

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dibahas dari bab sebelumnya. Pada bab ini juga membahas implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas organisasional pada pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin sering mengadakan pelatihan terhadap organisasi maka semakin tinggi juga efektivitas organisasional.
2. Faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap efektivitas organisasional pada pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi efektivitas organisasional.
3. Faktor ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap terhadap efektivitas organisasional pada pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta. Hal ini menunjukkan ketidakpuasan kerja dalam beberapa kondisi tertentu dapat meningkatkan efektivitas organisasional.

5.2. Implikasi Manajerial

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Dikpora) Yogyakarta merupakan pelaksana urusan pemerintah daerah bidang pendidikan serta urusan pemerintah bidang kepemudaan dan olahraga. Para pegawai memiliki peran masing-masing untuk menjalankan tugasnya, dalam satu bidang penugasan akan terdapat beberapa seksi-seksi, dengan banyak jenis penugasan, kepengurusan pengajar dan pelajar, Dinas Dikpora memiliki banyak faktor yang perlu diperhatikan supaya efektivitas organisasi tercapai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga Dinas Dikpora Yogyakarta dalam menentukan strategi yang harus digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas organisasional pegawai.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui hasil analisis variabel pelatihan pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta tergolong tinggi dengan total *mean* sebesar 3,95. Hal ini menunjukkan dengan tingkat pelatihan yang tinggi maka efektivitas organisasional juga akan meningkat. Sebagai lembaga pendidikan yang membawahi banyak program pendidikan dan tenaga pengajar, pembekalan pengetahuan terkini dan sistem terbaru sangat dibutuhkan, peneliti mendapatkan informasi, pegawai bersama dengan pengajar kerap melakukan diklat lapangan, sebagian besar untuk menunjang mutu pendidikan.

Hasil analisis variabel pelatihan X1.1 menunjukkan *mean* sangat tinggi 4.23 (Saya percaya pelatihan meningkatkan pengetahuan kerja dan meningkatkan perilaku/moral) menurut peneliti hasil ini merupakan tanda jika pegawai Dikpora Yogyakarta percaya program diklat/pelatihan dapat melengkapi proses pekerjaan dan meningkatkan

lingkungan kerja yang baik. Lembaga dinas harus mempertahankan pelatihan yang dapat menanamkan nilai kepercayaan diri, pengetahuan, budaya, dan etos kerja yang tinggi. Melihat mean terendah dengan skor 3.52 dari variabel pelatihan X1.3 (Pelatihan dapat menurunkan tekanan di tempat kerja. Menurut peneliti Dinas Dikpora Yogyakarta perlu memperbaiki keterampilan/cara kerja pegawainya yang usang sehingga efisiensi dalam kerja bisa lebih baik, sehubungan dengan tekanan di tempat kerja, Dinas Dikpora Yogyakarta dapat menambahkan ilmu manajemen stres untuk pegawainya, dengan yang utama memahami dahulu gejala stres, sehingga organisasi dan pegawai dapat bekerja sama mengelola stres yang ada.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta tergolong tinggi dengan total *mean* sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi juga tingkat efektivitas/pencapaian. Hasil ini didukung oleh temuan Rahman, (2014) yang menyatakan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi saat melakukan pekerjaan daripada karyawan yang tidak puas. Hal ini sama dengan penelitian Pirzada *et. al*, (2018) kepuasan kerja merupakan sumber utama peningkatan kinerja dan ada faktor-faktor tertentu yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat diperoleh melalui program dari organisasi/perusahaan. Menurut peneliti dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka lembaga dinas ini harus mempertahankan dan lebih melakukan pendekatan serta perhatian kepada pegawai, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan menganggap sesama pegawai sebagai partner kerja.

