

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

6. Bagian intrinsik dari pekerjaan

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

7. Kondisi kerja

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

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9. Komunikasi

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

10. Fasilitas

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

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Malayu S.P Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

1. Two-Factor Theory.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan)

merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors.* Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors.* Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators.*

2. *Value Theory.*

   Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah

kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Menurut Robbins (2006:105-107), hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan dan Produktivitas

   Pada penelitian disimpulkan bahwa pada level individu ditemukan produktivitas yang memungkinkan untuk membuahkan kepuasan. Dapat dilihat dari level individu ke level perusahaan, dilihat dari data kepuasan dan produktivitas dikumpulkan pada perusahaan secara keseluruhan, bukannya pada level individu, ditemukan bahwa perusahaan yang mempunyai lebih banyak karyawan yang merasa puas cenderung lebih efektif daripada perusahaan yang mempunyai sedikit karyawan yang puas. Oleh karena itu, tidak dapat dinyatakan bahwa pekerja yang lebih bahagia adalah lebih produktif, tetapi yang benar adalah bahwa perusahaan yang bahagia adalah lebih produktif.

2. Kepuasan dan Keabsenan

   Bahwa kepuasan dan keabsenan memiliki hubungan yang negatif, tetapi hubungan tersebut umumnya kurang dari 40%. Dikatakan juga bahwa karyawan yang tidak puas, berkemungkinan lebih besar absen

dari pekerjaannya, faktor-faktor lain mempunyai dampak pada hubungan tersebut dan mengurangi koefisien hubungan tersebut.

3. Kepuasan dan Pengunduran Diri

   Kepuasan juga berkorelasi negatif dengan pengunduran diri, namun hubungan tersebut lebih kuat dari apa yang ditemukan pada keabsenan.

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *Minesota Satisfaction Questionaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dengan 20 item pernyataan.

1) Menjaga kesibukan

   Individu mampu menjaga kesibukan mengerjakan kewajibannya selama jam kerja barlangsung

2) Kesempatan mengerjakan pekerjaan

   Orang lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapabaiknya mereka melakukan itu.

3) Melakukan sesuatu yang berbeda

   Organisasi atau perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan utuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.

4) Menjadi orang ‘penting’ (berpengaruh)

   Dari bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan kerja juga

dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka.

5) Pimpinan menangani anak buah

Perilaku dari bos seseorang juga merupakan penentu utama kepuasan. Studi-studi umumnya menemukan bahwa kepuasan kerja ditingkatkan bila langsung memahami dan secara bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukan minat pribadi terhadap mereka

6) Atasan mengambil keputusan

Seseorang yang senantiasa memberikan keputusan atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja

7) Hati nurani

Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan , hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempatnya bekerja.

8) Kepastian kerja

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

9) Melakukan sesuatu bagi orang lain

Adanya kesmpatan untuk saling berinteraksi dan tolong menolong dengan orang lain.

10) Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi kerja karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

11) Kemampuan

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

12) Kebijakan perusahaan

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

13) Perbandingan Gaji

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

14) Kesempatan untuk maju

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

15) Pertimbangan individu

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

16) Kebebasan menggunakan metode sendiri

Pemberian kebebasan oleh atasan maupun pihak manajemen untuk menggunakan metode sendiri dalam setiap bekerjanya.

17) Kondisi kerja

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

18) Bekerja sama dengan rekan kerja

Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.

19) Pemberian Pujian

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

20) Perasaan tentang prestasi.

Kepuasan seroang karyawan tentang prestasi kerja yang telah dia dapatkan.

Hoppeck (1995), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Menurut T. Hani Handoko (2003) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan

Berdasarkan alat ukur *Job descriptive index (JDI)* terdapat lima dimensi utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervise atau hubungannya dengan atasan, kesempatan untuk maju atau dipromosikan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi, dan rekan kerja (Aamodt, 2004), pendapat ini juga didukung oleh Luthans (2006), yang mengemukakan beberapa aspek kepuasan kerja yang juga meliputi:

a. Isi pekerjaan

Aspek isi pekerjaan mencakup bobot pekerjaan yang melibatkan keterampilan, dan kemampuan yang sesuai kualifikasi pekerjaan, variasi pekerjaan, kuantitas dan kualitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab individu dalam mengerjakan

pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang dapat memuaskan pekerja adalah pekerjaan yang memberikan status pada pekerjanya. Pekerja cenderung menyukai pekerjaan yang menawarkan bermacam tugas dan tantangan yang dapat mengembangkan potensi dirinya.

b. Imbalan

Aspek imbalan mencakup sejauh mana imbalan yang diterima pekerja sesuai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja. Imbalan yang dimaksud dapat berupa gaji, insentif, dan tunjangan. Pekerja menghendaki sistem imbalan yang adil. Persepsi keadilan diperoleh dari perbandingan diri terhadap orang lain yang mencangkup dua hal yaitu *outcomes* (apa yang kita dapatkan dari pekerjaan kita seperti gaji, keuntungan, dan prestise), dan *input*(kontribusi yang kita berikan terhadap perusahaan seperti waktu kerja, motivasi, dan produktivitas) (Greenberg, 1996).

c. Promosi jabatan

Aspek promosi jabatan mencakup kesempatan memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi. Selain memperoleh kesempatan promosi, aspek ini juga mencakup keadilan dalam promosi jabatan.

d. Kondisi kerja

Aspek kondisi kerja mencakup kepuasan terhadap kondisi lingkungan pekerjaan seperti, tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas perusahaan lainnya.

e. Rekan kerja

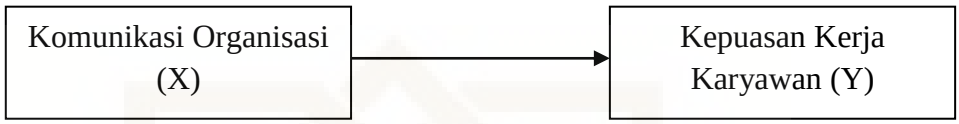
Aspek rekan kerja mencakup kepuasan hubungan atau interaksi pekerja dengan pekerja lain baik yang setara tingkatannya, bawahan, atau atasannya. Walgito (2003) mengemukakan bahwa suatu kohesifitas yang tinggi akan menghasilkan suatu respon positif yang bersifat *uniform* dalam setiap tindakan dan juga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Dalam kehidupan kerja, bila terjadi permusuhan dengan karyawan lain individu akan berusaha untuk menghindar baik secara psikologis , secara fisik, atau dengan meninggalkan pekerjaan seluruhnya (Beehr dan Newman, 1978, dalam Chandraiah, Agrawal, Marimuthu, & Manoharan, 2001)

f. Pengawasan atau penyeliaan

Aspek pengawasan atau penyeliaan ini mencakup kepuasan terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasannya. Pengawasan merupakan suatu proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai (Handoko, 2007). Apakah atasan sudah objektif dalam melakukan pengawasan dan penilaian serta apakah atasan memberikan kepercayaan, dukungan, saran, serta motivasi pada bawahannya, dan sejauh mana atasan mampu menjalankan fungsinya. Penerapan suatu bentuk komunikasi antara manajer dengan bawahan akan meningkatkan pengertian dan membuat delegasi semakin efektif, karena manajer akan mengetahui

kemampuan karyawannya yang berfungsi untuk menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawannya tersebut (Handoko, 2007).

