

"HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU KOTA GUNUNGSITOLI"

by Lase Yatiaman

Submission date: 20-Nov-2023 05:31AM (UTC-0500)

Submission ID: 2234049228

File name: 01_SKRIPSI_YATIAMAN_LASE.docx (328.33K)

Word count: 14317

Character count: 76855

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU
KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI



**Oleh:
YATIAMAN LASE
NIM 2319538**

**UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
TAHUN 2023**

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU KOTA GUNUNGSITOLI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Sarjana Ekonomi

Oleh
YATIAMAN LASE
NIM 2319538

UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
TAHUN 2023



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec.Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage:<http://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Disusun oleh Yatiaman Lase dengan NIM. 2319538 Program Studi Manajemen, telah dikoreksi dan direvisi oleh pembimbing sehingga dapat dilanjutkan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, November 2023

Dosen Pembimbing,

DELIPITER LASE, S.E., MPd

NIDN. 2318117501



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan karet No.30 Kelurahan Ilir, Kec.Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage:<http://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

7
PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Yatiaman Lase
NIM : 2319538
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/tugas akhir yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapa pun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana mestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila dikemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi/Tugas Akhir ini hasil jiblanan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gunungsitoli, November 2023

Yang Menyatakan

Meterai,
Rp. 10.000,-

Yatiaman Lase

NIM. 2319538

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

ABSTRAK

Lase, Yatiaman. 2023. *Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli*. Skripsi. Pembimbing, Delipiter Lase, S.E., M.Pd.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, perilaku, dan praktik yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas, tujuan, dan cara kerja organisasi, dan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja serta mempengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi dan berkolaborasi sedangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kemudian sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen serta seberapa besar peranannya dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu jumlah pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli berjumlah 42 Orang. Dari hasil penelitian diketahui bahwa; budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Hal ini ditunjukkan melalui pengujian koefisien korelasi antara kedua variabel yang bernilai 0,400, Tingkat validitas variabel X dan variabel Y memenuhi standar ketentuan yang berlaku dengan hasil keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel (0,304)}$, pada interval kepercayaan 95% dengan $N = 42$, Instrumen penelitian untuk masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel dengan $r_{hitung X (0,457)} > r_{tabel (0,304)}$ dan $r_{hitung Y (0,612)} > r_{tabel (0,304)}$ pada interval kepercayaan 95% dengan $N = 42$, Perhitungan korelasi determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y sebesar 16 % sedangkan 84 % lagi terdapat pada faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Penulis mempersembahkan puji syukur ke hadirat Allah Yang Maha Kuasa atas rahmat dan anugerah-Nya yang berkelimpahan sepanjang kehidupan penulis. Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli” ini dapat diselesaikan semata-mata karena belas kasihan Allah Yang Maha Penyayang kepada penulis. Beragam kendala yang penulis hadapi, sejak kuliah di Universitas Nias hingga sekarang ini, tidak menjadi halangan dalam merampungkan penulisan skripsi ini.

Sejak memasuki Universitas Nias, pada Agustus 2022, hingga penulisan skripsi ini, proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa dukungan, bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sangatlah wajar apabila penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu penulis.

1. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Delipiter Lase, S.E., M.Pd sebagai Dosen Pembimbing yang telah bersedia mengarahkan sekaligus memberikan masukan untuk perbaikan Skripsi ini.
5. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen diruang lingkup Civitas Akademika Universitas Nias yang telah bersedia membekali ilmu dan membimbing penulis selama mengikuti proses perkuliahan.

6. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Ketua KPU Kota Gunungsitoli dan seluruh Pegawai yang telah terlibat dan memberikan izin kepada penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua Orang Tua, Keluarga dan Teman-teman semua yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.

Semoga Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang melimpahkan anugerah dan rahmat- Nya dengan berlipat ganda kepada semua pihak yang telah turut mendukung penyelesaian pendidikan sarjana ini. Amin.

Gunungsitoli, November 2023
Penulis,

Yatiaman Lase

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	9
1.3 Perumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Budaya Organisasi	13
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi	15
2.1.3 Tipe Budaya Organisasi	16
2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi	17
2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi	17
2.2 Kepuasan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	18
2.2.2 Faktor –faktor Kepuasan Kerja	20
2.3 Hubungan Budaya Organisasi	21
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Berfikir	22
2.6 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Variabel Penelitian	25
3.3 Defenisi Operasional	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	28
3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.5.1 Data	28
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Responden	35

4.2	Analisis Temuan Penelitian	37
4.3	Pengujian Validasi	40
4.4	Pengujian Reliabilitas	45
4.6	Pengujian Koefisien Korelasi	56
4.7	Pengujian Koefisien Determinan	59
4.8	Pembahasan	60

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1. Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2. Data Responden berdasarkan Usia	36
Tabel 4.3. Data Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	36
Tabel 4.4. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X	38
Tabel 4.5. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y	39
Tabel 4.6. Hasil Perhitungan item 1 s/d 10 Variabel X	43
Tabel 4.7. Hasil Perhitungan item 1 s/d 10 Variabel Y	45
Tabel 4.8. Angket untuk item ganjil	46
Tabel 4.9. Angket untuk item genap	47
Tabel 4.10. Persiapan Perhitungan Variabel X	48
Tabel 4.11. Angket untuk item ganjil	51
Tabel 4.12. Angket untuk item genap	52
Tabel 4.13. Persiapan perhitungan realibilitas Variabel Y	53
Tabel 4.14. Persiapan perhitungan Koefisien Korelase	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan atau kepuasan subjektif yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa puas, terpenuhi dan memperoleh kepuasan emosional, psikologis, dan material dari pekerjaan pegawai di dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai atau pegawai memainkan peran penting dalam kinerja organisasi dan retensi pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih termotivasi, berdedikasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Pegawai juga lebih mungkin untuk bertahan dalam organisasi, mengurangi tingkat pergantian pegawai, dan membantu menjaga kelangsungan operasional.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi subjektif individu dan respons emosional terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan sejauh mana pegawai merasa puas, terpenuhi, dan positif terhadap pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja juga merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka (Mat Tiya & Mohd Yunos, 2021). Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaan. Hal ini merepresentasikan bagaimana perasaan individu terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sifat pekerjaan, persepsi terhadap keadilan organisasi, hubungan dengan rekan kerja dan penyelia, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang dan maju (Spector dalam Montuori et al., 2022).

Organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja pegawai. Hal ini mencakup kebijakan sumber daya manusia yang baik, komunikasi yang efektif, pengakuan yang konsisten, peluang pengembangan karir, dan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja pegawai. Ada beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, di antaranya dukungan kepemimpinan dan manajemen (Judge & Piccolo dalam Kusumaresti, 2020), kompensasi dan tunjangan (Gerhart & Milkovich dalam Fulmer et al., 2023), peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan (Faragher dalam Extremera et al., 2020), keseimbangan kehidupan kerja (Allen & Kiburz dalam Winialda & Aslamawati, 2023), lingkungan kerja dan budaya organisasi (Schneider et al. dalam Powell et al., 2021).

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku bersama organisasi. Budaya organisasi menentukan suasana lingkungan kerja, memengaruhi perilaku pegawai, dan membentuk pengalaman pegawai secara keseluruhan. Budaya organisasi yang positif dan mendukung akan menumbuhkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana pegawai merasa dihargai, dihormati, dan didukung. Di sisi lain, kepuasan kerja adalah sejauh mana pegawai merasa puas, terpenuhi, dan positif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi tempat pegawai bekerja. Ketika budaya organisasi selaras dengan nilai-nilai pegawai, menyediakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan, serta mendorong keseimbangan kehidupan kerja, maka hal ini akan berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Wahab dalam Tobari (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan "suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi." Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar (Ivancevich, 2018: 46). Budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat erat kaitannya. Beberapa temuan utama dari hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja, di antaranya studi yang dilakukan di Indonesia menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada

gilirannya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Sirrullaha et al., 2020).

Sebuah studi yang dilakukan di sektor perbankan India menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja organisasi (Shireesha et al., 2022). Sementara itu, studi yang dilakukan di sekolah-sekolah luar biasa negeri di Jakarta, Indonesia, menemukan bahwa adversity quotient, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung, mempengaruhi komitmen organisasi para guru (Virgana et al., 2022). Demikian halnya studi yang dilakukan di universitas-universitas di Arab Saudi menemukan korelasi yang positif dan kuat antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Transformasi digital memiliki efek mediasi parsial pada hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja (Shoaib, 2022).

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam kinerja organisasi dan dapat menjadi faktor penentu antara keberhasilan dan kegagalan. Budaya organisasi sangat penting untuk struktur internal karena membantu membangun sistem nilai dan pola perilaku; membantu memperkuat rasa tujuan tim dan membantunya bergerak ke arah yang sama (Milošević et al., 2021). Di sisi lain, budaya organisasi juga dapat melibatkan berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai. Konflik dan ketidakpuasan dapat terjadi jika nilai-nilai individu tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Misalnya, jika organisasi mementingkan keuntungan finansial tanpa memperhatikan kebutuhan sosial atau lingkungan, pegawai yang memiliki nilai yang berbeda mungkin merasa tidak cocok dan tidak puas.