Melihat *mean* terendah dengan skor 3.33 pada variabel faktor kepuasan kerja yaitu X2.2 (Keuntungan finansial dari organisasi sepadan dengan beban kerja saya) terlihat ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa pegawai, hal ini wajar karena tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda tergantung dari posisi dan kebutuhan setiap pegawai. Menurut peneliti Dinas Dikpora Yogyakarta perlu menyesuaikan kinerja para pegawainya dengan upah kerja, pegawai yang produktif dan memiliki pencapaian baik sebaiknya dipertimbangkan untuk pemberian bonus atau penghargaan, untuk pegawai dengan produktivitas biasa sebaiknya organisasi melakukan penyesuaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui ketidakpuasan pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta tergolong tinggi dengan total *mean* sebesar 3,38. Hal ini menunjukkan dengan tingkat ketidakpuasan tinggi jika tidak diatasi maka efektivitas organisasional dapat menurun. Akibat ketidakpuasan bisa berdampak pada tingkat absensi tinggi, hasil kerja menurun, dan berkurangnya komitmen untuk kerja. Ketidakpuasan dapat munumbuhkan niat karyawan untuk berganti pekerjaan, Bannister & Griffith, (1986) dalam Talukder *et.al*, (2014) menyatakan ketidakpuasan kerja merupakan tanda awal karyawan memiliki niat berganti pekerjaan, diikuti oleh *job turnover*, yang akhirnya meninggalkan pekerjaan dengan sukarela.

Melihat tiga *mean* terendah di variabel faktor ketidakpuasan kerja yaitu, X3.4 (Ide-ide inovatif tidak dipertimbangkan), X3.1 (Pekerjaan tidak fleksibel dan tidak menentu), X3.3 (Tugas dan tanggung jawab saya berlebihan) Menurut peneliti Dinas Dikpora Yogyakarta sebaiknya membuat langkah yaitu, pengaduan tentang kinerja

pegawai, yang terbebani oleh tugas organisasi, bila melihat hasil statistik deskriptif ketidakpuasan terjadi pada kegiatan fisik sehari-hari seperti tugas, jam kerja, dan beban kerja, oleh karena itu melalui ketua masing-masing divisi dapat menjadi tempat aduan para pegawai, menurut peneliti mengetahui permasalahan adalah jalan keluar terbaik dari ketidakpuasan. Setelah informasi di dapat, langkah selanjutnya Dinas Dikpora Yogyakarta dapat melakukan peningkatan faktor kepuasan kerja seperti yang utama gaji yang sesuai beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi tinggi, apresiasi pada kinerja, dan mendengarkan aspirasi pegawai sebagai wujud interaksi yang baik antar sesama pegawai.

Menurut peneliti respon sebagian besar pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta dalam menanggapi ketidakpuasan kerja masih tergolong dalam respon menetap. Temuan respon menetap ini berarti; karyawan yang tidak puas dapat memilih untuk tetap berada di organisasi dengan aktif mencoba memperbaiki kondisi, aktif mencari dan menemukan cara baru dan membuat perubahan yang lebih baik (Zhou dan George, 2001). Hal ini sejalan dengan hasil analisis variabel kepuasan kerja yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.5 sebesar 4.02 (Saya memiliki harapan untuk mengembangkan karier saya di masa depan), ini menjelaskan, disela kondisi kerja yang padat para pegawai memiliki motivasi untuk membuat perubahan kondisi. Peneliti berharap Dinas Dikpora Yogyakarta dapat merubah respon menetap pegawai karena kepuasan kerja yang meningkat, dengan memperbaiki sistem kerja dan ikut serta membantu proses perbaikan, sehingga ketidakpuasan dapat perlahan menurun.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti, diketahui tingkat efektivitas organisasional pegawai Dinas Dikpora Yogyakarta tergolong tinggi dengan total *mean* sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan dengan tingkat efektivitas organisasi yang tinggi maka kemampuan tercapainya visi/tujuan di Dinas Dikpora Yogyakarta juga tinggi. Efektivitas organisasi tinggi yang dimiliki Dikpora Yogyakarta menurut peneliti sangat berpengaruh pada kegiatan dan tugasnya dalam menjaga mutu pendidikan, karena selain bertugas merencanakan program pendidikan, Dikpora Yogyakarta juga mempunyai tugas menyediakan sistem dan fasilitas pendidikan yang unggul. Hasil statistik deskriptif terendah variabel efektivitas organisasional yaitu Y1.5 (Organisasi konsisten antara kata dan tindakannya) memiliki skor 3.60 masih kategori tinggi. Menurut peneliti Dinas Dikpora Yogyakarta memiliki keseriusan yang baik pada tindakan dan bertanggung jawabnya, hasil positif ini harus dijaga agar pegawai memiliki kepercayaan pada organisasi dan pegawai tidak akan mempermainkan organisasinya.