3. **Kerangka pemikiran**



G. Jenis Penelitian

1. Desain penelitian

Dihilhat dari sifat permasalahannya penelitian ini termasuk penelitian koeralasional. Penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang mempelajari hubungan dua variabel atau lebih,yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain. Derajat hubungan variabel-variabel dinyatakan dalam satu indeks yang dinamakan koefisien korelasi. Koefisien korelasi dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang hubungan antar variabel atau untuk menyatakan besar kecilnya hubungan antara kedua variabel (Sugiyono, 2009, 14).

Berdasar dari jenis analisis datanya penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statik. Data berupa angka pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian angket. Pendekatan kuantitatif pada dasarnya dilakukan untuk penelitian

inferensial (pengujian hipotesis) dan menyandarkan pada suatu probabilitas penolakan atau penerimaan hipotesis (Sugiyono, 2012 : 21). Jenis penelitian ini adalah *observational analitik* dengan rancangan penelitian *case control study* karena penelitian kasus kontrol merupakan satu-satunya cara yang relatif murah, mudah dan cepat untuk mencari asosiasi antara faktor risiko dengan penyakit yang jarang ditemukan (Suradi, 2002 : 6). Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, dituangkan dalam bentuk dan angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode survey eksplanatif (*analitik*). Penelitian eksplanatif bertujuan untuk mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Berdasarkan sifat kaitan antar variabelnya, survey eksplanatif dibagi menjadi dua yaitu komparatif dan asosiatif. Sifat komparatif yaitu bermaksud membuat komparasi (membandingkan) antara variabel yang satu dengan variabel lainnya yang sejenis. Sedangkan sifat asosiatif yaitu bermaksud untuk menjelaskan hubungan (korelasi) antara variable (Krisyantono, 2007:42).

Dilihat dari sifat datanya merupakan penelitian observasi, yaitu merupakan metode pengumpulan data yang paling alamiah dan paling banyak digunakan tidak hanya dalam dunia keilmuan, tetapi juga dalam berbagai aktivitas kehidupan. Secara umum, observasi berarti pengamatan, penglihatan. Sedangkan secara khusus, dalam dunia

penelitian, observasi adalah mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, mencari bukti terhadap fenomena sosial keagamaan (perilaku, kejadian-kejadian, keadaan, benda, dan simbol-simbol tertentu) selama beberapa waktu tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi, dengan mencatat, merekam, memotret fenomena tersebut guna penemuan data analisis (Sugiyono, 2009:18).

Penelitian ini menggunakan survey eksplanatif yang bersifat asosiatif yaitu jenis survey yang digunakan ketika peneliti ingin mengetahui mengapa situasi atau kondisi tertentu terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu. Peneliti tidak hanya menggambarkan terjadinya fenomena tetapi telah mencoba menjelaskan mengapa fenomena itu terjadi dan apa pengaruhnya. Dengan demikian, peneliti ingin menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2009:18).

2. Variabel penelitian

Variabel merupakan fenomena yang dapat diukur atau diamati karena memiliki nilai atau kategori (Silalahi, 2010 : 132). Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Menurut Sugiyono (2010:72) variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat).

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen (X) adalah komunikasi organisasi .

b. Menurut Sugiyono (2010:72) variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja.

3. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pengertian atau bahasan tentang suatu konsep, yang dipilih atau ditetapkan oleh peneliti. peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu pengaruh komunikasi organisasi (X) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y)

a. Komunikasi organisasi (X)

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi (Joseph A.Devito, 1997: 340). Devito dalam Suranto Aw (2011:82) mengemukakan lima sikap positif yang mendukung komunikasi yang efektif, meliputi:

1. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain.

2. Empathy (*empahty*)

   Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain.

3. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

   Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4. Sikap Positif (*positiveness*)

   Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku, antara lain menghargai orang lain, berpikiran positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan, komitmen menjalin kerja sama.

5. Kesetaraan (*equality*)

   Kesetaraan (*equality*) ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga.

b. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y) yang dimaksud adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2009 : 203). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Minesota Satisfaction Questionaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dengan 20 item pernyataan adalah :

1. Menjaga kesibukan
2. Kesempatan mengerjakan pekerjaan
3. Melakukan sesuatu yang berbeda
4. Menjadi orang 'penting' (berpengaruh)
5. Pimpinan menangani anak buah
6. Atasan mengambil keputusan
7. Hati nurani
8. Kepastian kerja
9. Melakukan sesuatu bagi orang lain
10. Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain
11. Kemampuan
12. Kebijakan perusahaan
13. Perbandingan Gaji
14. Kesempatan untuk maju
15. Pertimbangan individu
16. Kebebasan menggunakan metode sendiri

17. Kondisi kerja
18. Bekerja sama dengan rekan kerja
19. Pemberian Pujian
20. Perasaan tentang prestasi.

4. Definisi Operasional

Indikator operasional adalah penentu *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Indikator operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct,* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan reflikasi pengukuran dengan cara yang sama atau pengembangan cara pengukuran *construct* yang lebih baik (Indrayantoro & Supomo, 1999: 47). Berdasarkan definisi konseptual dari variabel penelitian diperoleh indikator-indikator operasional sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*independent*), yaitu : Komunikasi organisasi (X)

Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi (Joseph A.Devito, 1997: 340). Devito dalam Suranto Aw (2011:82) mengemukakan lima sikap positif yang mendukung komunikasi yang efektif, meliputi:

1. Keterbukaan (*openness*)

   Keterbukaan ialah sikap dapat menerima masukan dari orang lain, serta berkenan menyampaikan informasi penting kepada orang lain.

2. Empathy (*empahty*)

   Empati ialah kemampuan seseorang untuk merasakan kalau seandainya menjadi orang lain, dapat memahami sesuatu yang dialami orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan orang lain, dapat memahami sesuatu persoalan dari sudut pandang orang lain, melalui kacamata orang lain.

3. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

   Hubungan interpersonal yang efektif adalah hubungan dimana terdapat sikap mendukung (*supportiveness*). Artinya masing-masing pihak yang berkomunikasi memiliki komitmen untuk mendukung terselenggaranya interaksi secara terbuka.

4. Sikap Positif (*positiveness*)

   Sikap positif (*positiveness*) ditunjukkan dalam bentuk sikap dan perilaku, antara lain menghargai orang lain, berpikiran positif terhadap orang lain, tidak menaruh curiga secara berlebihan, meyakini pentingnya orang lain, memberikan pujian dan penghargaan, komitmen menjalin kerja sama.

5. Kesetaraan (*equality*)

   Kesetaraan (*equality*) ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga.

b. Variabel Terikat (*dependent*), yaitu : Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja (Y) yang dimaksud adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2009 : 203). Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *Minesota Satisfaction Questionaire* oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) dengan 20 item pernyataan adalah :

1. Menjaga kesibukan
2. Kesempatan mengerjakan pekerjaan
3. Melakukan sesuatu yang berbeda
4. Menjadi orang 'penting' (berpengaruh)
5. Pimpinan menangani anak buah
6. Atasan mengambil keputusan
7. Hati nurani
8. Kepastian kerja
9. Melakukan sesuatu bagi orang lain
10. Bercerita tentang pekerjaan pada orang lain
11. Kemampuan
12. Kebijakan perusahaan
13. Perbandingan Gaji
14. Kesempatan untuk maju
15. Pertimbangan individu
16. Kebebasan menggunakan metode sendiri

17. Kondisi kerja
18. Bekerja sama dengan rekan kerja
19. Pemberian Pujian
20. Perasaan tentang prestasi.

5. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu.Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Harpindo Jaya Yogyakarta yang berjumlah (seratusan) karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009)**,** sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada intinya menyatakan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebut haruslah benar-benar mewakili, jika tidak maka hasil dari penelitian tersebut akan salah.

Sesuai pendapat Arikunto (2002:112) bahwa untuk penelitian yang populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Karena jumlah populasi lebih dari 100, maka sampel diambil dengan menggunakan rumus dari Isaac dan Michael dalam Sugiyono, 2009.

3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Stratified Sampling*. Menurut Sugiyono (2009) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Besar sampel dapat dicari dengan rumus :

$$n_1 = \frac{N_1}{\sum N_1} \text{ x } n_0$$

dimana :

n_1 = Banyaknya sampel karyawan pada tiap bagian / jabatan.

$\sum N_1$ = Banyaknya seluruh karyawan.

N_1 = Banyaknya karyawan pada tiap tingkat jabatan.

n_0 = Banyaknya seluruh sampel yang akan diambil menjadi responden.

6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai. Selain itu, juga penulis melakukan wawancara langsung dengan supervisior dan HRD PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.
2. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan supervisior dan HRD PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta.
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan secara umum pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. (Sugiyono, 2009). Berdasarkan uji statistiknya, rumusan hipotesis dibedakan menjadi dua jenis, yaitu hipotesis nol atau hipotesis nihil yang disimbolkan dengan H0 dan hipotesis alternatif atau hipotesis kerja dengan simbol Ha. Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis kerja atau Ha : Ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta.

   Hipotesis nol atau H0 : Tidak ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta.

8. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas instrument yang menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul dan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud.

Uji validitas dilakukan dengan pendekatan korelasi *product moment* antar masing-masing item yang mengukur suatu variabel dengan skor total variabel tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan α = 5% sehingga syarat minimum suatu instrumen untuk dianggap valid adalah jika tingkat signifikasi dari r hitung lebih kecil dari 0,05. Rumus Korelasi Product Moment (Sugiyono, 1999:182) yaitu :

$$r^{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[\ (n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)\ ]}}$$

Dimana :

r_{xy} = Korelasi Product Moment

n = Jumlah sampel

Σx = Jumlah skor butir

Σy = Jumlah skor total

Σxy = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butir

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total

Secara statistik nilai korelasi dari masing-masing butir atau atribut harus dibandingkan dengan nilai kritisnya pada nilai signifikasi 5% (0,05). Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini, jika koefisien korelasi < 0,05 maka data dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika koefisien korelasi > 0,05 maka data dikatakan tidak

valid. Kriteria yang digunakan adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel}, berarti item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009), hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Untuk menguji reliabilitas instrument digunakan rumus *Cronbach's Alpha Coefficient* (Suharsimi Arikunto, 2002), adapun rumusnya :

$$r^{1.1} = \frac{k}{(k-1)}\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^{\ 2}} -\right]$$

Dimana :

$r_{1.1}$ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sigma_1^{\ 2}$ = Jumlah varians total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

Kapabilitas penilaian tingkat realibilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) berarti butir-butir kuesioner semakin reliabel. Untuk menguji reliabilitas digunakan *cronbach alpha coefficient* $\geq$ 0,6

9. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Verifikatif, masing-masing metode analisis tersebut dijelaskan di bawah ini. Adapun penjelasan tentang metode analisis data adalah sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Nur Indrianto dan Bambang Supomo, 1997 : 98). Hal ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden. Analisis ini digunakan untuk lebih menjelaskan karakteristik responden dan penilaian responden tentang variabel penelitian.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis statistik kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harpindo Jaya Cabang Sleman Yogyakarta. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda, korelasi Berganda dan Korelasi Parsial. Adapun masing – masing metode analisis adalah sebagai berikut :

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui signifkansi pengaruh variabel

komunikasi organisasi, terhadap Kepuasan kerja serta pengaruh dominan dari variabel-variabel tersebut terhadap Kepuasan kerja. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis Regresi Berganda menurut Sugiyono (2006) adalah sebagai berikut :

$$Y = B_0 + B_1X_1 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

B_0 = Konstanta, yaitu nilai Y pada saat semua variable X bernilai 0

B_1 = Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1

X_1 = komunikasi organisasi

e = Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0, tujuan perhitungan e diasumsikan 0.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Dari koefisien determinan (R^2) menunjukkan kuatnya pengaruh atau hubungan antara variabel dependen (Kepuasan kerja) terhadap variabel independen (komunikasi organisasi). Berganda. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas tak terikat. Adapun untuk menunjukkan besarnya pengaruh koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

Y = Nilai Variabel Y

Ÿ = Nilai rata-rata variabel Y

Ŷ = Nilai taksiran varibel Y

(1) Jika nilai koefisien determinan (R^2) semakin mendekati angka satu berarti variabel terikat dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R^2 maka semakin menggambarkan variabel terikat, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

(2) Jika koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinan ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

3) Korelasi Parsial

Untuk menguji hipotesisi Ha yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu untuk menguji signifikasi suatu koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji t *student* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2010:184)