Ketika budaya organisasi tidak dikomunikasikan dengan baik, pegawai mungkin mengalami kebingungan tentang harapan dan norma. Ketidakjelasan ini dapat menyebabkan ketidakpuasan, ketidakpastian, dan konflik di tempat kerja. Jika budaya organisasi tidak mendukung perubahan dan inovasi, melainkan lebih condong untuk mempertahankan status quo, maka hal ini dapat menjadi hambatan dalam menciptakan iklim yang dinamis dan adaptif. Pegawai yang memiliki ide-ide baru atau yang ingin

berpartisipasi dalam perubahan mungkin merasa tidak puas jika budaya organisasi membatasi kemampuan mereka untuk berkontribusi.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga pemerintah yang relatif masih muda, secara kelembagaan, eksistensi KPU semakin kuat dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum yang mengatur tentang penyelenggaraan pemilihan umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri.

KPU Gunungsitoli sebagai penyelenggara Pemilihan Umum yang mencakup seluruh wilayah Kota Gunungsitoli, membutuhkan budaya yang kuat dalam organisasi. Budaya organisasi digunakan sebagai pedoman dan arah yang harus ditaati dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian perlu ada beberapa hal yang lebih ditingkatkan lagi, hubungan komunikasi antar pegawai, saling menghargai sesama rekan kerja atau pimpinan dan peningkatan disiplin kerja. Kondisi ini mengakibatkan kinerja pegawai lebih optimal, pekerjaan akan selesai tepat waktu, pembagian waktu kerja sesuai kebutuhan dan kualitas pekerjaan yang memenuhi standar penyelenggaraan pemilu berjalan dengan baik dan tujuan organisasi akan tercapai dengan sukses. Pegawai merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan Komisi Pemilihan Umum akan bergantung pada keahlian pegawai dalam menjalankan tugasnya. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan pegawai tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. "Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman" (Wibowo, 2018: 3). Sutarto (2018: 373), mengatakan bahwa "kondisi yang terjadi di bidang organisasi antara lain masalah banyaknya pegawai yang tidak mengetahui apalagi meyakini tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Terbentuknya organisasi yang didasari oleh faktor-faktor lain di luar administrasi, seperti faktor politik, sosial dan lain-lain, pegawai tidak memiliki rincian tugas yang tepat yang dapat

dijadikan acuan untuk mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya sehingga banyak pekerjaan yang hanya menunggu perintah dari atasan. Pelayanan kepada masyarakat terkadang terhambat karena petugas tidak hadir, adanya perangkap jabatan atau sebaliknya kekosongan jabatan dalam suatu kegiatan karena adanya unit organisasi atau jabatan yang sama, belum menyadari bahwa setiap pejabat harus melaksanakan tugasnya tanpa menunggu atasan, penempatan organisasi yang belum tepat dan adanya pengembangan organisasi yang berbelit-belit."

Budaya bisa sangat stabil dari waktu ke waktu, tetapi juga tidak pernah statis. Krisis terkadang mendorong kelompok untuk mengevaluasi kembali beberapa nilai atau alat praktis. Untuk itu, diperlukan model budaya organisasi yang mampu bertahan menghadapi tantangan. Model budaya yang dimaksud adalah budaya organisasi yang kokoh. Budaya organisasi yang kokoh berarti budaya organisasi yang dikembangkan oleh organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan tujuan individu dan tujuan kelompok dengan tujuan organisasi.

Setiap budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi. Setiap pegawai memiliki ciri khas dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga bisa saja ada pegawai yang tidak menyukainya. Namun, ada pula yang menginginkannya, sehingga perlu menyatukan persepsi seluruh pegawai terhadap pernyataan budaya organisasi; ini merupakan gambaran deskriptif budaya organisasi.

Salah satu aspek kepuasan kerja ditunjukkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya yang telah disepakati bersama menjadi ciri khas budaya di antara sesama pegawai, yang disebut sebagai budaya organisasi. Penguasaan terhadap tahapan budaya organisasi ini dimulai dari penguraian budaya organisasi hingga terbentuknya kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu bagian dari budaya organisasi.

Dalam sebuah organisasi, tidak semua pegawai bekerja secara optimal. Tidak semua pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik,

sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kondisi kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan pegawai menjadi bosan dengan tugas-tugasnya, cepat atau lambat menjadi tidak dapat diandalkan, menjadi mangkir, atau memiliki prestasi kerja yang buruk.

Berdasarkan penelitian lapangan yang peneliti lakukan di kantor KPU Kota Gunungsitoli ditemukan. Budaya organisasi di kantor KPU Kota Gunungsitoli masih kurangnya pemahaman pegawai terhadap budaya organisasi mengakibatkan tidak terciptanya kesesuaian antara nilai individu terhadap organisasi yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja pegawai, kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada staf sehingga tugas sedikit terbengkalai dalam penyelesaiannya. Budaya organisasi juga harus mampu mendorong para pelaku organisasi dan organisasi itu sendiri untuk memiliki tujuan (goals), sasaran (objectivities), persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas sehingga mereka mampu bekerja.

Dalam menjalankan tugasnya, kantor KPU Kota Gunungsitoli memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai panduan bagi pemimpin untuk mengevaluasi dan melakukan review terhadap kinerja pegawai. Misalnya dalam pelayanan informasi publik di KPU kota Gunungsitoli. Bahwa prosedur pelayanan informasi publik diantaranya, menerima permintaan informasi publik sampai kegiatan melaporkan kepada pemimpin dilaksanakan pada hari kerja yakni Senin sampai Jumat pukul 08.00 wib sampai 16.00 wib. Jangka waktu penyelesaian paling lama 10 hari kerja sejak diterima permintaan, pejabat pengelola informasi dan dokumentasi akan menyampaikan pemberitahuan kepada publik baik secara langsung maupun melalui email dan media sosial. Setiap pemohon informasi publik dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada KPU Kota Gunungsitoli dengan menyertai alasan-alasan penolakan dengan berpedoman pada aturan yang berlaku.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk itu dalam karya tulis ini penulis mencoba mengkaji guna menjelaskan tentang “ **Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli** ”.

1.2 Batasan masalah

Mengingat permasalahannya yang dihadapi cukup luas dan kompleks untuk dikaji, maka peneliti membatasi masalah yang menjadi bahan kajian dalam penelitian ini, yaitu: hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dan terfokus. Masalah adalah merupakan hambatan yang harus di pecahkan untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan. Berdasarkan hal itu, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Kantor KPU Kota Gunungsitoli ?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli ?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli.
2. Mengetahui apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pemahaman akademis tentang hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dapat memberikan studi kasus spesifik yang menambah pengetahuan tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks dunia nyata.

1.5.2 Manfaat praktis

a. Bagi institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang budaya organisasi. Mempelajari hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai dapat memberikan wawasan tentang nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik budaya yang spesifik di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Pemahaman ini dapat membantu mengidentifikasi apakah budaya yang ada sudah sesuai dengan tujuan organisasi dan apakah perlu dilakukan penyesuaian.

b. Bagi Fakultas Ekonomi

Temuan penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kurikulum pada Fakultas Ekonomi. Memasukkan studi kasus dunia nyata dan contoh-contoh praktis dari penelitian ini dapat membantu mahasiswa memahami implikasi praktis dari budaya organisasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat membuat pengalaman belajar menjadi lebih menarik dan relevan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang sudah ada untuk memperdalam pemahaman mereka tentang hubungan yang kompleks antara budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai. Mereka dapat memperluas temuan-temuan yang ada, mengeksplorasi dimensi-dimensi baru, dan berkontribusi pada basis pengetahuan akademis.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bagian pertama penulis menguraikan tentang latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKAN

Pada bagian kedua diuraikan yakni tinjauan pustaka yang digunakan oleh peneliti termasuk kerangka berpikir peneliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini peneliti menguraikan yakni pendekatan dan jenis penelitian, variabel penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisa data.

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA

Dalam bab ini penulis akan menganalisa mengenai data-data yang telah diperoleh, meneliti serta menguraikan dan melakukan evaluasi terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis menyajikan jawaban atas pertanyaan dalam bentuk penerimaan dari hasil penelitian serta saran kepada pembaca dan subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 ¹ Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggotanya secara individual dan kelompok. Suatu organisasi memerlukan satu budaya, yang merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh anggota organisasi yang dijadikan sebagai suatu sistem yang menggabungkan beberapa pengertian yang secara eksplisit dianggap sebagai definisi budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dalam Wibowo, (2018, p. 33) adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana bekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Menurut Rivai & Sagala, (2018, p. 11), ¹ budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi juga didefinisikan Furnham, A. & Gunter, B. dalam Titioka & Siahainenia (2019) sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam suatu organisasi, dikemukakan

dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kami melakukan sesuatu di sekitar sini. ¹ merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam berorganisasi (Davis dalam Arif & Jam'an, 2019).

¹ Menurut Barry Phegan dalam Wibowo (2018) budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni.

