

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS  
PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN ACEH UTARA**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

**Disusun Oleh :**

**MAWARDIANA**

**NIM. 018635541**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2016**

## ABSTRACT

# EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND COMMITMENT TO JOB SATISFACTION AT THE DEPARTMENT OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS DISTRICT NORTH ACEH

MAWARDIANA

Mawardianaut@gmail.com

Graduate Studies Program

Indonesia Open University

Achievement of organizational goals will be accomplished if the human resources show high work performance. To achieve this, the organization must be able to create conditions that encourage and enable employees to develop and enhance the capabilities and skills possessed optimally. The purpose of this study was to determine whether there is influence of organizational culture on Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh district. Knowing whether there is an influence for Commitment to Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh district. Knowing whether there is influence of organizational culture and commitment together on Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh. The method of this research is to study the quantitative research is based on data such as the numbers are processed with statistical analysis for influence between variables and samples used are as many as 40 samples. Testing instrument with validity and reliability. Statistical methods of data analysis assisted management with SPSS (Statistical Package for Social Science) version 19. In the analysis of the results obtained partial results no significant influence of organizational culture on Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh district. It is shown from the value of  $t$  is greater than  $t$  table ( $6.830 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) and significantly for 0000. Partially no significant influence of Commitment on Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh district. It is shown from the value of  $t$  is greater than  $t$  table ( $5.057 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) and the significance of 0000. Taken together there is significant influence between Culture and Organizational Commitment on Job Satisfaction in the Department of Education, Youth and Sports of North Aceh district. It is shown from the value of  $F$  is greater than  $F$  table ( $88.568 > 3.25$ ) and the significance of 0.000.

Keywords: Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction

**ABSTRAK****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN ACEH UTARA**

MAWARDIANA  
Mawardianaut@gmail.com  
Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Pencapaian tujuan organisasi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Untuk Mengetahui apakah ada pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 40 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistic dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 19. Pada hasil analisa didapat hasil secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6.830 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) dan signifikansi sebesar 0.000. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara . Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.057 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) dan signifikansi sebesar 0.000. Secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dan

Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $88.568 > 3.25$ ) dan signifikansi sebesar 0,000.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**PERSETUJUAN TAPM**

**Judul TAPM : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH UTARA**

**Penyusun TAPM : Mawardiana**

**NIM : 018635541**

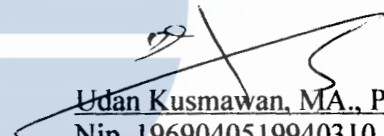
**Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)  
Hari/Tanggal :**

Menyetujui :

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Saleh Safei, SH., M.Si**  
Nip. 196108191989031003


  
**Udan Kusmawan, MA., Ph.D**  
Nip. 1969040519940310

Penguji Ahli

  
**Prof. Muchlis Hamdi, MPA, Ph.D**  
Nip.

Mengetahui,

**Kepala Bidang Ilmu Program  
Administrasi Publik,**



**Dr. Darmanto, M.Ed**  
NIP. 195910271986031003

**Direktur Program Pascasarjana,**



**Suciati, M.Sc, Ph.D**  
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**  
**PENGESAHAN**

NAMA : Mawardiana

NIM : 018635541

PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik

JUDUL TESIS : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
 KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
 DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
 KABUPATEN ACEH UTARA

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : .....

Waktu : .....

Dan telah dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji:

Dr. Liestyodono B.I, M.Si 

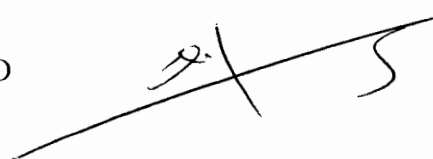
Penguji Ahli : 

Prof. Muchlis Hamdi, MPA, Ph.D

Pembimbing I :

Dr. Saleh Safei, SH., M.Si 

Pembimbing II :

Udan Kusmawan, MA, Ph.D 

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Universitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara”**.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Saleh Safei, SH., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
3. Bapak ....., selaku Direktur Progam Pascasarjana di Universitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyusunan.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Universitas Terbuka di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawan Universitas Terbuka di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kepada Suami serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.



Jakarta,

2014

Penulis,



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

**RIWAYAT HIDUP**

NAMA : MAWARDIANA  
NIM : 018635541  
PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
TEMPAT/ TANGGAL LAHIR : ACEH UTARA, 11 DESEMBER 1972  
RIWAYAT PENDIDIKAN : Lulus SD Tahun 1983  
Lulus SMP Tahun 1986  
Lulus SPG Tahun 1991  
Lulus S 1 Tahun 2005  
RIWAYAT PEKERJAAN : Tahun 1994 s/d 2013 sebagai Guru SDN 4 Syamtalira Aron  
Tahun 2013 s/d Sekarang sebagai Guru SDN 8 Syamtalira Aron.