Keterangan:

t : nilai uji t

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

Apabila hasil pengujian menunjukkan :

(1) Apabila probalitas tingkat signifikan kurang dari 5 % maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

(2) Apabila kesalahan lebih dari 5 % maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh secara parsial komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

Ho : $b_i = 0$ yang berarti tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b_i \neq 0$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis menyimpulkan bahwa pada Regresi Sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,250 dan t_{tabel} sebesar 2,005 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (6,250>2,005), diketahui pula bahwa tsig 0,000 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta. Hal ini berarti apabila komunikasi organisasi semakin baik mengakibatkan kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika pada variabel komunikasi organisasi semakin menurun maka kepuasan kerja akan semakin menurun.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen PT. Harpindo Jaya Yogyakarta agar :

1. Atasan selalu dapat memberikan pengarahan secara rinci dan memberikan kesempatan karyawan untuk memberikan umpan balik.
2. Atasan dapat menerima dan memberikan masukan–masukan yang berguna jika ada karyawan yang berkonsultasi tentang pekerjaan.
3. Memberikan pengarahan pada bawahan agar dapat menjaga komunikasi antar karyawan , agar terciptanya iklim yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, ***Psikologi Industri***, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta, 2004

Chandraiah, K, Agrawal, S.C, Marimuthu, P & Manoharan, N (2001). Occupational Stress and Job Satisfaction among Managers. *Ind J. Occ & Env Med*, *7*(2): 6-11.

Handoko T. Hani,2007 ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*** Edisi kedua BPFE, Yogyakarta.

Joseph *A. Devito, 1997*. Komunikasi Antarmanusia. Jakarta : Profesional Books.

Keith Davis, dan Newstrom W, John. 1993. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi. Tujuh. Jakarta : Erlangga.

Khomsahrial. *Romli*, *2011*. Komunikasi Organisasi Lengkap. *Jakarta* : PT Grasindo.

Kriyantono, Rachmat, *2007*. Teknik Praktis *Riset* Komunikasi, Jakarta: Kencana.

Luthans, Fred, *2006*, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi,. Yogyakarta.

Morissan. 2014. Teori Komunikasi Individu Hingga Massa. Jakarta: Kencana. Prenadamedia Group

Muhammad, Arni, *1995*, Komunikasi Organisasi, Bumi aksara, Jakarta.

Mulyana, Deddy *2005*, Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, Bandung, Remaja. Rosdakarya.

P. Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Pace R. *dan* Don F. *Faules, 2005*, Komunikasi Organisasi, PT. Remaja Rosdakarya,. Bandung.

Richard M.Streers.1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi*: *Konsep Kontroversi*, Aplikasi. Jilid I Terjemahan.,PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009.

Silalahi, Ulber. (*2010*). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Refika Aditama

Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Peneltian. Bandung* : CV. Alfabeta.

Suradi, R. dkk. 2002. Penelitian Kasus-Kontrol dalam Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis. Sastroasmoro & Ismael (Editor). Jakarta: CV Sagung Seto

Suranto. *AW* (*2011*). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu.

T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Edisi kedua BPFE, Yogyakarta, 19102

Onong Uchjana Effendi, 2001, Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Walgito, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

William, H. Whyte Jr. 1956, The *Organization* Man, originally published by Simon & Schuster, United States

Al-Quran dan Terjemahannya. 2014. Jakarta: Departemen Agama RI.

LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan/karyawati **PT. Harpindo Jaya** di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi guna memenuhi prasyarat memperoleh gelar Sarjana Sosial di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta"**

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun dalam lembar kuesioner berikut dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan ataupun paksaan. Semua keterangan yang saya peroleh semata-mata saya gunakan untuk studi penelitian.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Satria Putra Dwi Pamungkas

KUESIONER

1. Identitas Responden

1. Nama : ……(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
   2. Perempuan
3. Pendidikan : 1. SMP
   2. SMA
   3. D3
   4. S1
   5. S2
4. Lama Bekerja……...Tahun

2. Berikan jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan penilaian anda untuk setiap pernyataan.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

Komunikasi organisasi

		1	2	3	4
	Keterbukaan (*openness*)				
1	Atasan saya menganggap penting informasi yang disampaikan oleh karyawan.				
2	Pada saat supervise dan pengarahan, kesempatan karyawan untuk memberikan umpan balik sangat terbatas.				
3	Rekan kerja saya dapat berkonsultasi dengan leluasa kepada atasan.				
	Empathy (*empahty*)				
4	Atasan saya memberikan perhatian pada saat berkomunikasi dengan karyawan.				
5	Atasan atau supervisor yang ditunjuk memberikan orientasi dan latihan dengan sabar.				
	Sikap Mendukung (*supportiveness*)				
6	Kesalah pahaman yang terjadi dalam berkomunikasi cenderung mendapatkan upaya penyelesaian atau solusi.				
7	Rekan kerja saya mudah menerima masukan satusama lain.				
8	Rekan kerja saya dapat menyampaikan usulan atau ide-ide untuk meningkatkan pelayanan pada konsumen.				
	Sikap Positif (*positiveness*)				
9	Rekan kerja saya menunjukkan kegembiraan dalam melakukan pelayanan pada konsumen.				
10	Karyawan mudah memahami penjelasan yang diberikan saat orientasi dan latihan.				
11	Karyawan sering mendapat pujian baik dari atasan maupun sesame karyawan				
	Kesetaraan (*equality*)				
12	Orientasi dan latihan dijelaskan secara rinci oleh atasan atau supervisor yang ditunjuk.				
13	Karyawan dilibatkan dalam perumusan prosedur dan kebijakan pelayanan perusahaan				
14	Atasan saya terlihat memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap karyawan				

	Kepuasan Kerja	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu dapat menjaga kesibukan sepanjang waktu					
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan sendiri					
3	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu kewaktu					
4	Saya merasa selalu ada kesempatan untuk menjadi orang ‘penting’ dalam komunitas					
5	Saya puas terhadap pemimpin saya menangani anak buahnya.					
6	Saya puas terhadap kemampuan supervisor (atasan) saya dalam mengambil keputusan.					
7	Saya puas karena dapat melakukan sesuatu hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.					
8	Saya puas terhadap cara/ system dalam pekerjaan saya menjamin kepastian kerja					
9	Saya puas adanya kesempatan untuk melakukan sesuatu bagi orang lain					
10	Saya puas karena adanya kesempatan untuk bercerita kepada orang lain tentang apa yang saya kerjakan					
11	Saya puas karena adanya kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan / segala sesuatu sesuai kemampuan saya					
12	Saya puas karena adanya kebijaksanaan perusahaan diterapkan dalam praktik-praktik nyata					
13	Saya puas terhadap Gaji dan beban pekerjaan yang saya lakukan					
14	Saya puas karena adanya kesempatan untuk maju pada pekerjaan saat ini					
15	Saya puas karena adanya kebebasan menggunakan pertimbangan saya sendiri diperusahaan / instansi ini.					
16	Saya puas karena adanya kebebasan menggunakan metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan					
17	Saya puas karena dengan kondisi kerja diperusahaan / instansi saya saat ini					
18	Saya puas dengan cara rekan kerja saya dalam bekerja sama satu dengan yang lain					
19	Saya puas karena adanya pujian yang saya peroleh untuk pekerjaan yang saya laksanakan					
20	Saya puas terhadap pencapaian prestasi dari pekerjaan.					