Budaya organisasi didefinisikan Edgar Schein dalam (Luthans et al., 2021) ¹ sebagai pola asumsi dasar – diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal- yang telah bekerja cukup baik serta diaanggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Peter F. Drucker dalam Syahyuni (2018) budaya organisasi dalam pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru berbagai cara sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait masalah di atas. Victor Tan (dalam Wahyuningsih & Murtafiah, 2022) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan suatu norma yang terdiri dari suatu keyakinan, sikap, core value, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, perilaku, dan praktik yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas, tujuan, dan cara kerja organisasi, dan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja serta memengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi dan berkolaborasi.

¹ Stepen P. Robbins dalam Wibowo (2018, p. 33) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan menganbilrisiko.
- b. *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- c. *People orientatin* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- d. *Team orientation* (orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja diorganisasiberdasar tim daripada individual
- e. *Aggressiveness* (agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*.
- f. *Stability* (stabilitas), dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status *quo* sebagai lawan dar perkembangan

¹ 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi, menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2018) adalah:

- a. Memberi anggota identitas oprasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru.
- b. Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi daripadanya.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif.
- d. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas

lingkungannya.

Menurut Rivai (2018), budaya melakukan beberapa fungsi sebuah organisasi, yaitu :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku pegawai.

2.1.3 Tipe Budaya Organisasi

Sesuai dengan pemahaman sebelumnya, budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Luasnya budaya organisasi tersebut membuka peluang timbulnya berbagai pandangan pula tentang adanya tipe-tipe budaya organisasi. Pendapat mereka beragam dengan justifikasi dan sudut pandang masing-masing.

Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2018) mengelompokkan tipe budaya menjadi *networked culture*, *mercenary culture*, *fragmented culture*, dan *communal culture*. Penetapan tipe budaya tersebut dilakukan dengan menarik hubungan antara tingkat sosiabilitas dan solidaritas. Dimensi sosiabilitas ditandai oleh tingkat persahabatan terutama ditemukan diantara anggota organisasi. Adapun dimensi solidaritas ditandai oleh tingkatan dimana orang dalam organisasi berbagai pengertian bersama tentang tugas dan tujuan untuk apa mereka bekerja.

- a. *networked culture*, organisasi memandang anggota sebagai suatu keluarga dan teman.
- b. *mercenary culture*, organisasi memfokuskan pada tujuan.
- c. *fragmented culture*, organisasi yang dibuat dari para individualis.
- d. *communal culture*, organisasi menilai baik persahabatan dan kinerja.

2.1.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi yang lain. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragam ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Karakteristik kunci dari budaya menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2018), adalah:

- a) Budaya dipelajari
- b) Norma dan adat istiadat adalah umum diseluruh budaya
- c) Budaya kebanyakan bekerja secara sadar
- d) Sifat dan karakteristik budaya dikontrol melalui banyak mekanisme dan proses sosial
- e) Elemen budaya diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya
- f) Menyesuaikan adat istiadat dan pola perilaku yang dapat diterima cenderung menjadi hubungan dengan kebajikan moral dan superioritas Seperti kebiasaan lainnya, perilaku budaya adalah nyaman dan dikenal umum

2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2018, p. 100), yaitu:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional;
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan;
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan;

4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 ¹ Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kemudian sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja yang tinggi sangat memungkinkan untuk mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran perusahaan maupun secara perlahan.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi:

(1) Kesempatan untuk maju

- (2) Esemptan mendapatkan penghargaan
- (3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
- (4) Berhubungan dengan pergaulan antara pegawai dengan pegawai
antara pegawai dengan atasannya

Menurut Handoko (2017) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah *“the attitude that workers have about their job. It results from their perception of the jobs”* (Gibson et al., 2012; Ivancevich et al., 2018). Sikap yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya. Hal itu sebagai hasil dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu dalam pekerjaannya. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan menjadi pegawai yang produktif. Pegawai seperti ini akan tetap disiplin tanpa perlu diawasi oleh atasannya. Ia juga akan tetap rajin bekerja walaupun gaji yang ia dapatkan tidak sesuai. Pegawai seperti ini akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab kerja yang diembankan kepadanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sekumpulan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, apakah menyenangkan, tidak menyenangkan, puas, tidak puas, atau tidak suka

Menurut Robbins & Judge (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada 4 faktor yang mendorong terjadinya kepuasan kerja antara lain (Robbins & Judge, 2018):

- a. Kerja yang secara mental menantang. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.
- b. Ganjaran yang pantas. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
- c. Kondisi kerja yang mendukung. Pegawai peduli akan lingkungan kerja untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung. Orang-orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bahwa mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung, menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila atasan bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)* yang menurut Luthans et al. (2021) ada lima, yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, promosi pekerjaan, kepenyeliaan (supervisi), dan rekan sekerja.

Adapun Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat dan jabatan
- c. Masalah umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain :

- a. Balasan jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tetap sesuai keahlian
- c. Barat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan

- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Pada bagian ini akan ditunjukkan asumsi-asumsi adanya hubungan budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam membangun sebuah organisasi. Kepercayaan, nilai-nilai bersama yang dianut oleh para pegawai dapat menjadi sebuah identitas perusahaan dan membentuk komitmen bersama. Selain itu juga dapat berfungsi sebagai alat penjelasan dalam mencapai tujuan perusahaan dan membantu untuk membentuk nilai-nilai yang diinginkan perusahaan.

Dari semua fungsi budaya organisasi tersebut adalah tugas manajemen untuk menentukan proses sosialisasi budaya organisasi tersebut kepada pegawainya. Dengan demikian, budaya organisasi dapat memberikan nilai-nilai dan norma bagi pegawai dalam prinsip operasional organisasi atau perusahaan. Ketika adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Lebih jauh diungkapkan bahwa budaya organisasi membantu perkembangan pemberdayaan pegawai dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi dan besarnya komitmen organisasional.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam penelitian ini. Data penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Umi Hania (2016)	Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Di Kantor Pos Kantor Divisi Regional X Makassar	Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi diperoleh $t = 1,083$ dengan nilai sig $0,283$ karena nilai dari sig yang diperoleh lebih dari $0,05$ maka menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi (X) berhubungan dengan kepuasan kerja (Y) maka H_0 diterima.
2.	Muhammad Alfikri (2018)	Budaya Organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Palembang	Bahwa budaya organisasi KPU Kota Palembang sudah berjalan sesuai dengan teori menurut Robbins dilihat dari ketujuh aspek budaya menurut Robbins, dimana hampir seluruh indikatornya berjalan dengan tinggi, tetapi pada indikator yang pertama, yaitu inovasi terdapat aspek kreativitas yang masih rendah, dikarenakan para pegawai di KPU Kota Palembang hanya menjalankan pekerjaan sesuai dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum (PKPU) dan apa yang diperintahkan oleh atasannya saja tanpa adanya kreativitas dari diri masing-masing pegawai. Penelitian ini menyarankan kepada KPU Kota Palembang, agar para pegawai seharusnya memiliki inovasi dan kreatifitas dalam melakukan setiap pekerjaannya, meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga mendorong semangat kerja pegawai.

2.5 Kerangka Berpikir

1
Pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung aktivitas suatu organisasi perlu diimbangi dengan keterampilan pegawai sebagai subyek yang menjalankannya. Untuk sebuah organisasi yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya, tentu setiap aktifitas yang dijalankan oleh salah satunya adalah untuk menjaga kepuasan

kerja pegawainya Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dan juga tingkat kepuasan kerja pegawai sangat diharapkan oleh seluruh pihak dan untuk menjaga kepuasan kerja karawan tersebut haruslah menciptakan budaya organisasi yang baik dimana dengan budaya kerja yang baik merupakan salah satu faktor penentu tingginya tingkat kepuasan pegawai.

Definisi budaya organisasi menurut Robbins dalam buku Wibowo (2018) adalah adalah sebuah persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana bekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Kesesuaian antara individu dengan budaya organisasi dimana ia bekerja menimbulkan kepuasan kerja. Dengan melihat teori tentang budaya organisasi yang ada maka diduga budaya organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber : Olahan Penulis, 2023

2.6 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan penelitian masalah, penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:83). Oleh karena itu, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan
Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

Ho : Tidak terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi
dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota
Gunungsitoli.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:8), metode penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Sementara menurut Arikunto (2019:27), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa metode yang digunakan dalam penelitian ini, yakni metode jenis penelitian kuantitatif bermaksud agar mengetahui ada tidaknya hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen serta seberapa besar peranannya dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019: 68), “variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulan”. Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti menentukan 2 (dua) variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2015:39), mendefinisikan bahwa variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab pengaruhnya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel terikat adalah “variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, maka dalam penelitian penulis menggunakan variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Budaya Organisasi (variabel X), dengan indikator sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
2. Kedisiplinan
3. Keterkaitan semua pegawai
4. Komunikasi

b. Kepuasan Kerja (variabel Y), dengan indikator sebagai berikut:

1. Balasan jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tetap sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penegasan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional adalah:

- a. Budaya Organisasi adalah suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam berorganisasi.
- b. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kemudian sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai di kantor KPU Kota Gunungsitoli yang berjumlah 42 Orang yang terdiri dari:

- a. Tenaga pendukung sebanyak 10 orang

- b. Panitia Pemungutan Kecamatan (PPK) sebanyak 30 orang (terdapat 6 kecamatan di Kota Gunungsitoli dan berjumlah 5 orang personil PPK setiap kecamatan)
- c. Tenaga kebersihan sebanyak 2 orang

3.4.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sekelompok anggota yang menjadi bagian dari populasi sehingga juga memiliki karakteristik populasi. Sampel diambil harus bersifat representatif, artinya bahwa sampel haruslah mencerminkan dan memiliki sifat populasi (Azwar, 2017). Kemudian menurut Arikunto, (2018) apabila subjeknya atau populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas maka peneliti memutuskan mengambil seluruh populasi di kantor KPU Gunungsitoli menjadi subjek penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang.

