

BAB IV

ANALISIS DATA

Tahap pertama pengambilan data responden dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan yang berjumlah 33 orang. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti dibantu oleh karyawan Sendik BRI. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 33 eksemplar. Berdasarkan hasil survei didapatkan kuesioner sejumlah 33 eksemplar. Dari 33 kuesioner yang berhasil dikumpulkan, semuanya dinyatakan layak untuk dianalisis.

4.1 Karakteristik Demografik Responden

1. Jenis Kelamin

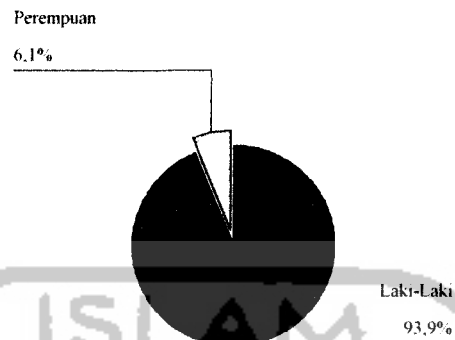
Berdasarkan jenis kelaminnya, sebagian responden adalah laki-laki, yaitu sebesar 93,9% atau 31 orang, dan sisanya 6,1% atau 2 orang adalah perempuan yang dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-Laki	31	93,9 %
Perempuan	2	6,1 %
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Grafik 4.1
Jenis Kelamin Responden



2. Umur

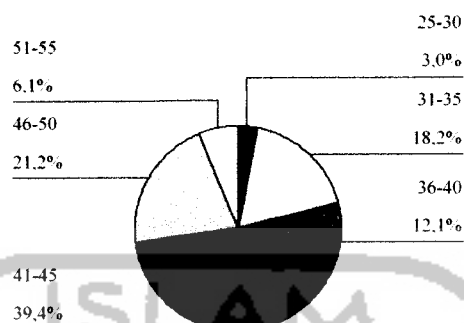
Berdasarkan usia dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia antara 25-30 sebesar 3,0% atau hanya 1 orang. Jumlah responden dengan usia antara 31-35 sebesar 18,2% atau sebanyak 6 orang, usia antara 36-40 sebanyak 4 orang (12,1%), usia antara 46-50 sebanyak 7 orang (21,2%) dan usia antara 51-55 sebanyak 2 orang (6,1%). Usia terbanyak dari seluruh responden adalah antara 41-45 berjumlah 13 orang (39,4%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur		
Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
25 – 30	1	3,0 %
31 – 35	6	18,2 %
36 – 40	4	12,1 %
41 – 45	13	39,4 %
46 – 50	7	21,2 %
51 - 55	2	6,1 %
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Grafik 4.2
Umur Responden



3. Lama Kerja di BRI

Berdasarkan lama kerja di BRI dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa responden yang telah bekerja di BRI selama 0-5 tahun sebanyak 4 orang (12,1%), lama kerja antara 6-10 tahun sebanyak 6 orang (18,2%), lama kerja antara 11-15 tahun sebanyak 7 orang (21,2%) dan lama kerja antara 21-25 sebanyak 3 orang (9,1%). Lama kerja di BRI terbanyak dari seluruh responden adalah antara 16-20 tahun berjumlah 8 orang (24,2%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Lama Kerja Responden di BRI

Lama Kerja Responden di BRI		
Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
0 – 5	4	12,1 %
6 – 10	6	18,2 %
11 – 15	7	21,2 %
16 – 20	8	24,2 %
21 – 25	3	9,1 %
26 - 30	5	15,2 %
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Grafik 4.3
Lama Kerja Responden di BRI



4. Lama Kerja di Sendik

Berdasarkan lama kerja di BRI Sendik Yogyakarta dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa responden yang telah bekerja di BRI Sendik Yogyakarta selama 0-5 tahun sebanyak 11 orang (33,3%) dan lama kerja antara 11-15 tahun sebanyak 9 orang (27,3%). Lama kerja di BRI Sendik Yogyakarta terbanyak dari seluruh responden adalah antara 6-10 tahun berjumlah 13 orang (39,4%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.

Tabel 4.4

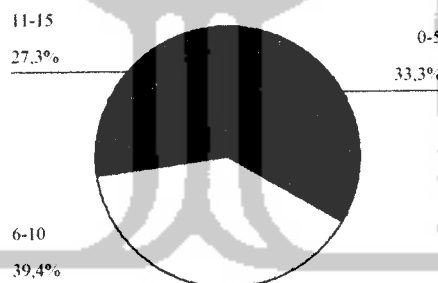
Lama Kerja Responden di Sendik

Lama Kerja Responden di Sendik		
Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
0 – 5	11	33,3 %
6 – 10	13	39,4 %
11 – 15	9	27,3 %
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Grafik 4.4

Lama Kerja Responden di Sendik



5. Jabatan Terakhir

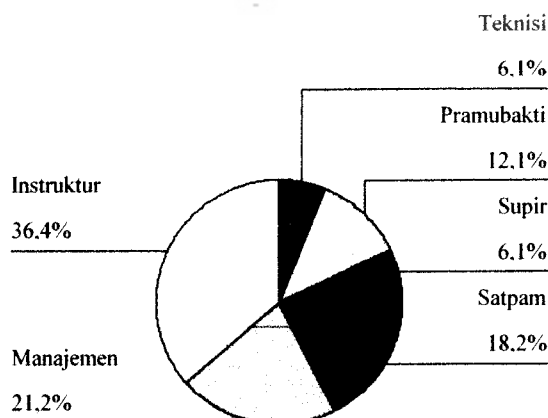
Berdasarkan jabatan terakhir dari seluruh responden dapat disimpulkan bahwa jabatan sebagai teknisi sebanyak 2 orang (6,1%), sebagai pramubakti sebanyak 4 orang (12,1%), sebagai supir sebanyak 2 orang (6,1%) dan sebagai manajemen sebanyak 7 orang (21,2%). Jabatan terbanyak dari seluruh responden adalah sebagai instruktur berjumlah 12 orang (36,4%). Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini.

Tabel 4.5
Jabatan Terakhir Responden

Jabatan Terakhir Responden		
Variabel	Jumlah Responden	Prosentase
Teknisi	2	6,1 %
Pramubakti	4	12,1 %
Supir	2	6,1 %
Satpam	6	18,2 %
Manajemen	7	21,2 %
Instruktur	12	36,4 %
Total	33	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

Grafik 4.5
Jabatan Terakhir Responden



4.2 Hasil Tanggapan Responden

Untuk mengetahui variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat diketahui tanggapan responden pada masing-masing variabel dependen maupun variabel independen.

