

## PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI RADIO REPUBLIK INDONESIA

Ruli Prasetya Hadi<sup>1)</sup>, Slamet Riyadi<sup>2)</sup>

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia  
Email: [ruliprasetyahadi@gmail.com](mailto:ruliprasetyahadi@gmail.com)

English Title: *THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK CULTURE ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION OF REPUBLIC OF INDONESIA RADIO EMPLOYEES*

---

**Abstrak** Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) merupakan sebuah lembaga yang bertujuan menyampaikan berita, hiburan, iklan yang ditujukan kepada masyarakat. Fokus utamanya adalah pelayanan dalam bentuk penyiaran informasi khususnya melalui gelombang radio. RRI adalah satusatunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh Perceived organizational support terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia. Hasil penelitian didapatkan bahwa Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, Budaya Kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan Budaya Kerja yang kuat akan mendukung perkembangan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, Budaya Kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja merupakan katalisator dalam meningkatkan kinerja pegawai, Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia, Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam organisasi budaya pegawai Radio Republik Indonesia, Perceived organizational support, budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan Pegawai Radio Republik Indonesia.

**Kata Kunci** : Perceived Organizational Support; Budaya Kerja; Kinerja; Kepuasan Kerja.

**Abstract** *The Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institution (LPP RRI) is an institution that aims to convey news, entertainment and advertisements aimed at the public. The main focus is services in the form of information broadcasting, especially via radio waves. RRI is the only radio that bears the name of the country whose broadcasts are aimed at the interests of the nation and state. RRI is an independent, neutral and non-commercial Public Broadcasting Institution whose function is to provide broadcast services for information, education, healthy entertainment, social control, and maintaining a positive image of the nation internationally. The aim of this research is to analyze the influence of Perceived organizational support on Performance through Job Satisfaction of Radio Republik Indonesia Employees. The research results showed that Perceived organizational support can make a positive contribution in improving employee performance, Work Culture can make a positive contribution in increasing employee job satisfaction. These results show that a strong Work Culture will support the development of employee job satisfaction to achieve company goals, Work Culture can make a positive contribution in improving employee performance, these results show that Work Culture is a catalyst in improving employee performance, Perceived organizational support can make a positive contribution in improving employee performance, Job satisfaction can make a positive contribution to the performance of Radio Republik Indonesia employees, Perceived organizational support can make a positive contribution to the organizational culture of Radio Republik Indonesia employees, Perceived organizational support, organizational culture and employee performance can make a positive contribution to satisfaction of Radio Republik Indonesia employees Indonesia.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support; Work Culture; Performance; Job Satisfaction*

## **LATAR BELAKANG**

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) merupakan sebuah lembaga yang bertujuan menyampaikan berita, hiburan, iklan yang ditujukan kepada masyarakat. LPP RRI adalah terwujudnya RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang terpercaya dan mendunia. Sementara itu, misi LPP RRI salah satunya adalah mengembangkan lembaga yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (good corporate governance). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mencapai visi dan misi LPP RRI terletak pada sumber daya manusia (SDM). Perceived organizational support yang diberikan oleh Radio Republik Indonesia diantaranya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan, fasilitas peralatan dan teknologi dan lain-lain. Dengan adanya Perceived organizational support tersebut turut mendorong berkembangnya perusahaan sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya. perkembangannya Perceived organizational support juga dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. salah satunya dapat dilihat dari segi pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada pegawai. Selain itu pegawai juga mengalami masalah Perceived organizational support dimana perusahaan menerapkan Perceived organizational support dalam hal pemberian pelatihan dan pengembangan di dalam bidang pendidikan. Dimana pegawai dalam sepenuhnya tidak berhasil dalam penerapan pelatihan dan pengembangan dalam bidang pendidikan tersebut. Oleh karena itu persepsi antara karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) dengan pimpinan perusahaan mengenai budaya perusahaan yang dirasakan dan diharapkan (perceive culture versus expected culture) harus sama, agar terwujud keharmonisan dan keselarasan kerja yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah, sehingga tujuan penelitian yang hendak diraih yakni : Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived organizational support terhadap Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia, untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Radio Republik