Jakarta

2016

*Mawardiana*  
MAWARDIANA  
NIM. 018635541

## DAFTAR ISI

|                                      | <b>Halaman</b> |
|--------------------------------------|----------------|
| <b>ABSTRACT</b> .....                | ii             |
| <b>ABSTRAK</b> .....                 | iii            |
| <b>PERNYATAAN</b> .....              | v              |
| <b>LEMBAR LAYAK UJI</b> .....        | vi             |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....          | vii            |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....    | ix             |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....              | x              |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....            | xii            |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....           | xiv            |
| <b>DAFTAR GRAFIK</b> .....           | xv             |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>       |                |
| A. Latar Belakang Masalah .....      | 1              |
| B. Perumusan Masalah .....           | 7              |
| C. Tujuan Penelitian .....           | 8              |
| D. Kegunaan Penelitian .....         | 8              |
| <br><b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b> |                |
| A. Landasan Teori .....              | 10             |
| B. Penelitian Terdahulu .....        | 35             |
| C. Kerangka Berpikir .....           | 38             |
| D. Operasional Variabel .....        | 39             |

**BAB III : METODE PENELITIAN**

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| A. Desain Penelitian.....         | 44 |
| B. Populasi dan Sampel .....      | 44 |
| C. Instrumen Penelitian .....     | 45 |
| D. Prosedur Pengumpulan Data..... | 46 |
| E. Metode Analisa Data .....      | 47 |

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| A. Deskripsi Objek Penelitian ..... | 57 |
| B. Hasil .....                      | 58 |
| C. Pembahasan .....                 | 94 |

**BAB V : KESIMPULAN**

|                      |    |
|----------------------|----|
| A. Kesimpulan .....  | 97 |
| B. Saran-saran ..... | 98 |

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b>                                    | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------------------|----------------|
| 2.1. Penelitian Terdahulu .....                 | 36             |
| 2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian ..... | 42             |
| 3.1. Jumlah Populasi dan Sampel .....           | 45             |
| 3.2. Pilihan jawaban.....                       | 46             |
| 3.3. Frekuensi Jawaban .....                    | 49             |
| 4.1. Pertanyaan 1 Variabel X1 .....             | 59             |
| 4.2. Pertanyaan 2 Variabel X1 .....             | 59             |
| 4.3. Pertanyaan 3 Variabel X1 .....             | 60             |
| 4.4. Pertanyaan 4 Variabel X1 .....             | 61             |
| 4.5. Pertanyaan 5 Variabel X1 .....             | 61             |
| 4.6. Pertanyaan 6 Variabel X1 .....             | 62             |
| 4.7. Pertanyaan 7 Variabel X1 .....             | 62             |
| 4.8. Pertanyaan 8 Variabel X1 .....             | 63             |
| 4.9. Pertanyaan 9 Variabel X1 .....             | 64             |
| 4.10. Pertanyaan 10 Variabel X1 .....           | 64             |
| 4.11. Pertanyaan 1 Variabel X2 .....            | 65             |
| 4.12. Pertanyaan 2 Variabel X2 .....            | 66             |
| 4.13. Pertanyaan 3 Variabel X2 .....            | 66             |
| 4.14. Pertanyaan 4 Variabel X2 .....            | 67             |
| 4.15. Pertanyaan 5 Variabel X2 .....            | 67             |
| 4.16. Pertanyaan 6 Variabel X2 .....            | 68             |
| 4.17. Pertanyaan 7 Variabel X2 .....            | 68             |
| 4.18. Pertanyaan 8 Variabel X2 .....            | 69             |
| 4.19. Pertanyaan 9 Variabel X2 .....            | 70             |