4.2.1 Faktor Budaya Perusahaan

1. Faktor Tujuan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor tujuan budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.6
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Tujuan)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	11 (33,3%)	10 (30,3%)	7 (21,2%)	5 (15,2%)	2,82	Baik
2	21 (63,3%)	11 (33,3%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,61	Sangat Baik Sekali
3	15 (45,5%)	16 (48,5%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,39	Sangat Baik
4	16 (48,5%)	16 (48,5%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,45	Sangat Baik
5	15 (45,5%)	17 (51,5%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,42	Sangat Baik
6	19 (57,6%)	13 (39,4%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,55	Sangat Baik Sekali
7	16 (48,5%)	13 (39,4%)	4 (12,1%)	0 (0%)	3,36	Sangat Baik
X1	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				3.37	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2005

2. Faktor Konsensus

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor konsensus budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.34 berikut ini.

Tabel 4.7
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Konsensus)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	11 (33,3%)	18 (54,5%)	4 (12,1%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
2	10 (30,3%)	18 (54,5%)	4 (12,1%)	1 (3,0%)	3,12	Sangat Baik
3	11 (33,3%)	14 (42,4%)	7 (21,2%)	1 (3,0%)	3,06	Baik
4	9 (27,3%)	20 (60,6%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,12	Sangat Baik
5	3 (9,1%)	14 (42,4%)	15 (45,5%)	1 (3,0%)	2,58	Baik
6	3 (9,1%)	14 (42,4%)	14 (42,4%)	2 (6,1%)	2,55	Baik
7	7 (21,2%)	18 (54,5%)	6 (18,2%)	2 (6,1%)	2,91	Baik
X2	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				2,93	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Keunggulan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor keunggulan budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.35 berikut ini.

Tabel 4.8
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Keunggulan)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	16 (48,5%)	14 (42,4%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,39	Sangat Baik
2	10 (30,3%)	22 (66,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,27	Sangat Baik
3	13 (39,4%)	17 (51,5%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,30	Sangat Baik
4	6 (18,2%)	25 (75,8%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,12	Sangat Baik
5	10 (30,3%)	18 (54,5%)	5 (15,2%)	0 (0%)	3,15	Sangat Baik
6	17 (51,5%)	13 (39,4%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,42	Sangat Baik
7	19 (57,6%)	13 (39,4%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,55	Sangat Baik Sekali
X3	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				2,86	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Kesatuan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor kesatuan budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.36 berikut ini.

Tabel 4.9
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Kesatuan)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	15 (45,5%)	15 (45,5%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,33	Sangat Baik
2	9 (27,3%)	15 (45,5%)	8 (24,2%)	1 (3,0%)	2,97	Baik
3	9 (27,3%)	13 (39,4%)	9 (27,3%)	2 (6,1%)	2,88	Baik
4	15 (45,5%)	13 (39,4%)	4 (12,1%)	1 (3,0%)	3,27	Sangat Baik
5	9 (27,3%)	23 (69,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,24	Sangat Baik
6	22 (66,7%)	10 (30,3%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,64	Sangat Baik Sekali
X4	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				3,22	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Prestasi

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor prestasi budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.37 berikut ini.

Tabel 4.10
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Prestasi)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	15 (45,5%)	15 (45,5%)	3 (9,12%)	0 (0%)	3,36	Sangat Baik
2	7 (21,2%)	21 (63,6%)	3 (9,1%)	2 (6,1%)	3,00	Baik
3	15 (45,5%)	17 (51,5%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,42	Sangat Baik
4	16 (48,5%)	14 (42,45%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,39	Sangat Baik
5	14 (42,4%)	15 (45,5%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,27	Sangat Baik
6	11 (33,3%)	18 (54,5%)	2 (6,1%)	2 (6,1%)	3,15	Sangat Baik
X5	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				3,26	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

6. Faktor Empirik

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor empirik budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.38 berikut ini.

Tabel 4.11
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Empirik)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	8 (24,2%)	19 (57,6%)	4 (12,1%)	2 (6,1%)	3,00	Baik
2	7 (21,2%)	20 (60,6%)	5 (15,2%)	1 (3,0%)	3,00	Baik
3	7 (21,2%)	21 (63,6%)	5 (15,2%)	0 (0%)	3,06	Sangat Baik
4	9 (27,3%)	21 (63,6%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,18	Sangat Baik
5	10 (30,3%)	15 (45,5%)	7 (21,2%)	1 (3,0%)	3,03	Baik
6	8 (24,2%)	15 (45,5%)	8 (24,2%)	2 (6,1%)	2,88	Baik
7	11 (33,3%)	17 (51,5%)	3 (9,1%)	2 (6,1%)	3,12	Sangat Baik
X6	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				3,03	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

7. Faktor Keakraban

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor keakraban budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.39 berikut ini.

Tabel 4.12
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Keakraban)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	6 (18,2%)	14 (42,4%)	12 (36,4%)	1 (3,0%)	2,76	Baik
2	8 (24,2%)	24 (72,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
3	9 (27,3%)	22 (66,7%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
4	11 (33,3%)	19 (57,6%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,21	Sangat Baik
5	9 (27,3%)	20 (60,6%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,21	Sangat Baik
6	3 (9,1%)	6 (18,2%)	20 (60,6%)	4 (12,1%)	2,24	Buruk
7	6 (18,2%)	19 (57,6%)	7 (21,2%)	1 (3,0%)	2,91	Baik
X7	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				2,96	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

8. Faktor Integritas

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor integritas budaya perusahaan dapat dilihat dalam tabel 4.40 berikut ini.

Tabel 4.13
Skor Tanggapan Responden terhadap Budaya Perusahaan
(Faktor Integritas)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	7 (21,2%)	25 (75,8%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,15	Sangat Baik
2	10 (30,3%)	19 (57,6%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,15	Sangat Baik
3	13 (39,4%)	18 (54,5%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,33	Sangat Baik
4	15 (45,5%)	15 (45,5%)	3 (9,1%)	0 (0%)	3,36	Sangat Baik
5	7 (21,2%)	21 (63,6%)	3 (9,1%)	2 (6,1%)	3,00	Baik
6	9 (27,3%)	20 (60,6%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,12	Sangat Baik
7	6 (24,2%)	18 (54,5%)	6 (18,2%)	1 (3,0%)	3,00	Baik
X8	Total rata-rata skor Faktor Tujuan				3,15	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah

4.2.2 Faktor Kepuasan Kerja Karyawan

1. Faktor Pekerjaan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor pekerjaan dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.41 berikut ini.