Indonesia, untuk menguji dan menganalisis pengaruh Perceived organizational support terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia, untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Radio Republik Indonesia.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Perceived organizational support***

Shannock (2009:201) menyatakan persepsi Perceived organizational support Mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauhmana organisasi menilai kontribusi mereka pada peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini didasarkan padateori pertukaran social atau social exchangetheory dimana hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu pegawai mau bekerja di suatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyalitasnya dengan imbalan material sosio emosional tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Pegawai mempunyai harapan akan adanya Perceived organizational support terhadap kebutuhan mereka. Adapun indikator Perceived organizational support adalah sebagai berikut : Menurut Rhoades and Eisenberg (2008:700):

1. Pelatihan: Untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan diperlukannya pelatihan yang diberikan oleh organisasi.
2. Peralatan: Dalam membantu kinerja karyawan perusahaan memberikan dukungan dengan menyediakan peralatan.
3. Tingkat Harapan: Memberikan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Tim Kerja yang Produktif: Dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal perusahaan membagikan Tim kerja yang sesuai dengan skill masing-masing dari karyawan.

## **BUDAYA KERJA**

Budaya Kerja merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya Kerja berkaitan dengan norma perilaku (Ismail, 2018:42) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal Budaya Kerja bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi memiliki pengaruh besar. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Qohar, & Rosyidi, 2017:22). Dari berbagai definisi Budaya Kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Indikator Budaya Kerja berdasarkan Sibueal dan Rustono (2018) dibentuk oleh:

1. Dedikasi berarti mempersembahkan atau membaktikan diri pada organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan : (a) menyelesaikan tugas saya dengan teliti dan memperhatikan dengan detail dan (b) mampu berinovasi dan bertanggung jawab dalam pekerjaan.
2. Visi dan Misi Organisasi. merupakan gambaran tentang masa depan (future) yang realistis dan ingin diwujudkan dalam kurun waktu tertentu. Misi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang harus dicapai organisasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa datang. Untuk melaksanakan visi dan misi organisasi maka dilakukan :(a) mempertimbangkan pendapat karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen ; (b) Organisasi menanamkan budaya

- teamwork dalam bekerja dan setiap pekerjaan selalu dilakukan secara berkelompok
3. Transparansi dan Akuntabilitas untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi para pengambil keputusan dalam segala bidang yang menyangkut kepentingan masyarakat dan transparansi, maka : (a) sesama karyawan saling berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaan ; (b) organisasi mengutamakan aturan norma-norma yang berlaku dalam setiap tindakan yang dilakukan bagi karyawan.
  4. Pengembangan Karir, Promosi, dan Reward adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan : (a) memberikan kesempatan dalam pengembangan karir dan mudah memberikan izin belajar, tugas belajar ; (b) mendorong staf menambah wawasan dan kompetensi serta kinerja staf
  5. Sistem Pemanfaatan Anggaran merupakan anggaran yang disusun dengan melibatkan orang-orang yang berkepentingan terhadap anggaran termasuk karyawan level bawah dalam proses penyusunan anggaran. Anggaran partisipatif merupakan anggaran yang paling komunikatif karena melibatkan pendapat dan usulan dari bawahan sebelum diputuskan oleh atasan sebuah organisasi.

### **KINERJA**

Nurjaya (2021:44) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2021:6) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Pratama dan Soekarno, 2021). Indikator untuk mengukur kinerja pegawai ada enam (Siagian, 2018:2), yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas
- f. Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut Sutrisno (2019 : 74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016 : 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan

mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja pegawainya. Terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.
- b. Gaji, Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- c. Promosi, Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- d. Pengawasan, Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada pegawai dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
- e. Rekan Kerja, rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
- f. f. Kondisi Kerja. Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

## **METODE**

## **PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisakan. Menggunakan metode kuisisioner dan metode wawancara.

### **a. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Radio Republik Indonesia sebanyak 62 orang karyawan.

### **b. Sampel**

Sampel yang dipergunakan adalah seluruh karyawan. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78), maka sampel yang diambil sebanyak 62 responden.