3.5 Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data

Menurut Sugiyono (2017:193), yang dimaksud data primer adalah “Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni Data Primer dan Data Sekunder yaitu:

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumen-dokumen dan laporan-laporan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Dalam pengumpulan data, instrumen sangat penting karena instrumen merupakan alat ukur dan akan memberikan informasi tentang apa yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:148), instrumen penelitian adalah “suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan diamati”.

Berdasarkan pendapat diatas, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni, kuesioner, Menurut Sugiyono (2017:199), teknik kuesioner adalah “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya”.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147), mengatakan bahwa:

“Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden (populasi/sampel) terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

⁴ Selanjutnya dalam membuktikan hubungan kedua variabel maka penulis akan melakukan teknik analisa data sebagai berikut:

3.6.1 Verifikasi Data

Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan dan telah diisi dengan baik sesuai dengan petunjuk serta untuk menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan yang memungkinkan pengolahan angket tidak memenuhi syarat. Angket yang telah lewat verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah.

3.6.2 Pengolahan Angket

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden terdiri 4 (empat) alternatif pilihan jawaban, menggunakan metode *skala likert* dengan teknik pembobotan sebagai berikut:

- a. Sangat Baik sekali dengan skor 5
- b. Baik dengan skor 4
- c. Cukup baik dengan skor 3
- d. Kurang Baik dengan skor ⁴2
- e. Sangat Tidak Baik dengan skor 1

3.6.3 Uji Coba Alat Penelitian

a. Uji Validasi

Sebelum dipergunakan angket tersebut oleh responden maka terlebih dahulu dilakukan validasi internal dan validitas eksternal.

Selanjutnya ² dalam mengetahui tingkat validitas setiap item digunakan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antar butir soal dengan skor total

\sum = Total

N = Jumlah Responden

X = Variabel X

Y = Variabel Y

Dimana:

X = Skor dari tes pertama (instrumen A)

Y = Skor dari tes kedua (instrumen B)

XY = Hasil kali skor X dengan Y untuk setiap responden

X^2 = Kuadrat skor instrumen A

Y^2 = Kuadrat skor B

Dengan ketentuan :

1. Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu makin besar nilai variabel X (independen) makin besar pula nilai variabel Y (dependen), atau makin kecil X (independen) makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
2. Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (independen) makin besar nilai variabel Y (dependen) atau semakin besar nilai

variabel X (independen) makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).

3. Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).
4. Jika nilai $r = 1$ atau nilai $r = -1$ telah terjadi hubungan linear sempurna yaitu berupa garis lurus; sedangkan untuk nilai r yang semakin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

b. Uji Reliabilitas Penelitian

Yang dimaksud dengan reliabilitas dalam penelitian ini adalah dapat dipercaya. Tes dikatakan reliabel apabila tes tersebut menunjukkan hasil yang mantap. Untuk uji persyaratan alat penelitian dengan reliabilitas ini dilakukan dengan metode belah dua, yaitu membelah dua antara item-item ganjil dengan item-item genap yang disebut dengan ganjil genap. Hasil pengkorelasian antara belahan item ganjil dengan item genap dengan menggunakan korelasi product moment angka kasar merupakan angka reliabilitas setengah test.

Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes digunakan rumus *Spearman Brown* dalam Suharsimi Arikunto (2007:156), sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2r}{1+r}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$ = r_{xy} yang disebut sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrumen.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi, maka dilakukan pembobotan sebagai berikut:

0,800 - 1,000 : Skor sangat tinggi

0,600 - 0,800 : Tinggi

0,400 - 0,600 : Cukup

0,200 - 0,400 : Rendah

0,00 - 0,200 : Sangat rendah

Dalam penelitian ini, uji persyaratan tes yang dilaksanakan hanya meliputi tentang validitas dan reliabilitas.

3.6.4 Mencari Koefisiensi Korelasi

Mencari korelasi antara variabel X dengan variabel Y dengan tujuan pengujian hipotesis penelitian. Analisis korelasi product moment berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuat dan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi

$N =$ Jumlah Responden

$X =$ Variabel X

$Y =$ Variabel Y

Setelah harga r_{xy} maka dikonsultasikan pada harga tabel product moment untuk taraf kepercayaan 95%.

3.6.5 Menentukan Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinan dimanfaatkan untuk mengetahui kontribusi variabel X dan variabel Y, disebut juga koefisiensi penentu yang dilambangkan dengan KD. Maka dalam penelitian ini koefisiensi determinan dipergunakan untuk mengukur berat variabel X terhadap Y. Koefisiensi determinasi dicari dengan rumus: $KD = r^2 \times 100\%$ dimana r berasal dari perhitungan r_{xy} .

3.6.6 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} , yang diperoleh maka digunakan statistika t , yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} \quad \text{dengan dk} = n-2.$$

Jika $r_{\text{tabel}} >$ dari t_{hitung} , maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika $r_{\text{tabel}} >$ dari t_{hitung} , maka H_0 ditolak.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian pada Kantor KPU Kota Gunungsitoli sebanyak 42 responden, untuk menunjang penelitian dibutuhkan pula pengelompokan data berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Setelah selesai disebarkan kuesioner maka dapat ditarik gambaran mengenai data pengelompokan responden.

4.1.1. Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kumpulan data melalui kuesioner yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
1	Laki – Laki	28	66,67%
2	Perempuan	14	33,33%
Total		42	100%

Sumber : Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan pada tabel 4.1. di atas dari 42 orang responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki berjumlah 28 orang atau 66,67% dan perempuan sebanyak 14 orang atau 33,33% dan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di Kantor KPU Kota Gunungsitoli adalah laki-laki.

4.1.2. Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, diperoleh hasil karakteristik berdasarkan usia pada 42 responden seperti terlihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	25 - 35	17	40,48%
2	36 - 53	25	59,52%
Total		42	100%

Sumber : Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.2. di atas, dapat kita lihat dari sejumlah 42 responden dengan usia 22 sampai 35 tahun sebanyak 14 orang atau 40,48%, responden. Sedangkan usia 36 sampai 53 sebanyak 25 orang atau 59,52%. Dari data yang telah diperoleh usia yang paling banyak adalah usia 36 sampai 53 tahun sebanyak 25 orang atau 59,52%.

4.1.3. Pengelompokan Data Responden Berdasarkan Tingkat

Pendidikan

Pengumpulan data melalui kuesioner diperoleh hasil karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan pada 42 responden seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	Persen
1	SMA	13	30,96%
2	D-3	4	9,52%
3	S-1	25	59,52%
Total		42	100%

Sumber : Olahan Penulis, 2023

TA Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dari 42 responden yang menjadi objek penelitian yaitu jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 30,96%, D3 sebanyak 4 orang atau 9,52%, sementara tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 59,52%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden di Kantor KPU Kota Gunungsitoli adalah S1.

4.2. Analisis Temuan Penelitian

4.2.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data mentah dari jawaban angket yang telah dijawab oleh responden berjumlah 42 orang. Responden tersebut berasal dari pegawai KPU Kota Gunungsitoli yang berjumlah 42 orang, yang terdiri dari Tenaga Pendukung sebanyak 10 orang, Panitia Pemungutan Kecamatan se- Kota Gunungsitoli sebanyak 30 orang, dan Tenaga Kebersihan sebanyak 2 orang. Selanjutnya peneliti melakukan pembahasan hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang diajukan yakni Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Peneliti melakukan pengolahan angket variabel X dan variabel Y dengan cara mempersiapkan rekapitulasi jawaban atas pertanyaan yang telah diedarkan kepada masing-masing responden. Kemudian melakukan pengujian validasi dan reliabilitas dengan menggunakan rumus *product moment*. Hal ini sebagai tahapan yang dilakukan peneliti dalam mengelola data berdasarkan angket yang telah diedarkan kepada responden di lapangan.