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 totX
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	totX
x1	Pearson Correlation	1	.662**	.278**	.181	.076	.247*	.007	.093	.159	.142	.665**	.653**	.245*	.299**	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.090	.479	.019	.949	.385	.136	.185	.000	.000	.020	.004	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x2	Pearson Correlation	.662**	1	.226*	.241*	.187	.279**	.099	.212*	.089	.145	.650**	.689**	.169	.251*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000		.033	.023	.080	.008	.355	.047	.408	.176	.000	.000	.113	.018	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x3	Pearson Correlation	.278**	.226*	1	.787**	.526**	.214*	.096	.615**	.607**	.580**	.173	.140	.479**	.163	.680**
	Sig. (2-tailed)	.008	.033		.000	.000	.044	.369	.000	.000	.000	.106	.190	.000	.128	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x4	Pearson Correlation	.181	.241*	.787**	1	.462**	.126	.049	.561**	.576**	.628**	.123	.075	.359**	.050	.600**
	Sig. (2-tailed)	.090	.023	.000		.000	.240	.647	.000	.000	.000	.250	.483	.001	.639	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x5	Pearson Correlation	.076	.187	.526**	.462**	1	.266*	.098	.734**	.458**	.471**	.096	.055	.460**	.165	.571**
	Sig. (2-tailed)	.479	.080	.000	.000		.012	.362	.000	.000	.000	.373	.610	.000	.122	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x6	Pearson Correlation	.247*	.279**	.214*	.126	.266*	1	.523**	.238*	.153	.238*	.272**	.457**	.266*	.705**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.019	.008	.044	.240	.012		.000	.025	.151	.025	.010	.000	.012	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x7	Pearson Correlation	.007	.099	.096	.049	.098	.523**	1	.064	.198	.251*	.168	.382**	.199	.515**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.949	.355	.369	.647	.362	.000		.550	.063	.018	.116	.000	.062	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x8	Pearson Correlation	.093	.212*	.615**	.561**	.734**	.238*	.064	1	.556**	.454**	.089	.021	.493**	.116	.599**
	Sig. (2-tailed)	.385	.047	.000	.000	.000	.025	.550		.000	.000	.408	.845	.000	.280	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x9	Pearson Correlation	.159	.089	.607**	.576**	.458**	.153	.198	.556**	1	.805**	.211*	.140	.372**	.069	.624**
	Sig. (2-tailed)	.136	.408	.000	.000	.000	.151	.063	.000		.000	.048	.190	.000	.521	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x10	Pearson Correlation	.142	.145	.580**	.628**	.471**	.238*	.251*	.454**	.805**	1	.188	.182	.394**	.149	.649**
	Sig. (2-tailed)	.185	.176	.000	.000	.000	.025	.018	.000	.000		.078	.088	.000	.164	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x11	Pearson Correlation	.665**	.650**	.173	.123	.096	.272**	.168	.089	.211*	.188	1	.727**	.188	.296**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.106	.250	.373	.010	.116	.408	.048	.078		.000	.078	.005	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x12	Pearson Correlation	.653**	.689**	.140	.075	.055	.457**	.382**	.021	.140	.182	.727**	1	.145	.526**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.190	.483	.610	.000	.000	.845	.190	.088	.000		.175	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x13	Pearson Correlation	.245*	.169	.479**	.359**	.460**	.266*	.199	.493**	.372**	.394**	.188	.145	1	.162	.575**
	Sig. (2-tailed)	.020	.113	.000	.001	.000	.012	.062	.000	.000	.000	.078	.175		.128	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
x14	Pearson Correlation	.299**	.251*	.163	.050	.165	.705**	.515**	.116	.069	.149	.296**	.526**	.162	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	.004	.018	.128	.639	.122	.000	.000	.280	.521	.164	.005	.000	.128		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
totX	Pearson Correlation	.611**	.625**	.680**	.600**	.571**	.588**	.418**	.599**	.624**	.649**	.623**	.658**	.575**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 totY
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	totY
y1	Pearson Correlation	1	.618**	.511**	.570**	.591**	.653**	.520**	.616**	.477**	.583**	.458**	.537**	.592**	.595**	.589**	.561**	.560**	.415**	.471**	.454**	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y2	Pearson Correlation	.618**	1	.577**	.524**	.528**	.637**	.559**	.597**	.511**	.575**	.462**	.552**	.499**	.540**	.605**	.437**	.566**	.526**	.569**	.468**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y3	Pearson Correlation	.511**	.577**	1	.788**	.649**	.667**	.666**	.647**	.648**	.626**	.570**	.565**	.650**	.502**	.597**	.537**	.524**	.638**	.556**	.659**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y4	Pearson Correlation	.570**	.524**	.788**	1	.768**	.739**	.561**	.688**	.556**	.674**	.498**	.554**	.544**	.581**	.492**	.607**	.544**	.589**	.538**	.580**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y5	Pearson Correlation	.591**	.528**	.649**	.768**	1	.674**	.578**	.607**	.607**	.691**	.480**	.482**	.599**	.581**	.507**	.600**	.566**	.597**	.599**	.583**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y6	Pearson Correlation	.653**	.637**	.667**	.739**	.674**	1	.598**	.664**	.651**	.674**	.402**	.546**	.544**	.704**	.567**	.509**	.662**	.487**	.496**	.586**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y7	Pearson Correlation	.520**	.559**	.666**	.561**	.578**	.598**	1	.590**	.674**	.641**	.534**	.668**	.640**	.531**	.538**	.508**	.486**	.682**	.721**	.607**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y8	Pearson Correlation	.616**	.597**	.647**	.688**	.607**	.664**	.590**	1	.688**	.596**	.415**	.623**	.704**	.586**	.544**	.551**	.565**	.591**	.575**	.487**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y9	Pearson Correlation	.477**	.511**	.648**	.556**	.607**	.651**	.674**	.688**	1	.539**	.460**	.680**	.713**	.581**	.599**	.566**	.571**	.610**	.615**	.637**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y10	Pearson Correlation	.583**	.575**	.626**	.674**	.691**	.674**	.641**	.596**	.539**	1	.585**	.644**	.577**	.554**	.455**	.572**	.579**	.592**	.615**	.579**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y11	Pearson Correlation	.458**	.462**	.570**	.498**	.480**	.402**	.534**	.415**	.460**	.585**	1	.607**	.555**	.412**	.611**	.659**	.530**	.554**	.609**	.489**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y12	Pearson Correlation	.537**	.552**	.565**	.554**	.482**	.546**	.668**	.623**	.680**	.644**	.607**	1	.671**	.473**	.581**	.586**	.530**	.564**	.568**	.574**	.776**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y13	Pearson Correlation	.592**	.499**	.650**	.544**	.599**	.544**	.640**	.704**	.713**	.577**	.555**	.671**	1	.449**	.608**	.579**	.533**	.572**	.656**	.574**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y14	Pearson Correlation	.595**	.540**	.502**	.581**	.581**	.704**	.531**	.586**	.581**	.554**	.412**	.473**	.449**	1	.545**	.551**	.569**	.464**	.484**	.464**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y15	Pearson Correlation	.589**	.605**	.597**	.492**	.507**	.567**	.538**	.544**	.599**	.455**	.611**	.581**	.608**	.545**	1	.565**	.522**	.534**	.541**	.496**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y16	Pearson Correlation	.561**	.437**	.537**	.607**	.600**	.509**	.508**	.551**	.566**	.572**	.659**	.586**	.579**	.551**	.565**	1	.736**	.455**	.593**	.464**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y17	Pearson Correlation	.560**	.566**	.524**	.544**	.566**	.662**	.486**	.565**	.571**	.579**	.530**	.530**	.533**	.569**	.522**	.736**	1	.499**	.554**	.527**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y18	Pearson Correlation	.415**	.526**	.638**	.589**	.597**	.487**	.682**	.591**	.610**	.592**	.554**	.564**	.572**	.464**	.534**	.455**	.499**	1	.809**	.646**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y19	Pearson Correlation	.471**	.569**	.556**	.538**	.599**	.496**	.721**	.575**	.615**	.615**	.609**	.568**	.656**	.484**	.541**	.593**	.554**	.809**	1	.613**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
y20	Pearson Correlation	.454**	.468**	.659**	.580**	.583**	.586**	.607**	.487**	.637**	.579**	.489**	.574**	.574**	.464**	.496**	.464**	.527**	.646**	.613**	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
totY	Pearson Correlation	.742**	.739**	.814**	.801**	.795**	.812**	.794**	.798**	.802**	.798**	.702**	.776**	.794**	.728**	.748**	.752**	.754**	.761**	.784**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