Efektivitas organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusia dan praktik pengembangan karyawan potensial untuk meningkatkan kompetensi karyawan (Kareem dan Hussein, 2018). Menurut peneliti lembaga ini harus dapat memelihara hubungan dengan para pegawainya, dukungan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai, pegawai yang berkomitmen tinggi adalah pegawai yang puas (Tepper et. al, 2004, dalam Hafeez, 2019).. Mengikuti pelatihan adalah sebagai wujud kepuasan kerja, karena pelatihan meningkatkan keunggulan organisasi dan karyawan juga menyadari organisasinya berinvestasi untuk karir masa depannya

Rosenwald (2000), dalam Rahman (2014). Karyawan yang mempunyai kinerja baik di dalam perusahaan, sebagian besar dipengaruhi karena lingkungan perusahaan yang mendukung.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melakukan penelitian:

1. Penelitian hanya dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Dikpora) Yogyakarta, sehingga hasil dari penelitian tidak dapat digeneralisasikan dengan lembaga/organisasi lain.
2. Dalam menyebarkan kuesioner peneliti hanya menyerahkan atau menitipkan kuesioner tersebut kepada Staf Bidang Perencanaan dan Pengembangan Mutu Pendidikan Dikpora Yogyakarta, sehingga peneliti tidak dapat memastikan apakah responden mengisi kuesioner sesuai dengan yang dialami atau tidak.
3. Efektivitas organisasional akan terukur dengan baik jika ditangani oleh pihak manajemen organisasi atau ketua bidang masing-masing divisi. Pada kenyataannya, peneliti memiliki keterbatasan untuk memberikan arahan atas proses pengisian kuesioner efektivitas organisasioal, karena proses pengisian kuesioner dikelola oleh Bidang Perencanaan dan Pengembangan Mutu Pendidikan Dikpora Yogyakarta.

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan masalah di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada pegawai/karyawan di lembaga pemerintah atau organisasi lain, sehingga dapat diketahui dan dibandingkan untuk menguji keakuratan dari hasil penelitian ini.
2. Peneliti diharapkan dapat membagikan kuesioner secara langsung dan mendampingi pegawai/karyawan dalam pengisian kuesioner, untuk memperoleh data yang lebih akurat.
3. Penelitian selanjutnya khusus untuk kuesioner efektivitas organisasi sebaiknya ada kesempatan untuk meminta atau menyerahkan instrumen kuesioner tersebut hanya kepada pengurus organisasi atau manajer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. M., Ramayah, T., May-Chiun Lo., Mey-Chee Lim., & Mohamad, A. A. (2010). The Role Of Knowledge Management On Organisational Effectiveness: Organisational Culture As The Moderator. *International Journal of Business and Society*.
- Asraf Giti., and Kadir, S. A. (2012). A Review on the Models of Organizational Effectiveness: A Look at Cameron's Model in Higher Education. *International Education Studies*.
- Batool, A., & Batool, B. (2012). Effects Of Employees Training On The Organizational Competitive Advantage: Empirical Study Of Private Sector Of Islamabad, Pakistan. *Far East Journal of Psychology and Business*.
- Chinomona, E., and Mofokeng, T. M. (2016). Impact Of Organisational Politics On Job Dissatisfaction And Turnover Intention: An Application Of Social Exchange Theory On Employees Working In Zimbabwean Small And Medium Enterprises (SMEs). *The Journal of Applied Business Research*.
- Daft, L. Richard. 2010. *Summary Theory and Design*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, Ismaa. M. I. (2019). Influence Of Thriving And Job Satisfaction On Turn Over Intention: Mediating Role Of Job Satisfaction. *International Journal of Information, Business and Management*.
- Jacob, N. E., & Shari, B. (2012). Organizational Effectiveness In Educational Institutions. *International Journal of Management Research and Review*.
- Kareem, M. A., and Hussein, I. J. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in The Knowledge Economy*.
- Kutlay, Kaan., and Safakli, O. K. (2019) The Impact Of Training And Development Programs On The Banking Personnel. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala, Expert Projects Publishing House*.
- Locke. (1999). Employee Dissatisfaction and Turnover Crisis in the Malaysian Hospitality Industry. *International Journal of Business Management*.
- Pirzada, I. A., Shah, S. N. A., & Shaikh, N. A. (2018). *Training and development: Its effects on job performance in the selected companies of UAE*. *Journal of Social and Administrative Sciences*.
- Pratiwi, Vera, Ratna., dan Riyono, Bagus. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan dengan Stabilitas Anchor sebagai Moderator. *Gajah Mada Journal Of Psychology*.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.