4.2.1.1 Pengelohan Angket Variabel X

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel X

Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	2	5	2	2	3	2	4	4	5	2	31
2	4	3	2	3	5	3	3	5	3	4	35
3	2	2	5	2	4	2	2	5	4	2	30
4	2	5	3	4	3	2	5	3	5	2	34
5	3	2	5	2	2	4	2	2	2	4	28
6	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	41
7	4	3	5	2	5	4	3	5	3	2	36
8	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	42
9	4	4	2	5	3	2	5	2	3	4	34
10	4	3	5	4	5	2	5	5	3	5	41
11	4	4	2	5	3	4	3	3	5	4	37
12	4	3	4	2	4	3	4	4	5	5	38
13	4	5	5	3	5	4	3	5	4	2	40
14	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	43
15	5	4	2	4	3	2	3	5	3	5	36
16	4	4	2	4	3	4	3	3	5	2	34
17	2	3	4	2	5	3	5	4	2	4	34
18	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	40
19	3	4	5	4	4	3	4	3	5	3	38
20	3	2	2	5	2	5	3	2	4	2	30
21	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	37
22	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	39
23	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	38
24	4	4	5	2	5	4	2	2	3	4	35
25	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	34
26	2	2	5	2	3	2	3	4	2	3	28
27	3	2	2	4	3	2	4	5	3	4	32
28	3	5	4	5	4	3	5	3	5	3	40
29	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	28
30	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
31	3	5	3	3	4	5	2	5	3	3	36
32	4	5	2	4	3	3	3	3	3	5	35
33	4	4	2	5	3	2	3	5	4	4	36
34	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	42
35	4	5	4	3	5	2	3	4	4	4	38

36	3	4	2	4	2	4	4	3	5	3	34
37	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	32
38	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	40
39	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	34
40	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	44
41	3	4	5	2	4	4	3	5	2	4	36
42	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	24
$\Sigma=$	150	156	148	141	157	139	146	168	153	143	1501

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

4.2.1.2 Pengelohan Angket Variabel Y

Sedangkan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli, dimana angket yang berisi 10 pertanyaan telah dibagikan kepada 42 orang responden. Hasil rekapitulasi angket untuk variabel kepuasan kerja pegawai (*variabel y*) sebagai berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Variabel Y

Res.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ
1	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	29
2	4	3	2	4	4	4	5	3	3	5	37
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
4	4	2	4	5	5	3	4	5	2	5	39
5	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	34
6	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
7	2	2	3	2	2	3	4	3	2	2	25
8	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	36
9	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
10	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	28
11	3	2	5	2	3	2	4	5	2	3	31
12	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	38
13	5	2	5	3	5	3	2	3	2	3	33
14	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	42

15	5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	41
16	2	5	2	5	2	5	3	2	2	2	30
17	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	45
18	2	5	4	5	3	3	5	3	5	5	40
19	4	5	5	2	4	3	3	3	2	2	33
20	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	32
21	5	2	4	2	2	4	2	5	2	5	33
22	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	41
23	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	34
24	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	35
25	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	41
26	2	5	4	5	4	4	3	4	5	4	40
27	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	28
28	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	36
29	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	37
30	3	5	2	3	3	3	2	2	5	4	32
31	3	4	2	3	3	5	4	4	4	2	34
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
33	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	32
34	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	44
35	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
36	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	27
37	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	31
38	5	4	4	5	5	5	3	3	4	5	43
39	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	27
40	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	43
41	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	40
42	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	27
$\Sigma=$	145	149	151	145	146	159	152	145	144	147	1483

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

4.3. Pengujian Validasi

³ Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menguji validitas item soal

digunakan rumus korelasi yang dapat digunakan adalah yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Untuk mengetahui dan menguji validitas, maka hasil rumus di atas disubsitusikan dengan mengkonsultasikan pada tabel harga kritik *r product moment*, dengan tingkat kepercayaan 95%. Ketentuan pengujian validitas suatu instrumen diperoleh apabila $r_{xy} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid.

a. Perhitungan Validitas Untuk Variabel X

Setelah memperoleh hasil pengolahan angket untuk variabel X dan variabel Y pada tabel 4.1 dan tabel 4.2 di atas, maka dapat dihitung validitas seluruh soal. Peneliti akan memulai perhitungan validitas item untuk soal nomor 1 (satu) terlebih dahulu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, maka data tersebut didistribusikan ke dalam rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar sebagai berikut:

$$N = 42$$

$$\sum X = 150$$

$$\sum Y = 1501$$

$$\sum X^2 = 564$$

$$\sum Y^2 = 54463$$

$$\Sigma XY = 5445$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{42(5445) - (150)(1501)}{\sqrt{\{42.564 - (150)^2\}\{42.54463 - (1501)^2\}}} \\
 &= \frac{228690 - 225150}{\sqrt{\{23688 - 22500\}\{2287446 - 2253001\}}} \\
 &= \frac{3540}{\sqrt{\{1188\}\{34445\}}} \\
 &= \frac{3540}{\sqrt{40920660}} \\
 &= \frac{3540}{6396,93} \\
 &= 0,553
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh sebesar 0,553 untuk $N = 42$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,304$, dengan mempedomani kriteria valid atau tidak valid, maka item nomor 1 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ yakni $0,553 > 0,304$ dinyatakan valid. Selanjutnya untuk membuktikan valid atau tidak valid untuk item soal nomor 2 sampai 10, maka dilakukan perhitungan sesuai dengan prosedur perhitungan pada item nomor 1 (satu). Adapun Hasil-hasil perhitungan data yang dimaksud akan disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil perhitungan validitas item
Nomor 1 sampai dengan nomor 10 variabel X

No.	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1.	150	1501	22500	2253001	225150	0,553	0,304	Valid
2.	156	1501	24336	2253001	234156	0,508	0,304	Valid
3.	148	1501	21904	2253001	222148	0,320	0,304	Valid
4.	141	1501	19881	2253001	211641	0,442	0,304	Valid
5.	157	1501	24649	2253001	235657	0,604	0,304	Valid
6.	139	1501	19321	2253001	208639	0,351	0,304	Valid
7.	146	1501	21316	2253001	219146	0,493	0,304	Valid
8.	168	1501	28224	2253001	252168	0,437	0,304	Valid
9.	153	1501	23409	2253001	229653	0,385	0,304	Valid
10.	143	1501	20449	2253001	214643	0,421	0,304	Valid

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan hasil tabel perhitungan seluruh item soal untuk angket variabel X (budaya organisasi) yang terdiri dari 10 item pertanyaan sebagaimana yang tertera di atas, diperoleh hasil perhitungan seluruh validitas angket adalah r_{hitung} lebih besar dari nilai $r_{tabel} = 0,304$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh item soal adalah valid.

b. Perhitungan Validitas untuk Variabel Y

Setelah memperoleh hasil pengolahan angket untuk variabel Y pada tabel hasil rekapitulasi variabel untuk angket variabel Y, maka dapat dihitung validitas seluruh item soal untuk variabel Y. Peneliti akan memulai perhitungan validitas item untuk soal nomor 1 (satu) terlebih dahulu. Untuk persiapan perhitungan validitas item soal nomor 1 (satu) angket untuk variabel Y.

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, maka data tersebut didistribusikan ke dalam rumus korelasi *product moment* dengan angka kasar sebagai berikut:

$$N = 42$$

$$\sum X = 145$$

$$\sum Y = 1483$$

$$\sum X^2 = 541$$

$$\sum Y^2 = 53573$$

$$\sum XY = 5254$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{42(5254) - (145)(1483)}{\sqrt{\{42.541 - (145)^2\}\{42.53573 - (1483)^2\}}} \\
 &= \frac{5633}{\sqrt{\{22722 - 21025\}\{2250066 - 2199289\}}} \\
 &= \frac{5633}{\sqrt{\{1697\}\{50777\}}} \\
 &= \frac{5633}{\sqrt{86168569}} \\
 &= \frac{5633}{9282,70} \\
 &= 0,607
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan koefisien (r_{xy}) item nomor 1 diperoleh sebesar 0,607 untuk $N = 42$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh data $r_{tabel} = 0,304$, dengan mempedomani kriteria valid atau tidak valid, maka item nomor 1 dengan $r_{xy} > r_{tabel}$ yakni $0,607 > 0,304$ dinyatakan valid.

Selanjutnya untuk membuktikan valid atau tidak valid untuk item soal nomor 2 sampai 10, maka dilakukan perhitungan sesuai dengan prosedur perhitungan pada item nomor 1 (satu). Hasil-hasil perhitungan yang dimaksud disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil perhitungan validitas item
Nomor 1 sampai dengan nomor 10 variabel Y

No.	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r_{xy}	r_{tabel}	Ket.
1.	145	1483	21025	2199289	215035	0,607	0,304	Valid
2.	149	1476	22201	2178576	219924	0,510	0,304	Valid
3.	151	1476	22801	2178576	222876	0,522	0,304	Valid
4.	145	1476	21025	2178576	214020	0,720	0,304	Valid
5.	146	1476	21316	2178576	215496	0,640	0,304	Valid
6.	159	1476	25281	2178576	234684	0,606	0,304	Valid
7.	152	1476	23104	2178576	224352	0,329	0,304	Valid
8.	145	1476	21025	2178576	214020	0,364	0,304	Valid
9.	144	1476	20736	2178576	212544	0,618	0,304	Valid
10.	147	1476	21609	2178576	216972	0,626	0,304	Valid

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

4.4. Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua, membelah item menjadi item ganjil dan genap serta mengkorelasikannya dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Hasil dari rumus korelasi *product moment* tersebut disubsitusikan ke dalam rumus *Spearman Brown* yakni:

$$r_{ii} = \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}$$

a. **Pengujian Reliabilitas Variabel X**

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel X yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas untuk variabel X. Untuk memudahkan penyajian, penulis akan mendeskripsikan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel X (kompetensi perangkat desa) sebagai berikut:

Tabel 4.8
Angket untuk Item Ganjil

No. Res	Skor Butir Tes No.					Skor Total
	1	3	5	7	9	
1	2	2	3	4	5	16
2	4	2	5	3	3	17
3	2	5	4	2	4	17
4	2	3	3	5	5	18
5	3	5	2	2	2	14
6	4	3	5	4	5	21
7	4	5	5	3	3	20
8	5	4	4	4	4	21
9	4	2	3	5	3	17
10	4	5	5	5	3	22
11	4	2	3	3	5	17
12	4	4	4	4	5	21
13	4	5	5	3	4	21
14	3	4	4	4	5	20
15	5	2	3	3	3	16
16	4	2	3	3	5	17
17	2	4	5	5	2	18
18	4	4	5	3	4	20
19	3	5	4	4	5	21
20	3	2	2	3	4	14
21	4	3	3	4	3	17
22	4	4	4	3	5	20
23	3	3	4	4	4	18
24	4	5	5	2	3	19
25	4	4	4	3	3	18
26	2	5	3	3	2	15

27	3	2	3	4	3	15
28	3	4	4	5	5	21
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	3	19
31	3	3	4	2	3	15
32	4	2	3	3	3	15
33	4	2	3	3	4	16
34	4	4	4	5	3	20
35	4	4	5	3	4	20
36	3	2	2	4	5	16
37	4	3	3	2	3	15
38	5	5	4	5	4	23
39	4	4	3	3	4	18
40	5	5	5	4	3	22
41	3	5	4	3	2	17
42	3	2	3	2	2	12
$\Sigma=$	150	148	157	146	153	754

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Tabel 4.9
Angket untuk Item Genap

No. Res	Skor Butir Tes No.					Skor Total
	2	4	6	8	10	
1	5	2	2	4	2	15
2	3	3	3	5	4	18
3	2	2	2	5	2	13
4	5	4	2	3	2	16
5	2	2	4	2	4	14
6	4	4	3	5	4	20
7	3	2	4	5	2	16
8	4	4	5	5	3	21
9	4	5	2	2	4	17
10	3	4	2	5	5	19
11	4	5	4	3	4	20
12	3	2	3	4	5	17
13	5	3	4	5	2	19
14	5	5	5	5	3	23
15	4	4	2	5	5	20
16	4	4	4	3	2	17
17	3	2	3	4	4	16
18	3	3	4	5	5	20
19	4	4	3	3	3	17

20	2	5	5	2	2	16
21	4	4	3	5	4	20
22	5	2	4	4	4	19
23	4	5	3	5	3	20
24	4	2	4	2	4	16
25	3	2	4	4	3	16
26	2	2	2	4	3	13
27	2	4	2	5	4	17
28	5	5	3	3	3	19
29	3	2	2	4	2	13
30	4	3	3	4	4	18
31	5	3	5	5	3	21
32	5	4	3	3	5	20
33	4	5	2	5	4	20
34	3	5	5	5	4	22
35	5	3	2	4	4	18
36	4	4	4	3	3	18
37	5	3	3	3	3	17
38	3	3	4	3	4	17
39	3	3	4	4	2	16
40	5	4	4	5	4	22
41	4	2	4	5	4	19
42	2	2	3	3	2	12
$\Sigma=$	156	141	139	168	143	747

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Tabel 4.10
Persiapan perhitungan Reliabilitas Variabel X

No. Res.	X	Y	X²	Y²	XY
1	16	15	256	225	240
2	17	18	289	324	306
3	17	13	289	169	221
4	18	16	324	256	288
5	14	14	196	196	196
6	21	20	441	400	420
7	20	16	400	256	320
8	21	21	441	441	441
9	17	17	289	289	289
10	22	19	484	361	418
11	17	20	289	400	340
12	21	17	441	289	357

13	21	19	441	361	399
14	20	23	400	529	460
15	16	20	256	400	320
16	17	17	289	289	289
17	18	16	324	256	288
18	20	20	400	400	400
19	21	17	441	289	357
20	14	16	196	256	224
21	17	20	289	400	340
22	20	19	400	361	380
23	18	20	324	400	360
24	19	16	361	256	304
25	18	16	324	256	288
26	15	13	225	169	195
27	15	17	225	289	255
28	21	19	441	361	399
29	15	13	225	169	195
30	19	18	361	324	342
31	15	21	225	441	315
32	15	20	225	400	300
33	16	20	256	400	320
34	20	22	400	484	440
35	20	18	400	324	360
36	16	18	256	324	288
37	15	17	225	289	255
38	23	17	529	289	391
39	18	16	324	256	288
40	22	22	484	484	484
41	17	19	289	361	323
42	12	12	144	144	144
$\Sigma=$	754	747	13818	13567	13539

Sumber data: *Olahan Penulis*

Dari tabel di atas diperoleh:

$$N = 42$$

$$\Sigma X = 754$$

$$\Sigma Y = 747$$

$$\Sigma X^2 = 13818$$

$$\Sigma Y^2 = 13567$$

$$\Sigma XY = 13539$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ r_{xy} &= \frac{42(13539) - (754)(747)}{\sqrt{\{42.13818 - (754)^2\}\{42.13567 - (747)^2\}}} \\ &= \frac{5400}{\sqrt{\{580356 - 568516\}\{569814 - 558009\}}} \\ &= \frac{5400}{\sqrt{\{11840\}\{11805\}}} \\ &= \frac{5400}{\sqrt{139771200}} \\ &= \frac{5400}{11822,49} \\ &= 0,457 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil perhitungan *product moment* tersebut disubstitusikan dalam rumus *spearman brow* sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_{it} &= \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}} \\ &= \frac{2 \cdot 0,457}{1 + 0,457} \\ &= \frac{0,914}{1,457} \\ &= 0,627 \end{aligned}$$

Dengan harga demikian harga koefisien korelasi tes (r_{hitung}) telah diperoleh yakni sebesar 0,627 dan selanjutnya apabila nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan (r_{tabel}) $N = 42$ pada taraf signifikan $\alpha =$

0,05 diperoleh ($r_{\text{tabel}} = 0,304$) maka angket tersebut bahwa memiliki syarat reliabilitas.

b. Pengujian Reliabilitas Variabel Y

Setelah mengetahui tingkat validitas masing-masing item soal pada angket variabel Y yang telah dibagikan kepada responden, maka selanjutnya penulis akan melakukan uji reliabilitas untuk variabel Y. Untuk memudahkan penyajian, penulis akan mendeskripsikan tabel perhitungan uji reliabilitas untuk variabel Y (kepuasan kerja pegawai) sebagaimana yang tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Angket untuk Item Ganjil

No. Res	Skor Butir Tes No.					Skor Total
	1	3	5	7	9	
1	3	3	2	2	4	14
2	4	2	4	5	3	18
3	3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	4	2	19
5	3	5	3	2	3	16
6	4	4	4	3	4	19
7	2	3	2	4	2	13
8	3	5	3	5	3	19
9	4	4	4	4	4	20
10	3	2	3	2	3	13
11	3	5	3	4	2	17
12	4	4	4	3	4	19
13	5	5	5	2	2	19
14	5	5	5	4	4	23
15	5	4	5	5	3	22
16	2	2	2	3	2	11
17	5	3	4	4	5	21
18	2	4	3	5	5	19
19	4	5	4	3	2	18
20	4	2	4	4	3	17
21	5	4	2	2	2	15

22	3	5	3	5	4	20
23	4	4	4	4	3	19
24	3	3	3	5	3	17
25	5	4	4	4	4	21
26	2	4	4	3	5	18
27	2	3	3	4	3	15
28	3	5	3	5	3	19
29	4	4	4	3	4	19
30	3	2	3	2	5	15
31	3	2	3	4	4	16
32	4	4	4	4	4	20
33	3	3	3	5	3	17
34	4	4	4	5	5	22
35	4	4	4	3	4	19
36	2	3	2	4	3	14
37	3	2	3	3	3	14
38	5	4	5	3	4	21
39	2	2	3	2	3	12
40	4	5	3	4	5	21
41	3	4	4	3	4	18
42	2	2	3	4	3	14
$\Sigma=$	145	151	146	152	144	738

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Tabel 4.12
Angket untuk Item Genap

No. Res	Skor Butir Tes No.					Skor Total
	2	4	6	8	10	
1	4	2	3	3	3	15
2	3	4	4	3	5	19
3	3	3	2	3	3	14
4	2	5	3	5	5	20
5	3	3	5	4	3	18
6	4	5	4	4	4	21
7	2	2	3	3	2	12
8	3	3	4	4	3	17
9	4	4	5	3	4	20
10	3	3	3	2	4	15
11	2	2	2	5	3	14
12	4	4	5	4	2	19
13	2	3	3	3	3	14
14	4	4	4	3	4	19