### **c. Metode Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Teknik pengujian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) (Ghozali, 2015:87).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk

kuesioner. Reliabilitas suatu item variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Santoso: 2015:89)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari multikolonieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut (Ghozali, 2015:42).

### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan adalah untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. (Ghozali, 2015:42).

### 5. Uji Multikolinearitas

Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor), bila nilai VIF < 10 maka dianggap tidak ada pelanggaran multikolinearitas, namun bila sebaliknya VIF > 10 maka dianggap ada pelanggaran multikolinearitas. Untuk mengetahui seberapa kuat atau seberapa parah kolinearitas (korelasi) antar sesama variabel bebas maka dapat dilihat dari matriks korelasi.

### 6. Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis :

- Jika ada pola tertentu, serta titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, kemudian, menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, maka digunakan model regresi berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 Z + \epsilon$$

Dimana :

Y : Kinerja

a : Intercept (variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel dependen dan variabel independen)

b : koefisien regresi dari variabel independen

X1: Perceived organizational support

X2: Budaya Kerja

Z : Kepuasan kerja

$\epsilon$  : *Error term*

Selanjutnya sebagai langkah untuk melakukan pengujian hipotesa maka perlu menggunakan uji F dan uji t

1. Uji F, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari variabel bebas (independent) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (dependent). Kaidah pengujiannya :
  - a. Apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan atau serempak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.
  - b. Sebaliknya jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti secara simultan atau serempak variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
2. Uji t, yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui atau pengaruh dari masing-masing variabel secara parsial (independent) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (dependent). Kaidah pengujiannya:
  - a. Apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
  - b. Apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Suatu item dinyatakan valid jika indeks korelasi *product moment* pearson ( $r$ )  $\geq$  0,3. Hasil uji validitas item instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas Item Instrumen**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan
X1	X1.1	0,849	Valid
	X1.2	0,847	Valid
	X1.3	0,876	Valid
	X1.4	0,865	Valid
X2	X2.1	0,845	Valid
	X2.2	0,869	Valid
	X2.3	0,853	Valid
	X2.4	0,863	Valid
	X2.5	0,776	Valid
Z	Z1	0,834	Valid
	Z2	0,855	Valid
	Z3	0,879	Valid
	Z4	0,863	Valid
	Z5	0,876	Valid
Y	Y1	0,725	Valid
	Y2	0,697	Valid
	Y3	0,629	Valid
	Y4	0,845	Valid
	Y5	0,834	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan yaitu nilai indeks korelasi *product moment* pearson ( $r \geq 0,3$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Item Instrumen**

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,881	Reliabel
X2	0,894	Reliabel
Z	0,818	Reliabel
Y	0,617	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan, yaitu nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan bila digunakan berkali-kali.

#### **b. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

##### **1. *Perceived organizational support* (X<sub>1</sub>)**

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang *Perceived organizational support*, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel 3 berikut

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel *Perceived organizational support* (X<sub>1</sub>)**

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
X <sub>1,1</sub>	-	-	6	11,5	9	17,3	30	57,7	7	13,5	3,73
X <sub>1,2</sub>	-	-	4	7,7	11	21,2	26	50	11	21,2	3,85
X <sub>1,3</sub>	-	-	5	9,6	14	26,9	26	50	7	13,5	3,67
X <sub>1,4</sub>	-	-	5	9,6	12	23,1	22	42,3	13	25	3,83
<b>Rata-rata</b>											<b>3,77</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 mean *Perceived organizational support* sebesar 3,77 sehingga responden menjawab cukup setuju *Perceived organizational support*.