Tabel 4.14
Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Faktor Pekerjaan)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	11 (33,3%)	19 (57,6%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,21	Sangat Baik
2	15 (45,5%)	18 (54,5%)	0 (0%)	0 (0%)	3,45	Sangat Baik
3	9 (27,3%)	20 (60,6%)	4 (12,1%)	0 (0%)	3,15	Sangat Baik
4	12 (36,4%)	20 (60,6%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,33	Sangat Baik
5	7 (21,2%)	22 (66,7%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,06	Sangat Baik
6	9 (27,3%)	22 (66,7%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
7	10 (30,3%)	22 (66,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,27	Sangat Baik
8	15 (45,5%)	17 (51,5%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,42	Sangat Baik
Total rata-rata skor Faktor Tujuan					3,26	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

2. Faktor Rekan Kerja

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor rekan kerja dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.42 berikut ini.

Tabel 4.15

**Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Faktor Rekan Kerja)**

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	5 (15,2%)	26 (78,8%)	2 (6,12%)	0 (0%)	3,09	Baik
2	5 (15,2%)	25 (75,8%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,03	Sangat Baik Sekali
3	7 (21,2%)	23 (69,7%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,09	Sangat Baik
4	9 (27,3%)	24 (72,7%)	0 (0%)	0 (0%)	3,27	Sangat Baik
5	10 (30,3%)	18 (54,5%)	5 (15,2%)	0 (0%)	3,15	Sangat Baik
6	10 (30,3%)	19 (57,6%)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	3,15	Sangat Baik
7	4 (12,1%)	20 (60,6%)	8 (24,2%)	1 (3,0%)	2,82	Sangat Baik
8	5 (15,2%)	22 (66,7%)	5 (15,2%)	1 (3,0%)	2,94	Sangat Baik
9	8 (24,2%)	25 (75,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,24	Sangat Baik
10	7 (21,2%)	26 (78,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
Total rata-rata skor Faktor Tujuan					3,09	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

3. Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan Karyawan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor pendapatan dan kesejahteraan karyawan dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.43 berikut ini.

Tabel 4.16

**Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Faktor Pendapatan dan Kesejahteraan)**

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	6 (18,2%)	23 (69,7%)	4 (12,1%)	0 (0%)	3,06	Baik
2	4 (12,1%)	23 (69,7%)	5 (15,2%)	1 (0%)	2,91	Baik
3	7 (21,2%)	26 (78,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
4	3 (9,1%)	29 (87,9%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,06	Sangat Baik
5	4 (12,1%)	27 (81,8%)	2 (6,10%)	0 (0%)	3,06	Sangat Baik
6	6 (18,2%)	27 (81,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,18	Sangat Baik
Total rata-rata skor Faktor Tujuan					3,08	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4. Faktor Promosi dan Pengembangan Karir

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor promosi dan pengembangan karir dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.44 berikut ini.

Tabel 4.17

**Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Faktor Promosi dan Pengembangan Karir)**

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	4 (12,1%)	21 (63,6%)	7 (21,2%)	1 (0%)	2,85	Baik
2	3 (9,1%)	22 (66,7%)	6 (18,2%)	2 (6,1%)	2,79	Baik
3	5 (15,2%)	23 (69,7%)	4 (12,1%)	1 (3,0%)	2,97	Baik
4	7 (21,2%)	24 (72,7%)	1 (3,0%)	1 (3,0%)	3,12	Sangat Baik
5	2 (6,1%)	22 (66,7%)	7 (21,2%)	2 (6,1%)	2,73	Baik
6	24 (72,7%)	9 (2,37%)	0 (0%)	0 (0%)	2,73	Baik
Total rata-rata skor Faktor Tujuan					2,86	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

5. Faktor Pimpinan atau atasan

Tanggapan responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan pada faktor pimpinan atau atasan dari variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam tabel 4.45 berikut ini.

Tabel 4.18
Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
(Faktor Pimpinan atau Atasan)

NP	Jawaban Responden				Rata-Rata Skor	Kriteria
	SS	S	TS	STS		
1	9 (27,3%)	23 (69,7%)	1 (3,0%)	0 (15,2%)	3,24	Sangat Baik
2	9 (27,3%)	23 (69,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,24	Sangat Baik
3	8 (24,2%)	24 (72,7%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,21	Sangat Baik
4	6 (18,2%)	26 (78,8%)	1 (3,0%)	0 (0%)	3,15	Sangat Baik
5	8 (24,2%)	23 (69,7%)	2 (6,1%)	0 (0%)	3,18	Sangat Baik
6	5 (15,2%)	25 (75,8%)	2 (6,1%)	1 (3,0%)	3,03	Baik
7	5 (15,2%)	19 (57,6%)	9 (27,3%)	0 (0%)	2,88	Baik
8	8 (24,2%)	20 (60,6%)	4 (12,1%)	1 (3,0%)	3,06	Sangat Baik
Total rata-rata skor Faktor Tujuan					3,12	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2005

4.3 Analisis Kuantitatif (Statistika)

Pada analisa ini digunakan metode regresi linier berganda untuk meneliti hubungan antara 2 variabel yaitu antara variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja dan variabel bebas (X) yaitu budaya perusahaan.

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk penentuan skor, maka rumus yang digunakan adalah: (Zainal Mustofa, 1996, hlm. 19)

- Menentukan banyak kelas:

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

$$K = 1 + 3,322 \log 33$$

$$K = 1 + 3,322 (1,518)$$

$$K = 1 + 5,043$$

$$K = 6,043$$

$$K = 6$$

- Menentukan besarnya interval kelas

$$i = \text{jarak} / \text{banyak kelas}$$

$$i = (4-1) / 6$$

$$i = 3/6$$

$$i = 0,5$$

Dari hasil diatas, maka interval skor dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.19
Interval Skor Tanggapan Responden

Interval	Keterangan
1,0 – 1,5	Sangat Buruk Sekali
1,6 – 2,0	Sangat Buruk
2,1 – 2,5	Buruk
2,6 – 3,0	Baik
3,1 – 3,5	Sangat Baik
3,6 – 4,0	Sangat Baik Sekali

Interval skor diatas untuk mencapai kriteria pada masing-masing variabel maka rata-rata skor masing-masing variabel pertanyaan dapat diketahui sangat buruk sekali, sangat buruk, buruk, baik, sangat baik dan sangat baik sekali.