15	3	3	5	5	3	19
16	5	5	5	2	2	19
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	3	3	5	21
19	5	2	3	3	2	15
20	3	3	3	3	3	15
21	2	2	4	5	5	18
22	4	3	5	4	5	21
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	4	4	4	18
25	4	5	3	3	5	20
26	5	5	4	4	4	22
27	3	2	3	3	2	13
28	3	3	4	4	3	17
29	4	4	5	3	2	18
30	5	3	3	2	4	17
31	4	3	5	4	2	18
32	4	3	3	3	3	16
33	2	3	3	4	3	15
34	5	5	5	3	4	22
35	4	5	4	4	4	21
36	3	2	3	3	2	13
37	3	3	4	4	3	17
38	4	5	5	3	5	22
39	3	3	3	2	4	15
40	5	3	5	4	5	22
41	4	5	4	4	5	22
42	3	2	3	3	2	13
$\Sigma=$	149	145	159	145	147	745

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Tabel 4.13
Persiapan perhitungan Reliabilitas Variabel Y

No. Res.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	14	15	196	225	210
2	18	19	324	361	342
3	15	14	225	196	210
4	19	20	361	400	380
5	16	18	256	324	288
6	19	21	361	441	399
7	13	12	169	144	156
8	19	17	361	289	323

9	20	20	400	400	400
10	13	15	169	225	195
11	17	14	289	196	238
12	19	19	361	361	361
13	19	14	361	196	266
14	23	19	529	361	437
15	22	19	484	361	418
16	11	19	121	361	209
17	21	24	441	576	504
18	19	21	361	441	399
19	18	15	324	225	270
20	17	15	289	225	255
21	15	18	225	324	270
22	20	21	400	441	420
23	19	15	361	225	285
24	17	18	289	324	306
25	21	20	441	400	420
26	18	22	324	484	396
27	15	13	225	169	195
28	19	17	361	289	323
29	19	18	361	324	342
30	15	17	225	289	255
31	16	18	256	324	288
32	20	16	400	256	320
33	17	15	289	225	255
34	22	22	484	484	484
35	19	21	361	441	399
36	14	13	196	169	182
37	14	17	196	289	238
38	21	22	441	484	462
39	12	15	144	225	180
40	21	22	441	484	462
41	18	22	324	484	396
42	14	13	196	169	182
$\Sigma=$	738	745	13322	13611	13320

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Dari tabel di atas diperoleh:

$$N = 42$$

$$\Sigma X = 738$$

$$\Sigma Y = 745$$

$$\Sigma X^2 = 13322$$

$$\Sigma Y^2 = 13611$$

$$\Sigma XY = 13320$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 r_{xy} &= \frac{42(13320) - (738)(745)}{\sqrt{\{42 \cdot 13322 - (738)^2\}\{42 \cdot 13611 - (745)^2\}}} \\
 &= \frac{559440 - 549810}{\sqrt{\{559524 - 544644\}\{571662 - 555025\}}} \\
 &= \frac{9630}{\sqrt{\{14880\}\{16637\}}} \\
 &= \frac{9630}{\sqrt{247558560}} \\
 &= \frac{9630}{15733,99} \\
 &= 0,612
 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil perhitungan *product moment* tersebut disubstitusikan dalam rumus *Spearman Brow* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{ii} &= \frac{2 \cdot r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}} \\
 &= \frac{2 \cdot 0,612}{1 + 0,612} \\
 &= \frac{1,224}{1,612} \\
 &= 0,759
 \end{aligned}$$

Dengan harga demikian harga koefisien korelasi tes (r_{hitung}) telah diperoleh yakni sebesar 0,759 dan selanjutnya apabila nilai r_{hitung} tersebut dibandingkan dengan (r_{tabel}) $N = 42$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ diperoleh (r_{tabel}) = 0,304 maka angket tersebut memiliki syarat reliabilitas pada tingkat kriteria tinggi yang berada diantara 0,800-1,000.

4.5. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang dapat mendekati pada tujuan penelitian adalah mencari koefisien korelasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian apakah diterima atau ditolak kebenarannya. Sehingga koefisien korelasi yang dicari dari kedua variabel yakni variabel X adalah budaya organisasi sedangkan Variabel Y adalah kepuasan kerja pegawai. Untuk persiapan perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, maka dibuat tabel persiapan berikut ini:

Tabel 4.14
Persiapan perhitungan Koefisien Korelasi

No. Res.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	31	29	961	841	899
2	35	37	1225	1369	1295
3	30	29	900	841	870
4	34	39	1156	1521	1326
5	28	34	784	1156	952
6	41	40	1681	1600	1640
7	36	25	1296	625	900
8	42	36	1764	1296	1512
9	34	40	1156	1600	1360
10	41	28	1681	784	1148
11	37	31	1369	961	1147

12	38	38	1444	1444	1444
13	40	33	1600	1089	1320
14	43	42	1849	1764	1806
15	36	41	1296	1681	1476
16	34	30	1156	900	1020
17	34	45	1156	2025	1530
18	40	40	1600	1600	1600
19	38	33	1444	1089	1254
20	30	32	900	1024	960
21	37	33	1369	1089	1221
22	39	41	1521	1681	1599
23	38	34	1444	1156	1292
24	35	35	1225	1225	1225
25	34	41	1156	1681	1394
26	28	40	784	1600	1120
27	32	28	1024	784	896
28	40	36	1600	1296	1440
29	28	37	784	1369	1036
30	37	32	1369	1024	1184
31	36	34	1296	1156	1224
32	35	36	1225	1296	1260
33	36	32	1296	1024	1152
34	42	44	1764	1936	1848
35	38	40	1444	1600	1520
36	34	27	1156	729	918
37	32	31	1024	961	992
38	40	43	1600	1849	1720
39	34	27	1156	729	918
40	44	43	1936	1849	1892
41	36	40	1296	1600	1440
42	24	27	576	729	648
Σ =	1501	1483	54463	53573	53398

Sumber data: Olahan Penulis, 2023

Dari tabel di atas diperoleh:

$$N = 42$$

$$\Sigma X = 1501$$

$$\Sigma Y = 1483$$

$$\sum X^2 = 54463$$

$$\sum Y^2 = 53573$$

$$\sum XY = 53398$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ r_{xy} &= \frac{42(53398) - (1501)(1483)}{\sqrt{\{42 \cdot 54463 - (1501)^2\}\{42 \cdot 53573 - (1483)^2\}}} \\ &= \frac{16733}{\sqrt{\{2287446 - 2253001\}\{2250066 - 2199289\}}} \\ &= \frac{16733}{\sqrt{\{3445\}\{50777\}}} \\ &= \frac{16733}{\sqrt{1749013765}} \\ &= \frac{16733}{41821,21} \\ &= 0,400 \end{aligned}$$

6 Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel X dan Y maka diperoleh $r_{xy} = 0.400$ yang kemudian harga koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan pada tabel nilai kritik r product moment. Untuk $N = 42$ pada taraf signifikan 5% $r_{tabel} = 0.304$. dengan demikian diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ atau $0.400 > 0.304$

4.6. Pengujian Koefisien Determinan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan menggunakan rumus determinasi (I) dengan formula sebagai berikut:

$$I = r^2 \times 100\%$$

$$I = (0.400)^2 \times 100\%$$

$$I = 0.16 \times 100\%$$

$$I = 16\%$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa koefisien korelasi determinasi adalah 16%. Artinya bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi sebanyak 16% dengan kepuasan kerja pegawai, sedangkan 84% adalah faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara r_{xy} , yang diperoleh maka digunakan statistika t, yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} \quad \text{dengan dk} = n-2.$$

Jika $r_{\text{tabel}} >$ dari t_{hitung} , maka H_a diterima. Sebaliknya, jika $r_{\text{tabel}} >$ dari t_{hitung} , maka H_0 ditolak.

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

$$t = \frac{0.400\sqrt{42-2}}{\sqrt{(1-0.400^2)}}$$

$$t = \frac{0.400\sqrt{40}}{\sqrt{(1-0,400)}}$$

$$t = \frac{0,400(6,324)}{\sqrt{(0,600)}}$$

$$t = \frac{2,529}{0,774}$$

$$t = 3,267$$

Jika dibandingkan dengan r tabel pada $\alpha = 0.05$ dan $dk = 42 - 2 = 40$ diperoleh $t_{tabel} = 1,684$. Berdasarkan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli, sebab t hitung $> t$ tabel yaitu $3.267 > 1.684$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_a diterima yang berada pada korelasi tinggi sebesar 95%.

4.8. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dari hasil uji Korelasi antara variabel X dan Y maka diperoleh $r_{xy} = 0.400$ yang kemudian harga koefisien korelasi tersebut dikonsultasikan pada tabel nilai kritik r product moment. Untuk $N = 42$ pada taraf signifikan 5% $r_{tabel} = 0.304$. dengan demikian diperoleh $r_{xy} > r_{tabel}$ atau $0.400 > 0.304$, artinya terdapat hubungan yang positif antara Budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ekka Nurcahyaningrum (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, sumbangan afektif budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 43,3% dan 56,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini didukung pula oleh pendapat Kreitner dan Kinicki yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja yakni seberapa adil seorang pegawai diberlakukan di tempat kerjanya, hal ini identik dengan budaya organisasi.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Selanjutnya, menurut Phiti Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) bahwa “budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi.