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

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	43.35	31.616	.503	.852
x2	43.22	31.994	.531	.849
x3	42.70	32.600	.616	.845
x4	43.78	33.153	.523	.850
x5	43.91	33.810	.499	.852
x6	42.71	33.118	.506	.851
x7	42.89	34.805	.327	.860
x8	43.75	32.825	.514	.850
x9	42.62	32.489	.541	.849
x10	43.72	32.568	.575	.847
x11	42.83	31.869	.526	.850
x12	42.78	31.858	.574	.847
x13	43.74	33.057	.488	.852
x14	42.58	33.496	.442	.854

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	62.00	122.636	.708	.962
y2	62.03	122.578	.705	.962
y3	61.73	122.176	.790	.961
y4	62.69	123.923	.779	.962
y5	61.72	122.795	.770	.962
y6	61.90	120.160	.784	.961
y7	61.61	123.582	.770	.962
y8	62.91	123.674	.775	.962
y9	61.67	122.836	.778	.961
y10	61.73	123.245	.774	.962
y11	61.55	124.932	.669	.963
y12	62.66	123.067	.749	.962
y13	62.76	121.478	.766	.962
y14	63.00	122.682	.692	.963
y15	61.94	122.826	.716	.962
y16	61.84	123.361	.722	.962
y17	62.82	123.581	.725	.962
y18	61.66	123.590	.732	.962
y19	61.70	124.146	.760	.962
y20	61.69	123.082	.711	.962

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X
  /SAVE RESID.
```

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi organisasi (X)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557[a]	.310	.302	.48727

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi (X)
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.274	1	9.274	39.061	.000[a]
	Residual	20.656	87	.237		
	Total	29.931	88			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi (X)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.274	1	9.274	39.061	.000[a]
	Residual	20.656	87	.237		
	Total	29.931	88			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi (X)
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.807	.397		2.031	.045					
	Komunikasi organisasi (X)	.741	.119	.557	6.250	.000	.557	.557	.557	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Komunikasi organisasi (X)
1	1	1.992	1.000	.00	.00
	2	.008	15.312	1.00	1.00

dimension1

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3411	3.8756	3.2674	.32464	89
Residual	-1.26106	1.51225	.00000	.48449	89
Std. Predicted Value	-2.853	1.874	.000	1.000	89
Std. Residual	-2.588	3.104	.000	.994	89

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

```
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=X Y
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi organisasi (X)	Kepuasan kerja (Y)
N		89	89
Normal Parameters[a,b]	Mean	3.3218	3.2674
	Std. Deviation	.43822	.58320
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.128
	Positive	.075	.128
	Negative	-.057	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.704	1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.704	.108

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT AbsRes1
  /METHOD=ENTER X.
```

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi organisasi (X)[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: AbsRes1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.010[a]	.000	-.013	.34194372

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi (X)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.001	1	.001	.008	.928[a]
	Residual	9.120	78	.117		
	Total	9.121	79			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi organisasi (X)
b. Dependent Variable: AbsRes1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.389	.299		1.300	.198					
	Komunikasi organisasi (X)	-.008	.089	-.010	-.091	.928	-.010	-.010	-.010	1.000	1.000

a. Dependent Variable: AbsRes1

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Komunikasi organisasi (X)
1	1	1.992	1.000	.00	.00
	2	.008	15.584	1.00	1.00

dimension1

a. Dependent Variable: AbsRes1

```
FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14
y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19
y20 VAR00002 VAR00003