Tabel 4.20
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.0869	.33003	33
X1	3.3723	.44598	33
X2	2.9351	.54760	33
X3	3.3160	.41918	33
X4	3.2222	.57383	33
X5	3.2677	.58324	33
X6	3.0390	.52885	33
X7	2.9524	.50718	33
X8	3.1602	.50980	33

Analisis *Descriptive Statistics* adalah:

- Rata-rata Y (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,0869 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap kepuasan kerja yang ada.
- Rata-rata X_1 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,3723 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap asas tujuan yang ada.
- Rata-rata X_2 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 2,9351 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap asas konsensus yang ada.
- Rata-rata X_3 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,3160 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap asas keunggulan yang ada.
- Rata-rata X_4 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,2222 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap asas kesatuan yang ada.
- Rata-rata X_5 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,2677 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap asas prestasi yang ada.
- Rata-rata X_6 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,0390 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap asas empirik yang ada.

- Rata-rata X_7 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 2,9524 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang baik terhadap asas keakraban yang ada.
- Rata-rata X_8 (dengan jumlah data 33 responden) adalah 3,1602 ini berarti bahwa sebagian besar responden mempunyai tanggapan yang sangat baik terhadap asas integritas yang ada.

4.3.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$) dengan variabel terikat (Y).

Model Analisis Regresi, Zaenal Mustofa EQ (1995, hlm. 128) adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8$$

Dimana:

Y = variabel dependen/tidak bebas

X_1 = variabel asas tujuan

X_2 = variabel asas konsensus

X_3 = variabel asas keunggulan

X_4 = variabel asas kesatuan

X_5 = variabel asas prestasi

X_6 = variabel asas empirik

X_7 = variabel asas keakraban

X_8 = variabel asas integritas

$\beta_{1..2}$ = lereng regresi

β_0 = konstanta

4.3.2.1 Analisis Korelasi Antar Variabel

Tabel 4.21
Korelasi Antar Variabel Bebas (X) dengan Variabel (Y)

Correlations										
	Y	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
Pearson Correlation	Y	1.000	.636	.695	.784	.783	.675	.696	.713	.796
	X1	.636	1.000	.601	.739	.612	.543	.626	.436	.694
	X2	.695	.601	1.000	.731	.762	.722	.745	.737	.849
	X3	.784	.739	.731	1.000	.785	.669	.812	.751	.767
	X4	.783	.612	.762	.785	1.000	.911	.789	.799	.856
	X5	.675	.543	.722	.669	.911	1.000	.785	.726	.862
	X6	.696	.626	.745	.812	.789	.785	1.000	.673	.830
	X7	.713	.436	.737	.751	.799	.726	.673	1.000	.753
	X8	.796	.694	.849	.767	.856	.862	.830	.753	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000	.001	.000	.006	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	X5	.000	.001	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	X6	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	X7	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000
	X8	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X1	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X2	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X3	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X4	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X5	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X6	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X7	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	X8	33	33	33	33	33	33	33	33	33

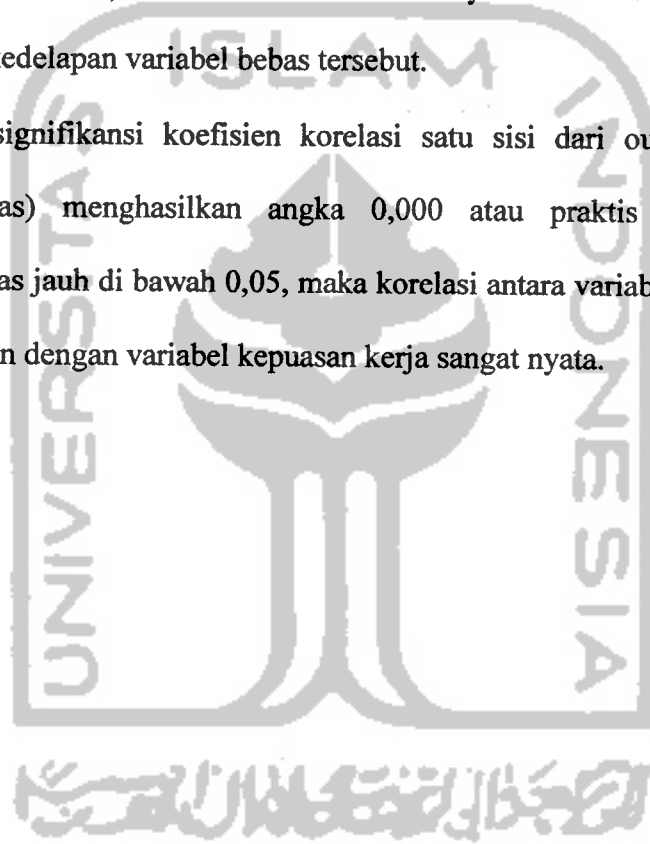
Analisis korelasi antar variabel bebas (X):

- Lihat kolom 1

Besarnya hubungan antar variabel Budaya Perusahaan (X) dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan diurutkan dari terbesar ke terkecil:

- Faktor Integritas $(X_8) = 0,796$
- Faktor Keunggulan $(X_3) = 0,784$
- Faktor Kesatuan $(X_4) = 0,783$
- Faktor Keakraban $(X_7) = 0,713$

- Faktor Empirik $(X_6) = 0,696$
 - Faktor Konsensus $(X_2) = 0,695$
 - Faktor Prestasi $(X_5) = 0,675$
 - Faktor Tujuan $(X_1) = 0,636$
- Terjadi korelasi yang cukup kuat antara variabel X_1 - X_8 (korelasi antar variabel tersebut diatas 0,5). Hal ini menandakan adanya multikolinieritas atau korelasi diantara kedelapan variabel bebas tersebut.
 - Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Oleh karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka korelasi antara variabel (X_1 - X_8) budaya perusahaan dengan variabel kepuasan kerja sangat nyata.