- Rahman, Hasebur, M., and Mamun, Al. Abdullah, M. (2013). HRM Focus on Distinctive Human Capital and Strategy of Building-Retaining Competitive Advantage. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Rahman, Hasebur, M. (2014). Training And Job Satisfaction For Organizational Effectiveness: A Case Study From The Banking Sector. *Central European Business Review*.
- Robbins and Judge. (2017), *Organizational Behavior, 17th Editions*. London: Pearson Education Ltd.
- Shaikh, Surma. H., Shaikh, Haseeb., & Shaikh, Sumair. (2019). The Impact Of Job Dissatisfaction On Extrinsic Factors And Employee Performance In Textile Industries. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sumampouw. H. J., Christian, G. M., & Pio, R. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Prisma Dana Manado. Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado, Indonesia.
- Swanson R. A., & Holton E. F. III. (2001). *Foudations of human resource development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Szuster, Katarzyana. O., and Lukasik, Katarzyana. (2019). The Role Of Trainings In The Development Of Employees In The Banks Departments Located In Czestochowa City. *Folia Oeconomica Stetinensia*.
- Talukder, Md. S., Talukder, Md. F. H., and Alam. Md. J. (2014). Job Dissatisfaction and Turnover: Bangladesh Perspective. *European Journal of Business and Management*.
- Zhou, Jing., and George, Jennifer, M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression Of Voice. *Academy Of Management Journal*.



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Yth, Perkenalkan nama saya Andre Brastian, mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya sedang mengerjakan tugas akhir berupa penulisan skripsi yang berjudul “**PENGARUH PELATIHAN, FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN FAKTOR KETIDAKPUASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASIONAL**”. Perihal penyusunan tugas akhir tersebut, saya membutuhkan data-data dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Jawaban yang diberikan responden tidak akan mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap personal. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya mengucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret yang tidak perlu*)
Usia : tahun
Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah (**coret yang tidak perlu*)
Lama bekerja : 1-10 tahun > 10 tahun

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden cukup memberi tanda silang (X) pada 5 pilihan alternative yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Setiap pertanyaan hanya untuk satu jawaban.

STS = Sangat Tidak Setuju
TS = Tidak Setuju
N = Netral
S = Setuju
SS = Sangat Setuju

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang relevan/sesuai dengan opini responden, jawaban dari responden diklasifikasi menjadi pilihan jawaban yaitu **SS** untuk jawaban “Sangat Setuju”, **S** untuk jawaban “Setuju”, **N** untuk Jawaban “**Netral**”, **TS** untuk jawaban “Tidak Setuju”, dan **STS** untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”.

PELATIHAN

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya percaya pelatihan meningkatkan pengetahuan kerja dan meningkatkan perilaku/moral.	SS	S	N	TS	STS
2	Pelatihan memungkinkan untuk transfer ilmu pengetahuan.	SS	S	N	TS	STS
3	Pelatihan dapat menurunkan tekanan di tempat kerja.	SS	S	N	TS	STS
4	Pelatihan berhubungan dengan jenjang karier karyawan.	SS	S	N	TS	STS
5	Pelatihan meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan moral karyawan.	SS	S	N	TS	STS

FAKTOR KEPUASAN KERJA

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan saya di jamin oleh organisasi.	SS	S	N	TS	STS
2	Keuntungan finansial dari organisasi sepadan dengan beban kerja saya.	SS	S	N	TS	STS
3	Saya ditempatkan pada posisi kerja yang baik/posisi yang penting.	SS	S	N	TS	STS
4	Organisasi mengukur kinerja saya.	SS	S	N	TS	STS
5	Saya memiliki harapan untuk mengembangkan karier saya di masa depan.	SS	S	N	TS	STS