##### **2. Budaya Kerja(X<sub>2</sub>)**

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Budaya Kerjaterlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja(X<sub>2</sub>)**

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
X <sub>2.1</sub>	-	-	-	-	9	17,3	26	50	17	32,7	4,15
X <sub>2.2</sub>	-	-	3	5,8	14	26,9	25	48,1	10	19,2	3,81
X <sub>2.3</sub>	-	-	1	1,9	12	23,1	27	51,9	12	23,1	3,96
X <sub>2.4</sub>	-	-	-	-	12	23,1	32	61,5	8	15,4	3,92
X <sub>2.5</sub>	-	-	2	3,8	13	25	30	57,7	7	13,5	3,81
<b>Rata-rata</b>											<b>3,93</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa nilai mean untuk Perceived organizational support sebesar 3,93 mendekati nilai 4 sehingga rerata responden menjawab setuju pertanyaan Budaya Kerj yang diajukan.

### 3. Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang Penempatan Pegawai, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel 5 berikut :

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kerpuasan kerja (X<sub>3</sub>)**

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Z <sub>.1</sub>	-	-	3	5,8	19	36,5	23	44,2	7	13,5	3,65
Z <sub>.2</sub>	-	-	5	9,6	22	42,3	14	26,9	11	21,2	3,60
Z <sub>.3</sub>	1	1,9	4	7,7	15	28,8	21	40,4	11	21,2	3,71
Z <sub>.4</sub>	-	-	6	11,5	13	25	28	53,8	5	9,6	3,62
Z <sub>.5</sub>	-	-	-	-	9	17,3	28	53,8	15	28,8	4,12
<b>Rata-rata</b>											<b>3,74</b>

Sumber : Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai mean untuk Kepuasan Kerja sebesar 3,74 sehingga rerata responden menjawab setuju pertanyaan Kepuasan Kerja yang diajukan.

### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja pegawai terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Tabel 4.6 berikut :

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Y <sub>1</sub>	-	-	3	5,8	13	25	25	48,1	11	21,2	3,85
Y <sub>2</sub>	-	-	4	7,7	11	21,2	28	53,8	9	17,3	3,81
Y <sub>3</sub>	-	-	2	3,8	18	34,6	24	46,2	8	15,4	3,73

Y <sub>4</sub>	1	1,9	11	21,2	10	19,2	21	40,4	9	17,3	3,50
Y <sub>5</sub>	-	-	8	15,4	15	28,8	21	40,4	8	15,4	3,56
<b>Rata-rata</b>											<b>3,69</b>

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai mean untuk kinerja pegawai sebesar 3,69 sehingga rerata responden menjawab cukup setuju pertanyaan kinerja pegawai yang diajukan.

c. Uji Validitas

Tabel 7 Nilai Factor Loading

	Perceived Organization Support X1	Budaya Kerja X2	Kinerja Pegawai Y	Kepuasan Kerja Z
X1.1	0,701			
X1.2	0,783			
X1.3	0,705			
X1.4	0,756			
X2.1		0,866		
X2.2		0,849		
X2.3		0,825		
X2.4		0,878		
X2.5		0,825		
Y1			0,844	
Y2			0,836	
Y3			0,841	
Y4			0,812	
Y5			0,778	
Z1				0,736
Z2				0,724
Z3				0,707
Z4				0,755
Z5				0,798

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada  $\alpha = 0,05$ ). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai Avarage Variance Extracted (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

**Tabel 8. Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<i>Perceived organizational support</i>	0,683
Budaya Kerja	0,730
Kinerja Pegawai	0,682
Kepuasan Kerja	0,649

Sumber : Data Diolah (2023)

Hasil pengujian AVE untuk variabel *Perceived organizational support* sebesar 0,683 , untuk variabel Budaya Kerja 0.730 dan untuk variable kinerja pegawai sebesar 0.682 serta kepuasan kerja sebesar 0.649, variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

**d. Uji Realibilitas**

**Tabel 9. Reliabilitas Data**

	<b>Composite Reliability</b>
<i>Perceived organizational support</i>	0,784
Budaya Kerja	0,779
Kinerja Pegawai	0,799
Kepuasan Kerja	0,800