4.3.2.2 Analisis Tabel *Variables Entered/Removed*

Tabel 4.22
Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X8, X1, X7, X6, X2, X5, X3, X4		Enter
2		X1	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).
3		X7	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).
4		X2	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).
5		X6	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).
6		X5	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).
7		X4	Backward (criterion: Probability of F-to-remove $\geq .100$).

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Analisis:

- Metode *backward* dimulai dengan memasukkan semua variabel (model 1 yang mempunyai keterangan *ENTER*). Kemudian dilakukan analisis variabel yang tidak layak masuk dalam regresi dikeluarkan satu per satu.
- Model ke-2 menyatakan bahwa variabel yang dikeluarkan (*removed*) adalah variabel X_1 . Kemudian pada Model ke-3, variabel X_7 yang dikeluarkan. Pada Model ke-4, variabel X_2 yang dikeluarkan. Pada Model ke-5, variabel X_6 yang dikeluarkan. Pada Model ke-6, variabel X_5 yang dikeluarkan. Pada Model ke-7, variabel X_4 yang dikeluarkan. Dengan demikian setelah melewati tujuh tahapan, variabel bebas yang layak dimasukkan dalam model regresi adalah variabel (X_3) dan (X_8).

4.3.2.3 Analisis Tabel Model Summary

Tabel 4.23
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.656	.19350
2	.861 ^b	.742	.670	.18959
3	.861 ^c	.741	.681	.18637
4	.860 ^d	.739	.691	.18358
5	.858 ^e	.736	.698	.18126
6	.847 ^f	.717	.688	.18449
7	.841 ^g	.707	.687	.18454

a. Predictors: (Constant), X_8 , X_1 , X_7 , X_6 , X_2 , X_5 , X_3 , X_4

b. Predictors: (Constant), X_8 , X_7 , X_6 , X_2 , X_5 , X_3 , X_4

c. Predictors: (Constant), X_8 , X_6 , X_2 , X_5 , X_3 , X_4

d. Predictors: (Constant), X_8 , X_6 , X_5 , X_3 , X_4

e. Predictors: (Constant), X_8 , X_5 , X_3 , X_4

f. Predictors: (Constant), X_8 , X_3 , X_4

g. Predictors: (Constant), X_8 , X_3

Analisis:

- Keterangan *Adjusted R Square* (R^2 yang disesuaikan)

Untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan R^2 *Adjusted* sebagai koefisien determinasi. Pada model final (ke-7) R^2 yang disesuaikan adalah 0,687. Semakin tinggi R^2 (*Adjusted R Square*) yang disesuaikan akan semakin baik bagi model regresi, karena variabel bebas bisa menjelaskan variabel tergantung lebih besar. Disini berarti 68,7% Kepuasan Kerja bisa dijelaskan oleh variabel integritas (X_8) dan variabel keunggulan (X_3). Sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

- Keterangan *Standard Error of Estimate*

Karena *Standard Error of Estimate* pada model 7 (0,18454) lebih kecil dari Standard deviasi (Y) kepuasan kerja (0,33033), maka model regresi lebih bagus dalam bertindak sebagai prediktor kepuasan kerja daripada Rata-rata kepuasan kerja itu sendiri.

4.3.2.4 Analisis Uji F atau Uji Hipotesis 1

Tabel 4.24
ANOVA atau Uji F

ANOVA^h

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.587	8	.323	8.636	.000 ^a
	Residual	.899	24	.037		
	Total	3.485	32			
2	Regression	2.587	7	.370	10.281	.000 ^b
	Residual	.899	25	.036		
	Total	3.485	32			
3	Regression	2.582	6	.430	12.391	.000 ^c
	Residual	.903	26	.035		
	Total	3.485	32			
4	Regression	2.576	5	.515	15.285	.000 ^d
	Residual	.910	27	.034		
	Total	3.485	32			
5	Regression	2.565	4	.641	19.521	.000 ^e
	Residual	.920	28	.033		
	Total	3.485	32			
6	Regression	2.498	3	.833	24.468	.000 ^f
	Residual	.987	29	.034		
	Total	3.485	32			
7	Regression	2.464	2	1.232	36.173	.000 ^g
	Residual	1.022	30	.034		
	Total	3.485	32			

a. Predictors: (Constant), X8, X1, X7, X6, X2, X5, X3, X4

b. Predictors: (Constant), X8, X7, X6, X2, X5, X3, X4

c. Predictors: (Constant), X8, X6, X2, X5, X3, X4

d. Predictors: (Constant), X8, X6, X5, X3, X4

e. Predictors: (Constant), X8, X5, X3, X4

f. Predictors: (Constant), X8, X3, X4

g. Predictors: (Constant), X8, X3

h. Dependent Variable: Y

Dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dari derajat kebebasan (dk) = n-1-k.

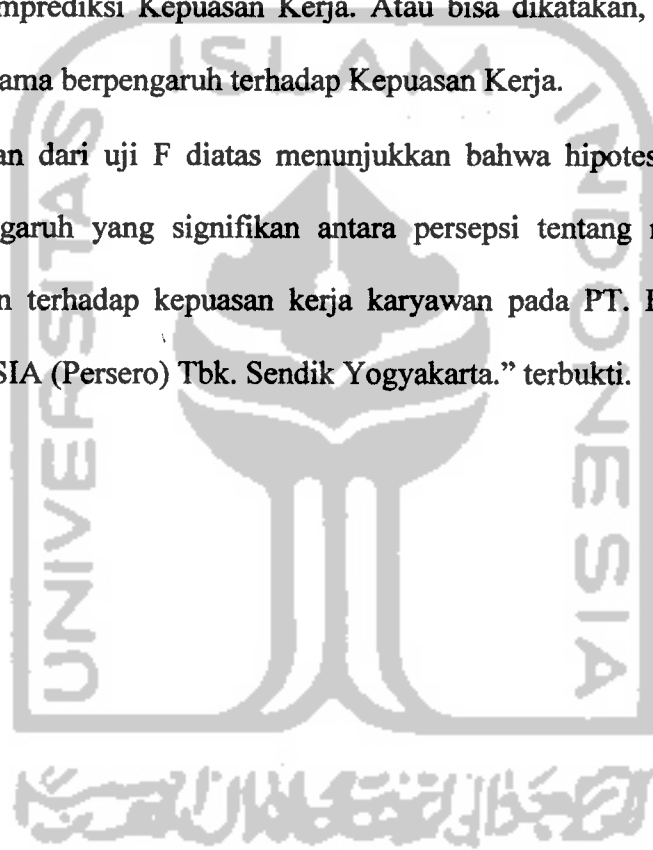
Cooper dan Emory (1998, hlm. 86) apabila hasil perhitungan menunjukkan

apabila perhitungan menunjukkan :