  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Frequency Table

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	21	23.6	23.6	25.8
	Netral	31	34.8	34.8	60.7
	Setuju	31	34.8	34.8	95.5
	Sangat setuju	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	19	21.3	21.3	21.3
	Netral	28	31.5	31.5	52.8
	Setuju	40	44.9	44.9	97.8
	Sangat setuju	2	2.2	2.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	26	29.2	29.2	30.3
	Setuju	51	57.3	57.3	87.6
	Sangat setuju	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	29	32.6	32.6	34.8
	Netral	49	55.1	55.1	89.9
	Setuju	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	2	2.2	2.2	2.2
	Tidak setuju	35	39.3	39.3	41.6
	Netral	49	55.1	55.1	96.6
	Setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Netral	26	29.2	29.2	31.5
	Setuju	49	55.1	55.1	86.5
	Sangat setuju	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Netral	29	32.6	32.6	37.1
	Setuju	53	59.6	59.6	96.6
	Sangat setuju	3	3.4	3.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	34	38.2	38.2	39.3
	Netral	40	44.9	44.9	84.3
	Setuju	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Netral	24	27.0	27.0	29.2
	Setuju	45	50.6	50.6	79.8
	Sangat setuju	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	3	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	24	27.0	27.0	30.3
	Netral	51	57.3	57.3	87.6
	Setuju	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	9.0	9.0	9.0
	Netral	27	30.3	30.3	39.3
	Setuju	40	44.9	44.9	84.3
	Sangat setuju	14	15.7	15.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Netral	25	28.1	28.1	34.8
	Setuju	45	50.6	50.6	85.4
	Sangat setuju	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	3	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	27	30.3	30.3	33.7
	Netral	47	52.8	52.8	86.5
	Setuju	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

x14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Netral	23	25.8	25.8	27.0
	Setuju	47	52.8	52.8	79.8
	Sangat setuju	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	12	13.5	13.5	13.5
	Netral	41	46.1	46.1	59.6
	Setuju	29	32.6	32.6	92.1
	Sangat setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	13	14.6	14.6	14.6
	Netral	42	47.2	47.2	61.8
	Setuju	27	30.3	30.3	92.1
	Sangat setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	7.9	7.9	7.9
	Netral	28	31.5	31.5	39.3
	Setuju	46	51.7	51.7	91.0
	Sangat setuju	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	3	3.4	3.4	3.4
	Tidak setuju	31	34.8	34.8	38.2
	Netral	48	53.9	53.9	92.1
	Setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	7.9	7.9	7.9
	Netral	26	29.2	29.2	37.1
	Setuju	49	55.1	55.1	92.1
	Sangat setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	16	18.0	18.0	18.0
	Netral	24	27.0	27.0	44.9
	Setuju	42	47.2	47.2	92.1
	Sangat setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Netral	24	27.0	27.0	31.5
	Setuju	52	58.4	58.4	89.9
	Sangat setuju	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	4	4.5	4.5	4.5
	Tidak setuju	48	53.9	53.9	58.4
	Netral	31	34.8	34.8	93.3
	Setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Netral	25	28.1	28.1	34.8
	Setuju	50	56.2	56.2	91.0
	Sangat setuju	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Netral	31	34.8	34.8	40.4
	Setuju	46	51.7	51.7	92.1
	Sangat setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	5.6	5.6	5.6
	Netral	18	20.2	20.2	25.8
	Setuju	56	62.9	62.9	88.8
	Sangat setuju	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	6	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	25	28.1	28.1	34.8
	Netral	49	55.1	55.1	89.9
	Setuju	9	10.1	10.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	9	10.1	10.1	10.1
	Tidak setuju	29	32.6	32.6	42.7
	Netral	41	46.1	46.1	88.8
	Setuju	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	13	14.6	14.6	14.6
	Tidak setuju	39	43.8	43.8	58.4
	Netral	30	33.7	33.7	92.1
	Setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	1.1	1.1	1.1
	Tidak setuju	9	10.1	10.1	11.2
	Netral	37	41.6	41.6	52.8
	Setuju	37	41.6	41.6	94.4
	Sangat setuju	5	5.6	5.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	8	9.0	9.0	9.0
	Netral	34	38.2	38.2	47.2
	Setuju	41	46.1	46.1	93.3
	Sangat setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	6	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	37	41.6	41.6	48.3
	Netral	39	43.8	43.8	92.1
	Setuju	7	7.9	7.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	6.7	6.7	6.7
	Netral	24	27.0	27.0	33.7
	Setuju	51	57.3	57.3	91.0
	Sangat setuju	8	9.0	9.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Netral	29	32.6	32.6	37.1
	Setuju	50	56.2	56.2	93.3
	Sangat setuju	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

y20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	7.9	7.9	7.9
	Netral	26	29.2	29.2	37.1
	Setuju	46	51.7	51.7	88.8
	Sangat setuju	10	11.2	11.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Komunikasi organisasi (X)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	3	3.4	3.4	3.4
	Cukup tinggi	51	57.3	57.3	60.7
	Tinggi	35	39.3	39.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Kepuasan kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat rendah	1	1.1	1.1	1.1
	Rendah	8	9.0	9.0	10.1
	Cukup tinggi	42	47.2	47.2	57.3
	Tinggi	32	36.0	36.0	93.3
	Sangat tinggi	6	6.7	6.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13
x14
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	89	1	5	3.16	.916
x2	89	2	5	3.28	.826
x3	89	2	5	3.81	.655
x4	89	1	4	2.73	.670
x5	89	1	4	2.60	.598
x6	89	2	5	3.80	.694
x7	89	2	5	3.62	.631
x8	89	1	4	2.75	.727
x9	89	2	5	3.89	.745
x10	89	1	4	2.79	.699
x11	89	2	5	3.67	.850
x12	89	2	5	3.73	.794
x13	89	1	4	2.76	.723
x14	89	2	5	3.92	.711
Valid N (listwise)	89				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13
y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	89	2	5	3.35	.813
y2	89	2	5	3.31	.820
y3	89	2	5	3.62	.761
y4	89	1	4	2.66	.673
y5	89	2	5	3.63	.744
y6	89	2	5	3.45	.879
y7	89	2	5	3.74	.699
y8	89	1	4	2.44	.690
y9	89	2	5	3.67	.735
y10	89	2	5	3.62	.715
y11	89	2	5	3.80	.710
y12	89	1	4	2.69	.748
y13	89	1	4	2.58	.823
y14	89	1	4	2.35	.827
y15	89	1	5	3.40	.794
y16	89	2	5	3.51	.756
y17	89	1	4	2.53	.740
y18	89	2	5	3.69	.732
y19	89	2	5	3.65	.676
y20	89	2	5	3.66	.783

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	89	2	5	3.35	.813
y2	89	2	5	3.31	.820
y3	89	2	5	3.62	.761
y4	89	1	4	2.66	.673
y5	89	2	5	3.63	.744
y6	89	2	5	3.45	.879
y7	89	2	5	3.74	.699
y8	89	1	4	2.44	.690
y9	89	2	5	3.67	.735
y10	89	2	5	3.62	.715
y11	89	2	5	3.80	.710
y12	89	1	4	2.69	.748
y13	89	1	4	2.58	.823
y14	89	1	4	2.35	.827
y15	89	1	5	3.40	.794
y16	89	2	5	3.51	.756
y17	89	1	4	2.53	.740
y18	89	2	5	3.69	.732
y19	89	2	5	3.65	.676
y20	89	2	5	3.66	.783
Valid N (listwise)	89				