FAKTOR KETIDAKPUASAN KERJA

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan tidak fleksibel dan tidak menentu.	SS	S	N	TS	STS
2	Jam kerja yang berlebihan.	SS	S	N	TS	STS
3	Tugas dan tanggung jawab saya berlebihan dalam organisasi ini.	SS	S	N	TS	STS
4	Ide-ide inovatif tidak dipertimbangkan.	SS	S	N	TS	STS

5	Bagi saya, atasan tidak peduli dan sering ikut campur/mengganggu.	SS	S	N	TS	STS
---	---	----	---	---	----	-----

EFEKTIVITAS ORGANISASIONAL

NO	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Organisasi percaya dengan pengembangan kualitas karyawan yang berkelanjutan.	SS	S	N	TS	STS
2	Organisasi memiliki komunikasi yang baik dan memiliki visi/tujuan yang strategis.	SS	S	N	TS	STS
3	Organisasi memiliki program pelatihan berbasis kemajuan karyawan, untuk mengatasi perubahan lingkungan kerja.	SS	S	N	TS	STS
4	Organisasi memiliki kesadaran komunikasi yang baik dan kebijakan organisasi yang baik.	SS	S	N	TS	STS
5	Organisasi konsisten antara kata dan tindakannya.	SS	S	N	TS	STS

LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Pelatihan:

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,362**	,127	,127	,351**	,621**
	Sig. (2-tailed)		,004	,335	,335	,006	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,362**	1	,194	,216	,478**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,004		,138	,098	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,127	,194	1	,152	,095	,508**
	Sig. (2-tailed)	,335	,138		,248	,472	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,127	,216	,152	1	,275*	,572**
	Sig. (2-tailed)	,335	,098	,248		,033	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,351**	,478**	,095	,275*	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,472	,033		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TotalX1	Pearson Correlation	,621**	,721**	,508**	,572**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

Uji Reliabilitas Pelatihan:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.607	5

Uji Validitas Kepuasan Kerja:

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,374**	,283*	,121	,073	,568**
	Sig. (2-tailed)		,003	,028	,358	,581	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,374**	1	,189	,256*	,157	,636**
	Sig. (2-tailed)	,003		,148	,049	,230	,000
	N	60	60	60	60	60	60

	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,283*	,189	1	,265*	,232	,632**
	Sig. (2-tailed)	,028	,148		,041	,074	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	,121	,256*	,265*	1	,406**	,656**
	Sig. (2-tailed)	,358	,049	,041		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	,073	,157	,232	,406**	1	,615**
	Sig. (2-tailed)	,581	,230	,074	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TotalX2	Pearson Correlation	,568**	,636**	,632**	,656**	,615**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistik

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	5

Uji Validitas Ketidakpuasan Kerja:

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	,638**	,426**	,183	,554**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,161	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,638**	1	,334**	,239	,590**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,065	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	,426**	,334**	1	,638**	,512**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,009		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	,183	,239	,638**	1	,423**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,161	,065	,000		,001	,000

	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	,554**	,590**	,512**	,423**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TotalX3	Pearson Correlation	,732**	,732**	,783**	,687**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

Uji Reliabilitas Ketidakpuasan Kerja Kerja:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	5

Uji Validitas Efektivitas Organisasional:

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TotalY
Y1.1	Pearson Correlation	1	,537**	,494**	,461**	,370**	,780**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,004	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	,537**	1	,335**	,437**	,310*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,000	,016	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	,494**	,335**	1	,368**	,255*	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,004	,050	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	,461**	,437**	,368**	1	,490**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	,370**	,310*	,255*	,490**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,004	,016	,050	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60
TotalY	Pearson Correlation	,780**	,706**	,669**	,763**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

Uji Reliabilitas Efektivitas Organisasional:

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistiks

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	5

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	34	57.7	56.7	56.7
	perempuan	26	43.1	43.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	5	8.4	8.4	8.4
	31-35 tahun	13	21.7	21.7	30.1
	36-40 tahun	14	23.4	23.4	53.5
	41-45 tahun	12	20.0	20.0	73.5
	46-50 tahun	8	13.0	13.0	86.5
	>51 tahun	8	13.5	13.5	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Status pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	6	10.0	10.0	10.0
	Menikah	54	90.0	90.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lama berkerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	21	35.0	35.0	35.0
	>10 tahun	39	65.0	65.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