- $F_{hit} \geq F_{tab}$, maka H_0 ditolak (signifikan)
- $F_{hit} \leq F_{tab}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Analisis:

- Dari uji ANOVA atau *F test*, didapat *F* hitung untuk model 7 atau model yang dipakai adalah 36,173 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena *F* hitung ($36,173 > F$ tabel (2,3551) dan probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak (signifikan), dengan demikian model regresi bisa dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja. Atau bisa dikatakan, X_8 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Kesimpulan dari uji *F* diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu, “Ada pengaruh yang signifikan antara persepsi tentang nilai-nilai budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sendik Yogyakarta.” terbukti.



4.3.2.5 Uji t atau Uji Hipotesis 2

Tabel 4.25
Analisis Regresi Uji t
Budaya Perusahaan terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.108	.309		3.589	.001			
	X1	.002	.136	.003	.015	.988	.317	3.153	
	X2	-.062	.126	-.102	-.491	.628	.247	4.047	
	X3	.248	.208	.315	1.191	.245	.154	6.500	
	X4	.270	.185	.469	1.459	.157	.104	9.615	
	X5	-.206	.172	-.365	-1.197	.243	.116	8.639	
	X6	-.061	.143	-.098	-.430	.671	.205	4.867	
	X7	.044	.138	.067	.317	.754	.237	4.211	
	X8	.377	.201	.583	1.881	.072	.112	8.944	
2	(Constant)	1.110	.288		3.852	.001			
	X2	-.062	.123	-.102	-.501	.621	.247	4.047	
	X3	.249	.173	.317	1.443	.161	.214	4.675	
	X4	.270	.181	.469	1.494	.148	.105	9.563	
	X5	-.206	.168	-.365	-1.225	.232	.116	8.594	
	X6	-.062	.138	-.099	-.447	.659	.211	4.746	
	X7	.043	.122	.066	.353	.727	.295	3.390	
	X8	.379	.182	.585	2.083	.048	.131	7.643	
	3	(Constant)	1.111	.283		3.923	.001		
X2		-.052	.118	-.087	-.443	.662	.259	3.859	
X3		.267	.163	.339	1.634	.114	.232	4.307	
X4		.285	.173	.495	1.647	.112	.110	9.056	
X5		-.203	.165	-.359	-1.229	.230	.117	8.569	
X6		-.069	.134	-.111	-.515	.611	.216	4.637	
X8		.380	.179	.588	2.130	.043	.131	7.637	
4		(Constant)	1.120	.278		4.027	.000		
		X3	.258	.160	.328	1.619	.117	.235	4.251
	X4	.276	.169	.480	1.633	.114	.112	8.946	
	X5	-.195	.162	-.344	-1.204	.239	.118	8.456	
	X6	-.072	.132	-.115	-.546	.590	.216	4.626	
	X8	.340	.152	.526	2.245	.033	.176	5.667	
	5	(Constant)	1.156	.267		4.328	.000		
X3		.215	.137	.274	1.571	.127	.311	3.220	
X4		.288	.166	.500	1.736	.093	.114	8.806	
X5		-.219	.153	-.388	-1.429	.164	.128	7.804	
X8		.318	.144	.492	2.206	.036	.190	5.269	
6	(Constant)	1.065	.264		4.034	.000			
	X3	.281	.131	.357	2.140	.041	.350	2.856	
	X4	.120	.119	.209	1.009	.321	.227	4.401	
	X8	.222	.130	.343	1.709	.098	.243	4.115	
7	(Constant)	1.019	.260		3.917	.000			
	X3	.332	.121	.422	2.739	.010	.411	2.433	
	X8	.306	.100	.472	3.061	.005	.411	2.433	

a. Dependent Variable: Y

Analisis:

- **Keterangan *Collinearity Statistics***

Pada model 1 untuk variabel X_1 (tujuan), didapat besar *tolerance* adalah 0,317. Hal ini berarti R^2 adalah $1 - 0,317$ atau 0,683. Jadi, hanya 68,3% variabilitas X_1 (tujuan) bisa dijelaskan oleh prediktor (variabel bebas) yang lain. Demikian juga untuk variabel yang lain. *Default* SPSS bagi angka *tolerance* adalah 0,0001. Semua variabel yang akan dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai *tolerance* diatas 0,0001. Terlihat bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan ambang toleransi.

- Jika VIF lebih besar dari 5, variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Pada model 7, terlihat kedua variabel X_3 (keunggulan) dan X_8 (integritas) mempunyai VIF dibawah 5 (2,433) yang berarti tidak terdapat multikolinieritas.

- **Menggambarkan persamaan regresi**

Pada model 7, pada kolom *Unstandardized Coefficients*, didapat persamaan regresi:

$$Y = 1,019 + 0,322 X_3 + 0,306 X_8$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 1,019 menyatakan bahwa jika tidak ada faktor keunggulan (X_3) atau aspek integritas (X_8) di dalam perusahaan, maka Kepuasan Kerja karyawan adalah 1,019.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,322 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% aspek keunggulan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,322%.

- Koefisien regresi X_8 sebesar 0,306 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% faktor integritas akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,306 %.
- Dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 dari derajat kebebasan $(dk) = n-1-k$. Cooper dan Emory (1998, hlm. 86), apabila hasil perhitungan menunjukkan:
 - ❖ $t_h \leq -t_{tab}$ atau $t_h \geq t_{tab}$, maka H_0 ditolak (signifikan).
 - ❖ $-t_h \geq -t_{tab}$ atau $t_h \leq t_{tab}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan).