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel *Perceived organizational support* sebesar 0,784, variabel Budaya Kerja sebesar 0,779, dan Kinerja Pegawai sebesar 0,799 , kepuasan kerja sebesar 0.800 semua variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Hasil Uji t (Parsial)**

**Tabel 10. Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)**

	Path Coefficieints (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
<i>Perceived organizational support</i> -> Kinerja Pegawai	0,294	0,272	0,122	2,407	0,016
Budaya Kerja -> Kinerja Pegawai	0,693	0,685	0,127	5,471	0,000

0,294	0,272	0,122	2,407	0,016
0,287	0,301	0,116	2,480	0,013
0,693	0,685	0,127	5,471	0,000
0,636	0,629	0,107	5,951	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Perceived organizational support berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,294, dan nilai T-statistic sebesar 2.407 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , serta nilai p values sebesar 0.016 lebih kecil dari 0.05 maka Signifikan (positif).
2. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,693, dan nilai T-statistic sebesar 5.471 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , serta nilai p values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka Signifikan (positif).

### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 11. Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)**

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
<i>Perceived organizational support</i> -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,287	0,301	0,116	2,480	0,013
Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,636	0,629	0,107	5,951	0,000

Sumber : Data Diolah, 2023

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis:

1. Perceived organizational support berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,287, dan nilai T-statistic sebesar 2.480 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , serta nilai p values sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05 maka Signifikan (positif).
2. Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat diterima, dengan path coefficients sebesar 0,636, dan nilai T-statistic sebesar 5.951 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , serta nilai p values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka Signifikan (positif).

### KESIMPULAN

Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya Kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan Budaya Kerja yang kuat akan mendukung perkembangan kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Budaya Kerja dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja merupakan katalisator dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai Radio Republik Indonesia
6. Perceived organizational support dapat memberikan kontribusi positif dalam organisasi budaya pegawai Radio Republik Indonesia
7. Perceived organizational support, budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan Pegawai Radio Republik Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Agustina, 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari. Jurnal Mitra Manajemen Vol 4 No 1 Kresna BIP. ISSN 2614-0365 e-ISSN 2599-087X
- Amira, S. 2016. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. [Skripsi]. Medan (ID). Universitas Sumatera Utara
- Arikunto, Suharsini. 2008. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Daft, Richard.L, 2007. Manajemen Edisi 6, PT. Salemba Empat, Jakarta.
- Eisenberg, R. Rhoades, L, & Cameron, J. 2008. Reciprocation of perceived organizational support.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 2012. Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses. Edisi kesembilan, Erlangga, Jakarta.
- Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Habib, Salman., Saira Aslam., Amjad Hussain., Sana Yasmeen., and Muhammad Ibrahim. 2014. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. Economics and Business, 2(6): 215-222.
- Hani Handoko, 2010, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. Jurnal Manajemen dan Sains ISSN 2541-6243 (Online), ISSN 2541-688X (Print), DOI 10.33087/jmas.v6i1.238.
- Hiriyappa, B (2009). Organizational Behavior. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers.
- Josua, 2019. Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol 7 No 4
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke-2, Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2009. Organizational Behavior: An Evidence – Based approach. New York: The McGraw-Hill Companies, inc.
- Maith, Vacho, 2015, Analisa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Mando. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(5): 667-776.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ghalia Indonesia, Surabaya.
- Mondy, R. W. 2010. Human Resource Management, Eleventh Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari H., Martini, HM, 2014, Kepemimpinan yang Efektif, Cetakan Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurnida , 2018. Analisis Tipe Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Bandung). Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 2 No 3
- Ogbonna, Emmanuel and Lloyd C. Harris, 2009, Leadership Style, Organizational Culture And Performance: Empirical Evidence From UK Companies, The International Journal of Human Resource Management. Vol. 11 No. 4.
- Pangkey, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA Vol 7 No1.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. 2009. .Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizky, Achmad., Marnis., dan Marzolina, 2014, Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mestika Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. JOM FEKON, 1(2): 1-11.