STATISTIK DESKRIPTIF

Pelatihan

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	3	5	4.23	.593
X1.2	60	3	5	4.08	.619
X1.3	60	2	5	3.52	.624
X1.4	60	3	5	4.02	.624
X1.5	60	3	5	3.90	.602
Valid N (listwise)	60				

Kepuasan Kerja

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	60	2	5	3.90	.602
X2.2	60	1	5	3.33	.752
X2.3	60	2	5	3.47	.676
X2.4	60	2	5	3.82	.676
X2.5	60	2	5	4.02	.813
Valid N (listwise)	60				

Ketidakpuasan Kerja

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	60	1	5	3.32	.813
X3.2	60	1	5	3.42	.787
X3.3	60	2	5	3.33	.816
X3.4	60	2	5	3.30	.944
X3.5	60	2	5	3.55	.811
Valid N (listwise)	60				

Efektivitas Organisasional

Descriptive Statistiks

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	60	3	5	3.92	.619
Y1.2	60	3	5	3.92	.591
Y1.3	60	3	5	3.67	.629
Y1.4	60	2	5	3.73	.634
Y1.5	60	2	5	3.60	.741
Valid N (listwise)	60				

LAMPIRAN 5

REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,501	,474	1,684

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159,532	3	53,177	18,752	,000 ^b
	Residual	158,802	56	2,836		
	Total	318,333	59			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,005	2,408		,833	,408
	TotalX1	,382	,140	,314	2,722	,009
	TotalX2	,279	,132	,258	2,121	,038
	TotalX3	,242	,078	,326	3,097	,003

LAMPIRAN 6

SURAT

2021/04

LEMBAR DISPOSISI

INDEKS : UJIN PENELITIAN	KODE	NO. URUT 070 03751	TGL. PENYELESAIAN 23-11-2020
-----------------------------	------	-----------------------	---------------------------------

PERIHAL / ISI RINGKAS :

Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi. Atas nama ANDRE BRASTIAN.

ASAL SURAT: Peminis dan Ekonomika, UAJ Yogyakarta.	TGL 17-11-2020	NOMOR	LAMPIRAN
---	----------------	-------	----------

DIAJUKAN / DITERUSKAN

1. Wakil Kepala Dinas
2. Sekretaris
3. Kabid Renbang
4. Kabid Dikmen
5. Kabid Diksus
6. Kabid GTK
7. Ka BLPT
8. Ka BTKP
9. Ka BPO
10. Ka Balai Dikmen Kota
11. Ka Balai Dikmen Sleman
12. Ka Balai Dikmen Bantul
13. Ka Balai Dikmen GK
14. Ka Balai Dikmen KP
15. Sekretariat Kadinas
- 16.

INFORMASI / INSTRUKSI

Untuk perhatian	Agendakan	<input checked="" type="checkbox"/> Dibantu	Dibalas
Koordinasikan	Tindak lanjut	<input checked="" type="checkbox"/> Diproses	Siapkan
Pelajari	Laporkan	Telaah	Referensi
Teruskan	Diterima	Diatur	Simpan
Mewakili	Tugasi	Tanggapi	Diumumkan

Disposisi tambahan / Lainnya :

l & t

Waktu penyelesaian :	Segera	Hari / Minggu / Bulan
----------------------	--------	-----------------------

UJIN PENELITIAN	070	03751
Index	Kode	Nomor Urut

Isi Ringkas :

Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi. Atas nama ANDRE BRASTIAN.

Fakultas Bisnis dan Ekonomika, UAJ Yogyakarta.

Dari :

Tanggal Surat: 17-11-2020	1404/Nomor Surat :	Lampiran : 1 Lembar
---------------------------	--------------------	---------------------

Pengolah : Ditau Pendidikan dan Olahraga	Tgl. diteruskan: 18-11-2020	Tanda Perma: <i>ARUM</i>
---	-----------------------------	--------------------------

Catatan : Lembar 1

**PEMERINTAH DAERAH
DAERAH Istimewa Yogyakarta
KARTU SURAT MASUK**