Keputusan:

- Dari hasil uji t, didapat t hitung X_3 (keunggulan) untuk model 7 atau model yang dipakai adalah 2,739 dengan tingkat signifikansi 0,010. Oleh karena t hit (2,739) > t tabel (1,711) dan probabilitas (0,010) jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak (signifikan), atau koefisien regresi signifikan, atau aspek keunggulan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Dari hasil uji t, didapat t hitung X_8 (integritas) untuk model 7 atau model yang dipakai adalah 0,3061 dengan tingkat signifikansi 0,005. Oleh karena t hit (0,3061) > t tabel (1,711) dan probabilitas (0,005) jauh lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak (signifikan), atau koefisien regresi signifikan, atau aspek integritas benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Hasil analisis data pada model 7 menunjukkan bahwa *Standardized Coefficients Beta* paling besar adalah variabel X_8 (Integritas), yaitu sebesar 0,472. Artinya, faktor integritas budaya perusahaan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- Kesimpulan dari uji t diatas menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu, “Variabel aspek kesatuan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Sendik Yogyakarta,” tidak terbukti.



4.3.2.6 Diagnosa Kolinearitas

Tabel 4.26
Collinearity Diagnostics

Collinearity Diagnostics

Mode	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions								
				Constant	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
1	1	8.934	1.000	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.025	18.879	.24	.03	.02	.00	.01	.01	.00	.01	.00
	3	.011	27.990	.12	.10	.02	.00	.00	.00	.07	.27	.01
	4	.010	29.488	.02	.00	.38	.00	.03	.10	.01	.05	.00
	5	.007	35.228	.12	.00	.19	.06	.00	.05	.26	.08	.02
	6	.006	37.897	.30	.27	.05	.01	.05	.00	.29	.04	.00
	7	.003	53.603	.02	.04	.24	.07	.28	.00	.00	.23	.35
	8	.002	71.761	.05	.37	.10	.07	.24	.41	.05	.21	.61
	9	.001	78.863	.14	.18	.00	.78	.38	.42	.31	.11	.01
2	1	7.943	1.000	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.022	19.013	.43		.02	.01	.01	.01	.00	.00	.00
	3	.010	27.804	.01		.36	.00	.03	.10	.01	.08	.00
	4	.010	28.889	.00		.06	.00	.02	.00	.19	.44	.01
	5	.007	33.223	.15		.20	.09	.00	.05	.24	.11	.02
	6	.004	47.528	.05		.03	.27	.30	.03	.20	.35	.04
	7	.003	54.884	.11		.31	.08	.02	.04	.18	.00	.84
	8	.002	72.517	.25		.02	.55	.62	.76	.16	.00	.09
3	1	6.952	1.000	.00		.00	.00	.00	.00			.00
	2	.022	17.812	.42		.02	.01	.01	.01	.01		.00
	3	.010	26.161	.01		.46	.01	.04	.10	.00		.00
	4	.008	30.295	.09		.15	.06	.01	.03	.47		.01
	5	.004	39.406	.12		.00	.29	.21	.06	.20		.06
	6	.003	51.310	.11		.34	.07	.03	.04	.17		.85
	7	.002	67.764	.25		.02	.56	.69	.77	.16		.09
4	1	5.961	1.000	.00			.00	.00	.00			.00
	2	.021	16.811	.42			.01	.02	.02	.01		.01
	3	.008	27.105	.12			.06	.04	.10	.35		.00
	4	.004	36.485	.13			.30	.21	.06	.21		.06
	5	.004	41.061	.05			.01	.03	.07	.26		.89
	6	.002	62.333	.28			.62	.70	.74	.17		.04
5	1	4.968	1.000	.00			.00	.00	.00			.00
	2	.021	15.555	.42			.01	.02	.03			.01
	3	.006	29.337	.38			.44	.00	.19			.02
	4	.004	35.559	.00			.04	.25	.00			.80
	5	.002	53.478	.20			.50	.73	.78			.17
6	1	3.975	1.000	.00			.00	.00				.00
	2	.017	15.226	.54			.00	.10				.04
	3	.004	31.130	.19			.70	.03				.57
	4	.004	32.586	.26			.30	.87				.39
7	1	2.983	1.000	.00			.00					.00
	2	.013	15.356	.71			.01					.31
	3	.004	27.006	.29			.99					.69

a. Dependent Variable: Y

Analisis:

- Tabel 4.26 diatas untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Model regresi yang baik tentunya ada multikolinier atau adanya korelasi diantara variabel bebas.
 - Multikolinieritas akan terjadi jika nilai *Eigen* mendekati 0.
 - Multikolinieritas akan terjadi jika indeks melebihi 15 dan benar-benar serius problem jika indeks sampai melebihi 30.
- Pada model terakhir yang dipakai (model 7) terlihat nilai variabel bebas X_3 dan X_8 mempunyai nilai *Eigen* yang mendekati 0 dan ada indeks variabel bebas yang melebihi angka 15. Hal ini berarti terjadi multikolinieritas yaitu adanya korelasi diantara variabel X_3 dan X_8 .

4.5 Analisa Kualitatif

Analisa kualitatif diperoleh dari hasil wawancara. Wawancara dilakukan dengan memberikan pertanyaan lisan kepada lima orang responden yang dianggap mewakili dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 33 orang. Responden berjumlah lima orang karyawan terdiri dari, dua orang Kepala Seksi, satu orang Instruktur, dan dua orang Pelaksana. Hasil wawancara yang dilakukan penulis akan dijelaskan pada uraian di bawah ini.

4.5.1 Budaya Perusahaan

1. Menanamkan pemahaman nilai-nilai budaya perusahaan.

Menyadari bahwa dengan memahami visi, misi, dan budaya perusahaan, karyawan akan punya rasa memiliki dan merasa terlibat langsung atas tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan berusaha agar karyawannya memahami visi, misi, tujuan dan budaya kerja BRI. Upaya tersebut ditempuh melalui cara-cara sebagai berikut:

- Sosialisasi melalui media rapat pleno.
- Karyawan diberikan buku pegangan/buku saku yang berisi tentang Budaya Kerja BRI.
- Mengadakan acara *Corporate Gathering* dalam bentuk *camping* bersama. Dalam acara tersebut, karyawan diberi penjelasan mengenai visi, misi dan tujuan perusahaan.
- Membentuk Tim Budaya Kerja melalui *training for trainer*.

Kantor Pusat BRI Jakarta melatih sejumlah karyawan sebagai perwakilan dari setiap unit kerja untuk di *training* di Jakarta sebagai *change agent*. Materi *training* berupa pemahaman mengenai Budaya Kerja BRI. Peserta pelatihan tersebut kemudian bertugas untuk memberi *training* di unit kerja asal, maupun unit kerja lain yang masih dalam wilayah terdekat unit kerja asal. Untuk pertama kalinya memberi pelatihan di unit kerja asal, *Team* Budaya Kerja tersebut dibantu oleh seorang petugas dari kantor pusat Jakarta yang berfungsi sebagai pendamping. Kemudian, setelah itu *Team* Budaya Kerja dapat secara mandiri melakukan sosialisasi kepada rekan kerja pada unit kerja asal.