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
  /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi organisasi (X)	89	2.07	4.14	3.3218	.43822
Kepuasan kerja (Y)	89	1.70	4.70	3.2674	.58320
Valid N (listwise)	89				

Jawaban 89 responden

Resp.	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	totX	X	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	totY	Y
1	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	58	4.14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	74	3.7
2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	52	3.71	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	70	3.5
3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	3	4	1	4	42	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	66	3.3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	51	3.64	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	72	3.6
5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	54	3.86	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	5	5	83	4.15
6	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	54	3.86	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	74	3.7
7	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	36	2.57	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	34	1.7
8	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	57	4.07	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	83	4.15
9	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	55	3.93	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	5	4	5	71	3.55
10	3	4	4	2	3	4	4	3	5	3	5	5	3	5	53	3.79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	74	3.7
11	4	4	3	2	2	5	4	2	3	2	4	5	2	5	47	3.36	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	72	3.6
12	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	58	4.14	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	94	4.7
13	3	3	4	4	3	4	2	4	5	3	3	2	3	3	46	3.29	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	43	2.15
14	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	5	3	5	56	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	74	3.7
15	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	5	57	4.07	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	94	4.7
16	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	5	58	4.14	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	72	3.6
17	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	4	46	3.29	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	52	2.6
18	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	56	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	85	4.25
19	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	5	4	3	4	48	3.43	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	66	3.3
20	2	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	40	2.86	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	3	3	4	64	3.2
21	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	58	4.14	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	74	3.7
22	3	4	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	54	3.86	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	94	4.7
23	5	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	52	3.71	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	71	3.55
24	2	2	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	4	43	3.07	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	2	58	2.9
25	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	57	4.07	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	75	3.75
26	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	5	3	4	53	3.79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	74	3.7
27	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	53	3.79	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	73	3.65
28	3	3	4	2	3	5	4	2	3	3	3	3	4	5	47	3.36	2	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	4	1	4	4	4	62	3.1
29	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	47	3.36	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	69	3.45
30	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	41	2.93	2	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	1	4	2	1	4	4	4	58	2.9

Resp.	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	totX	X	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	totY	Y
31	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	1	3	35	2.5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54	2.7
32	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	49	3.5	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	59	2.95
33	1	2	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	40	2.86	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	60	3
34	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	41	2.93	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	60	3
35	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	44	3.14	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	66	3.3
36	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	38	2.71	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	4	4	64	3.2
37	1	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	38	2.71	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5	66	3.3
38	3	3	5	4	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	48	3.43	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	60	3
39	2	3	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	3	40	2.86	2	2	2	2	3	2	4	1	2	3	3	1	1	1	2	3	2	3	4	3	46	2.3
40	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	48	3.43	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	71	3.55
41	3	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	44	3.14	2	3	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	64	3.2
42	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	43	3.07	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54	2.7
43	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	2	2	2	5	39	2.79	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	67	3.35
44	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	37	2.64	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	70	3.5
45	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	45	3.21	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	52	2.6
46	2	2	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	41	2.93	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	71	3.55
47	4	4	3	2	2	3	3	2	3	1	5	4	2	3	41	2.93	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54	2.7
48	4	4	4	3	2	5	4	2	3	3	5	5	2	5	51	3.64	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	94	4.7
49	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	53	3.79	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	2	67	3.35
50	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	38	2.71	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	4	4	3	62	3.1
51	2	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	45	3.21	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	3	4	64	3.2
52	3	3	4	4	2	3	4	2	5	3	3	3	3	3	45	3.21	2	2	3	2	3	2	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	4	4	60	3
53	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	37	2.64	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	67	3.35
54	2	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	44	3.14	4	4	2	1	4	2	4	2	4	4	5	4	3	2	4	4	2	3	4	3	65	3.25
55	2	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	51	3.64	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	65	3.25
56	2	2	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	45	3.21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	94	4.7
57	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	52	3.71	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	54	2.7
58	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	41	2.93	4	4	4	2	3	4	5	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	67	3.35
59	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	3	5	43	3.07	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	66	3.3
60	3	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	4	46	3.29	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	65	3.25

Resp.	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	totX	X	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	totY	Y
61	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	5	47	3.36	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	5	3	2	1	4	3	2	4	3	2	53	2.65
62	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	45	3.21	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	4	66	3.3
63	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	47	3.36	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	68	3.4
64	3	3	3	1	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	41	2.93	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	53	2.65
65	3	3	4	3	2	3	3	3	2	1	4	3	3	3	40	2.86	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	47	2.35
66	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	48	3.43	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	70	3.5
67	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	53	3.79	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	47	2.35
68	4	3	4	2	2	4	4	3	5	3	4	4	3	4	49	3.5	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	4	2	3	1	3	4	2	4	4	2	60	3
69	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	50	3.57	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	68	3.4
70	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	46	3.29	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	66	3.3
71	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	47	3.36	3	3	3	1	2	2	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	60	3
72	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	5	4	3	4	50	3.57	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54	2.7
73	3	4	4	3	2	5	4	2	4	3	4	4	2	5	49	3.5	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	49	2.45
74	2	4	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	44	3.14	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	44	2.2
75	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	50	3.57	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	68	3.4
76	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	46	3.29	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	68	3.4
77	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	2	3	41	2.93	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	4	63	3.15
78	2	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	4	3	4	39	2.79	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	3	61	3.05
79	2	3	3	2	3	5	4	3	3	2	4	3	4	4	45	3.21	3	2	4	3	4	3	4	2	5	3	4	3	3	1	3	4	3	5	4	5	68	3.4
80	4	4	5	3	1	3	3	2	4	3	4	4	3	3	46	3.29	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	68	3.4
81	3	3	2	1	1	2	2	1	2	1	4	3	1	3	29	2.07	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3	43	2.15
82	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	5	2	4	43	3.07	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	70	3.5
83	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	5	44	3.14	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	3	2	1	3	3	3	51	2.55
84	4	2	3	2	2	4	4	2	5	4	5	4	3	4	48	3.43	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	3	68	3.4
85	4	2	4	3	2	4	4	2	4	3	4	4	2	5	47	3.36	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	71	3.55
86	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	4	4	2	4	43	3.07	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	54	2.7
87	3	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	42	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	69	3.45
88	4	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	43	3.07	2	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	66	3.3
89	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	46	3.29	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	4	70	3.5