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan kepuasan bagi seluruh anggotanya. Rasa puas berarti seberapa besar pegawai tersebut diberikan kesempatan untuk berkerja, belajar dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab. Menurut Frederick Herzberg bahwa 2 faktor kepuasan kerja yakni faktor intinsik meliputi:

pencapaian prestasi, pengakuan, tanggungjawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Sedangkan faktor extrinsic meliputi: upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu penyediaan, mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu perhatian suatu organisasi. Setiap instansi menginginkan agar pegawainya merasa puas dengan pekerjaannya sehingga akan bekerja dengan optimal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) bahwa “kepuasan kerja merupakan respon afektif dan emosional dari aspek-aspek pekerjaan seseorang”. Sementara Robbins (2018), mengatakan bahwa “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”.

BAB V

PENUTUP

5.1. ³ Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya penulis menyampaikan beberapa kesimpulan-kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, kepercayaan, perilaku, dan praktik yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas, tujuan, dan cara kerja organisasi, dan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan kerja serta mempengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi dan berkolaborasi sedangkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya kemudian sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.
2. Berdasarkan hasil pengamatan dan evaluasi data-data penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli. Hal ini ditunjukkan melalui pengujian koefisien korelasi antara kedua variabel yang bernilai 0,400.
3. ³ Dari hasil perhitungan validitas dan instrumen penelitian maka diperoleh kesimpulan antara lain:

- a. Tingkat validitas variabel X dan variabel Y memenuhi standar ketentuan yang berlaku dengan hasil keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,304), pada interval kepercayaan 95% dengan $N = 42$.
- b. Instrumen penelitian untuk masing-masing variabel juga dinyatakan reliabel dengan r_{hitung} X (0,457) $>$ r_{tabel} (0,304) dan r_{hitung} Y (0,612) $>$ r_{tabel} (0,304) pada interval kepercayaan 95% dengan $N = 42$.
- c. Perhitungan koefisien korelasi antara variabel X (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (kepuasan kerja pegawai) di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.
- d. Perhitungan korelasi determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y sebesar 16 % sedangkan 84 % lagi terdapat pada faktor lain yang tidak turut dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Dari penelitian di atas, maka penulis menyarankan beberapa hal yaitu:

1. Disarankan kepada Komisi Pemilihan Umum Kota Gunungsitoli agar menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai. KPU Kota Gunungsitoli harus dapat lebih memperhatikan aspek-aspek kepuasan pegawai seperti pekerjaan yang diberikan, kemajuan karir, rekan kerja, upah dan fasilitas pendukung lainnya. Karena pegawai yang merasa puas akan menunjukkan kinerja yang optimal.

2. Diharapkan pada penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variabel baru atau indikator penelitian baru sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Penerbit Zanafa Publishing, Riau.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work–family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Alfikri, M (2018). *Budaya Organisasi Komisi Pemilihan Umum Kota Palembang*. Jurusan Manajemen, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2007), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, (2018), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, (2019), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, (2017), *Metode penelitian psikologi*. Penyusunan skala psikologi Edisi kedua, Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Extremera, N., Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., & Rey, L. (2020). On the association between job dissatisfaction and employee’s mental health problems: Does emotional regulation ability buffer the link? *Personality and Individual Differences*, 155, 109710. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109710>
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1992). Employee compensation: Research and practice. In *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 481–569). Consulting Psychologists Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill/Irwin.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, K. (2018), *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Ahli Bahasa Gina Gania, Jakarta: Erlangga.

- Kusumaresti, R. I. (2020). *Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Work Performance Dengan Job Satisfaction Sebagai Intervening, Dinas Pengendalian Penduduk Dan KB, PPPA, Kabupaten Madiun*. Universitas Airlangga
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Milosevic et al, (2021). The importance of organizational culture for humanitarian operations. *Ekonomski Signali*, 16(1), 61–79. <https://doi.org/10.5937/ekonsig2101061M>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi ketiga, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sutarto, (2018), *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta*, 2(2), 155–162. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.3648>
- Titioaka, B. M., Siahainenia, A. J. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*. Volume 6, Nomor 2. Universitas Sam Ratulangi. 73-97
- Tobari. (2020). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Penerbit CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Umi. H (2016), *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Di Kantor Pos Kantor Divisi Regional X Makassar*. Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Makassar; Universitas Muhammadiyah.
- 5
Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilihan Umum
- Wibowo. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Manajemen Kinerja. Alfabeta. Bandung
- Wahyuningsih, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Urgensi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di Madrasah. *Jurnal Muftadi'in*, 8(2), 152–167. <https://journal.annur.ac.id/index.php/muhtadiin/article/view/541>
- Spector, P.E, (2022), *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*, Edisi Kedua, New York: John Wily and Sons Inc.

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

_____, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

_____, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

_____, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

KUISIONER PENELITIAN

Judul : Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.

I. Petunjuk persiapan jawaban penelitian :

- a. Partisipasi Bapak, Ibu dan Saudara/i sangat bermanfaat dalam mendukung penelitian ini dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang telah tersedia serta memberikan tanda X pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai menurut Bapak, Ibu dan Saudara/i.
- b. Jawaban dari Bapak, Ibu dan Saudara/i sangat penting dalam mendukung penulisan skripsi ini. Atas kerjasama dan partisipasinya terlebih dahulu di ucapkan terima kasih.

II. Berilah tanda (X) pada pilihan berikut sesuai dengan pendapat saudara

BS = Baik Sekali

10
CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

STB = Sangat Tidak Baik

III. Budaya Organisasi

1. Pegawai bekerja mempedomani SOP yang berlaku di Kantor KPU Kota Gunungsitoli.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
- 9
2. Ketika terjadi perubahan keadaan, pemimpin mengubah skema dan proses kerja pegawai sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan.
 - 8
a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik

3. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai datang di Kantor KPU Gunungsitoli tepat waktu.
- 10
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
4. Setiap pegawai memiliki hubungan yang baik dan saling bekerja sama dalam menjalankan tugasnya.
- 8
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
5. Setiap pegawai memiliki keyakinan akan kemampuan pegawai yang lain.
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
6. Hubungan antara semua pegawai terbangun atas dasar kepercayaan dan kerjasama yang kuat.
- 9
- 8
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
7. Fokus kantor KPU Kota Gunungsitoli adalah menyelesaikan pekerjaan sebagai penyelenggara pemilu dan meminimalisir resiko kesalahan.
- 8
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
8. Kegiatan KPU Kota Gunungsitoli terorganisir dengan baik sampai di tingkat PPK dan PPS serta KPPS.
- 8
- a. Sangat Baik Sekali c. Cukup Baik e. Sangat Tidak Baik
- b. Baik d. Kurang Baik
9. Hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan di kantor KPU Kota Gunungsitoli terjalin dengan baik.

a. Sangat Baik Sekali

c. Cukup Baik

e. Sangat Tidak Baik

b. Baik

d. Kurang Baik

10. Semua fungsi di kantor KPU Kota Gunungsitoli terikat pada SOP.

a. Sangat Baik Sekali

c. Cukup Baik

e. Sangat Tidak Baik

b. Baik

d. Kurang Baik

IV. Kepuasan Kerja

1. Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli menerima honorarium yang setimpal dengan beban pekerjaan yang diberikan.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
2. Penempatan Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli sesuai dengan keahlian.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
3. Kesempatan Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli untuk berkarir dan mengembangkan diri.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
4. Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli memiliki hubungan kekompakan yang baik dengan yang lain.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
5. Kantor KPU Kota Gunungsitoli memiliki peralatan yang cukup dalam menunjang pekerjaan pegawai.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
6. Sikap pemimpin di Kantor KPU Kota Gunungsitoli sangat baik dan mengerti dengan situasi pegawainya.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
7. Sifat pekerjaan di Kantor KPU Kota Gunungsitoli tidak monoton hanya di dalam kantor saja melainkan di luar kantor.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
8. Pegawai yang berprestasi di Kantor KPU Kota Gunungsitoli mendapatkan pujian dan penghargaan.
 - a. Sangat Baik Sekali
 - b. Baik
 - c. Cukup Baik
 - d. Kurang Baik
 - e. Sangat Tidak Baik
9. Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli mendapatkan bonus bilamana pekerjaan diluar dari jam kerja yang ditentukan.

10

a. Sangat Baik Sekali

c. Cukup Baik

e. Sangat Tidak Baik

b. Baik

d. Kurang Baik

10. Pegawai di Kantor KPU Kota Gunungsitoli merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya setiap saat.

a. Sangat Baik Sekali

c. Cukup Baik

e. Sangat Tidak Baik

b. Baik

d. Kurang Baik

"HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU KOTA GUNUNGSITOLI"

ORIGINALITY REPORT

30%

SIMILARITY INDEX

30%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	15%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	3%
3	karya.brin.go.id Internet Source	3%
4	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	3%
5	repository.unsri.ac.id Internet Source	2%
6	www.simantek.sciencemakarioz.org Internet Source	1%
7	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%

docplayer.info

9

Internet Source

1 %

10

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

1 %

11

repository.ut.ac.id

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KPU KOTA GUNUNGSITOLI"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83