2. Merealisasikan pemahaman dalam kinerja.

Perusahaan mendorong karyawan untuk selalu menjadi lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan memiliki alat ukur untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti dan merealisasikan pemahaman akan visi, misi, tujuan, dan budaya perusahaan dalam kinerja karyawan. Perusahaan melakukan evaluasi setiap tahun melalui penilaian kinerja yang disebut SKO (Sistem Kinerja Obyektif) dengan metode penilaian kuantitatif yang ditetapkan diawal tahun dan di evaluasi di akhir tahun.

3. Mendorong Partisipasi Karyawan dalam Pengambilan Keputusan.

Perusahaan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan-keputusan dan diberi kesempatan mengemukakan pendapat dalam rapat pleno dan juga dapat menyalurkan pendapatnya secara langsung/lisan kepada atasan, melalui surat, juga melalui media diskusi, dalam pengambilan keputusan yang menyangkut aktivitas program Sendik BRI. Karyawan juga diberi kesempatan untuk mengambil keputusan secara mandiri dalam tim kerja, tanpa campur tangan dari pimpinan. Misalnya dalam kasus lelang penetapan rekanan *catering*. Kepala Sendik membentuk tim kecil terdiri dari Kasi, Instruktur, dan karyawan Seksi yang diberi wewenang untuk membahas dan menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pimpinan (Kasendik) menerima laporan dari hasil kerja tim (panitia kecil) untuk disetujui, atau untuk kemudian diajukan ke Divisi Diklat Pusat Jakarta dalam hal persoalannya harus disetujui oleh Kantor Pusat BRI.

4. Penghargaan Prestasi Karyawan.

Pimpinan menghargai karyawan yang berprestasi baik, dengan bentuk ucapan selamat dan terima kasih, dan memberikan *job opening* yaitu kesempatan untuk meniti karir lebih tinggi melalui pendidikan, *assesment*, atau promosi jabatan, baik dalam job training yang sama atau untuk *cross border* lintas *job family*, maupun untuk mengikuti seleksi jabatan yang diinginkan karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan dan persyaratan yang ditetapkan.

5. Penggunaan data empirik dalam pengelolaan program pendidikan.

Untuk membuat keputusan dan kebijakan dalam rangka melakukan perbaikan ke depan, perusahaan mendapatkan data-data melalui angket evaluasi yang diisi oleh peserta pelatihan. Angket evaluasi dibagi dalam dua jenis:

- Eva 01

Evaluasi mengenai sistem dan materi pendidikan. Angket diberikan dan diisi oleh peserta pelatihan setelah proses pembelajaran. Hasil evaluasi ditujukan kepada Instruktur.

- Eva 02

Evaluasi mengenai pelayanan termasuk fasilitas untuk peserta pelatihan. Angket diberikan dan diisi oleh peserta pelatihan setelah rangkaian proses pendidikan selesai.

6. Kesatuan, Keakraban dan Integritas.

- Struktur organisasi yang *simple*/sederhana mendorong terjalannya kesatuan. Beban kerja/tugas dan besarnya tanggung jawab terbagi secara proporsional sesuai dengan jabatan dan *job description* masing-masing karyawan. Dengan pemberian kesempatan berperan serta dalam pengambilan keputusan, telah mendorong terciptanya integritas yang cukup tinggi dari masing-masing karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diemban.

- Demikian juga faktor keakraban diantara karyawan terjalin dengan baik. Beberapa hal yang mendukung terciptanya keakraban antar karyawan adalah:
 - ☞ Fasilitas rumah dinas bagi instruktur.
 - ☞ Acara-acara rutin tahunan yang melibatkan karyawan dan keluarganya untuk lebih akrab dan saling mengenal. Misal: Acara HUT kemerdekaan RI setiap 17 Agustus, acara HUT BRI setiap 16 Desember.
 - ☞ Olah raga bersama. Kegiatan ini didukung dengan adanya fasilitas tempat olah raga yang disediakan untuk peserta pelatihan dan karyawan Sendik BRI.

4.5.2. Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan menyenangkan. Fasilitas kerja memuaskan, rekan kerja mendukung, lingkungan

kerja nyaman, atasan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan tersalurannya dalam aktifitas program kerja Sendik.

Karyawan merasa tingkat beban kerja tidak terlalu berat dan sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini didukung melalui pernyataan bahwa pekerjaan di Sendik tidak terlalu padat dan lebih bervariasi dibandingkan dengan pekerjaan di unit kerja lain seperti di Kantor Cabang (Kanca) BRI atau Kantor Wilayah (Kanwil) BRI. Selain karyawan merasa senang terhadap tugas-tugas yang diberikan, mereka juga merasa senang dan tidak *boring*/bosan karena sering bertemu dengan orang-orang/wajah baru para peserta pelatihan. Karena alasan-alasan tersebut, karyawan lebih senang bekerja di Sendik daripada bekerja di unit kerja lain.

Sistem promosi, pengembangan karir, dan pendapatan atau gaji juga mendukung kepuasan karyawan. Gaji yang mereka peroleh sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan. Karyawan mengungkapkan bahwa pada dasarnya kesejahteraan dari BRI cukup untuk memenuhi kebutuhan standar hidup/keluarga, biaya sekolah anak-anak, dan keperluan rumah tangga lainnya.

Pendapatan yang diterima karyawan pada umumnya memungkinkan karyawan untuk menabung. Pada dataran karyawan pelaksana kemungkinan untuk melakukan investasi relatif kecil dengan besaran gaji yang mereka terima. Hanya pada jajaran *middle* dan *top manager* (Kasi, Instruktur dan Kasendik) saja yang mempunyai kesempatan untuk berinvestasi. Misalnya dalam bentuk: ikut serta sebagai pemegang saham BRI, pemilikan kendaraan roda empat, atau tanah/bangunan rumah tinggal melalui kredit jangka panjang.

4.5.3. Kesimpulan Analisis Kualitatif

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sejumlah fakta yang terintegrasi dari Budaya Perusahaan BRI secara nyata telah mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta.