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.20. Pertanyaan 10 Variabel X2 .....                                                          | 70 |
| 4.21. Pertanyaan 1 Variabel Y .....                                                            | 71 |
| 4.22. Pertanyaan 2 Variabel Y .....                                                            | 72 |
| 4.23. Pertanyaan 3 Variabel Y .....                                                            | 72 |
| 4.24. Pertanyaan 4 Variabel Y .....                                                            | 73 |
| 4.25. Pertanyaan 5 Variabel Y .....                                                            | 73 |
| 4.26. Pertanyaan 6 Variabel Y .....                                                            | 74 |
| 4.27. Pertanyaan 7 Variabel Y .....                                                            | 75 |
| 4.28. Pertanyaan 8 Variabel Y .....                                                            | 75 |
| 4.29. Pertanyaan 9 Variabel Y .....                                                            | 76 |
| 4.30. Pertanyaan 10 Variabel Y .....                                                           | 76 |
| 4.31. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) .....                                      | 77 |
| 4.32. Perbandingan Hasil $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ Variabel Budaya Organisasi (X1) ..... | 78 |
| 4.33. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1) .....                                   | 78 |
| 4.34. Uji Validitas Variabel Komitmen (X2) .....                                               | 79 |
| 4.35. Perbandingan Hasil $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ Variabel Komitmen (X2) .....          | 80 |
| 4.36. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X2) .....                                            | 80 |
| 4.37. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....                                          | 81 |
| 4.38. Perbandingan Hasil $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$ Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....     | 82 |
| 4.39. Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....                                       | 82 |
| 4.40. Uji Multikolinearitas .....                                                              | 83 |
| 4.41. Uji Autokorelasi .....                                                                   | 84 |
| 4.42. Hasil Analisis Uji Normalitas .....                                                      | 86 |
| 4.43. Analisis Koefisien Korelasi .....                                                        | 87 |
| 4.44. Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama .....                                    | 79 |
| 4.45. Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi .....                                          | 90 |
| 4.46. Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                   | 90 |
| 4.47. Hasil Uji t .....                                                                        | 91 |
| 4.48. Hasil Uji Secara Simultan (UJI F) .....                                                  | 93 |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>                      | <b>Halaman</b> |
|------------------------------------|----------------|
| 2.1. Kerangka Berpikir .....       | 38             |
| 4.1. Hasil Uji Durbin Watson ..... | 85             |



## DAFTAR GRAFIK

| Gambar                 | Halaman |
|------------------------|---------|
| 4.1. Scatterplot ..... | 86      |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal.

Pencapaian tujuan organisasi akan terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar pegawai mempunyai kinerja yang baik dan tujuan organisasi tercapai. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja para pegawai.

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya di organisasi. Pegawai yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya,



yang akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus dalam jangka waktu yang tidak lama akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi meskipun manifestasi kerugiannya tidak terlalu tampak jelas.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan dapat bekerja dengan maksimal. Pegawai yang puas mengerjakan tugas dengan semangat sehingga memberi hasil yang baik. Hasil kerja yang baik berarti kualitas yang baik sehingga akan memberi kepuasan kepada pelanggan. Hal ini menjadi keuntungan sendiri bagi organisasi atau organisasi tersebut. Kepuasan pelanggan sama artinya dengan strategi menghasilkan laba jangka panjang.

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemajuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan masalah dalam organisasi, seperti kemangkiran, konflik antara manajer dan pekerja, siklus pertukaran pegawai (*turn over*), serta banyak masalah lainnya yang menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan pegawai berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat organisasi itu berada. Seorang pimpinan sebuah organisasi bisa saja gagal total, kalau tidak mengerti nilai budaya masyarakat kerja yang menjadi paternya dalam bekerja (Amir, 2002). Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh hal-hal yang kasat mata (*tangible*), seperti struktur organisasi, laporan keuangan, aset, gedung dan sebagainya, melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangible*)

(Moeljono, 2003). Salah satu hal yang tidak kasat mata tersebut adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi (*soft side*) dapat memberikan dampak yang kuat terhadap individu dalam hal ini pegawai dan performansi instansi, terutama dalam lingkungan yang bersaing, apalagi jika budaya tersebut kuat, karena budaya seperti itu memungkinkan suatu kelompok bertindak secara cepat dan terkoordinir dalam menghadapi persaingannya atau pelanggannya. Pengaruh budaya bahkan dapat lebih besar daripada faktor-faktor organisasional lainnya, seperti struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis finansial, sistem produksi, maupun teknologi (*hard side*).

Budaya organisasi merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan baik eksternal maupun internal instansi dan sekaligus usaha penyesuaian integrasi ke dalam instansi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada, bagaimana harus bertindak dan berperilaku (Susanto, 1997:3). Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi ataupun instansi yang sehat, dengan demikian hasil kerja pegawai akan mendapat perhatian khusus hal ini tentunya akan menciptakan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Kepuasan kerja ternyata dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Apabila pegawai berkomitmen pada organisasi, para pegawai mungkin akan bekerja lebih produktif. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Pegawai yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan turnover (tingkat keluar masuknya pegawai) (Mathis dan Jackson, 2001).

Pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya merupakan suatu modal dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan manfaat maksimal bagi organisasi. Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen yang kuat memungkinkan setiap pegawai untuk berusaha menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Oleh karenanya maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara”**

## **B. Pokok Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dalam pokok permasalahan *penelitian ini dibuat dengan mengajukan pertanyaan penelitian* sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
2. Seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

3. Seberapa besar pengaruh pemberian insentif dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian diharapkan akan bermanfaat antara lain di bawah ini :

1. Bagi penulis, menambah dan memperluas wawasan tentang peranan budaya organisasi dan komitmen serta mengetahui bagaimana proses terciptanya budaya organisasi dan komitmen serta pengaruhnya terhadap kepuasan pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

2. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara, sebagai bahan masukan dan bahan perbandingan atas pentingnya keberadaan budaya organisasi dan komitmen, sekaligus sebagai bahan pertimbangan untuk penetapan strategi manajemen yang baru di masa yang akan datang dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan informasi dan referensi yang bermanfaat untuk memberikan perbandingan dalam kegiatan penulisan dan penelitian selanjutnya di bidang-bidang yang relevan



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Setiap orang tentunya pernah ataupun sedang berada di dalam sebuah organisasi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang terbesar adalah sebuah Negara. Oleh karena itu tentunya seseorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada di dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi, antara lain:

1. Gaus dalam Supardi (2002: 4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski dalam Cahyani (2003: 2) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan
3. Siagian dalam Sofyandi (2007: 3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan anantara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa

orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan

4. Trewatha dalam Winardi (2004: 53) mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dapat dinyatakan sebagai sebuah struktur sosial yang didesain guna mengkoordinasi kegiatan dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja dan hirarki otoritas guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu. Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemen dasar yang menjadi ciri organisasi yaitu:

- a. Kumpulan orang
- b. Suatu wadah
- c. Terstruktur
- d. Tujuan bersama

Berdasarkan ciri tersebut dapat dirumuskan definisi organisasi yaitu suatu wadah yang terdiri dari kumpulan orang yang terikat dengan hubungan-hubungan formal dalam rangkaian terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

## **2. Pengertian Budaya Organisasi**

### **a. Pengertian Budaya Organisasi**

Definisi budaya organisasi diungkapkan oleh para ahli, yaitu Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn dalam Nurul Asfiah (2010), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut H.Teman Koesmono (2005) Budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-

nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku.

Menurut Robbins (2006: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2005: 44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa



budaya organisasi memiliki tiga lapisan, lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan. Di lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan. Pada lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Di Indonesia mempunyai perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktivitas atau pekerjaan seseorang.

#### 1) Perilaku dan Sikap Budaya Positif

Dilihat dari perilaku kedekatan dengan sesamanya, seperti bertetangga, bergaul yang pada akhirnya membuat keterikatan yang kuat dengan tetangga. Tetangga dijadikan teman dekat bahkan dianggap sebagai keluarga, oleh karenanya jika terjadi saling kekurangan maka mereka tidak segan-segan saling membantu.

Perasaan keakraban dengan sesamanya ini merupakan sifat dasar yang melekat pada orang Indonesia. Dengan keakraban dan kekerabatan yang kental mempunyai dampak yang lebih jauh dengan

skala lebih besar yakni mudah terciptanya kerja gotong-royong diantara mereka.

Budaya kerja gotong royong ini masih sangat dominan berlaku di daerah pedesaan. Kepala Kampung misalnya dalam mengatur tata lingkungan yang bersih sering mengajak warganya bekerja secara gotong-royong untuk membersihkan lingkungan dari kotoran yang mencemar desanya. Perilaku dan sikap budaya positif lainnya adalah rajin dan tekun, dimana kebiasaan bekerja itu dimulainya sejak fajar menyingsing sampai matahari terbenam dengan hanya istirahat sebentar ditengah hari saja. Dengan sikap budaya gotong-royong, tekun, ramah tamah dan mempunyai sikap kejuangan yang ulet tanpa mudah menyerah itu membuat budaya kerja Indonesia yang diistilahkan “takeleang oleh panas dan tak lapuk oleh hujan”. (Suryadi, 2009:310)

## 2) Perilaku dan Sikap Budaya Negatif

Disamping perilaku (behaviour) dan sikap (attitude) yang positif seperti dijelaskan di atas, warga negara Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang sebut saja sebagai negatif. Perilaku dan sifat negatif tersebut dalam beberapa dekade ini semakin marak saja menjadi kebiasaan hidup berbagai kalangan dan lapisan masyarakat Indonesia. Kebiasaan negatif tersebut seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bangsa Indonesia, sehingga merupakan budaya yang bersifat kotraproduktif. Menurut Suyadi Prawirosentono mengatakan bahwa perilaku dan sikap negatif

tersebut bukan semata-mata produk moderen atau hasil negatif pembangunan nasional, tetapi telah lama menjadi bagian budaya bangsa Indonesia.

#### **b. Fungsi Budaya Organisasi**

Robbins (2006: 311) menyatakan bahwa budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang.
- 4) Budaya memantapkan sistem sosial, yang artinya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan suatu organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Secara alami budaya sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap biasa saja. Tetapi semua organisasi mengembangkan seperangkat inti pengandaian, pemahaman, dan aturan implisit yang mengatur perilaku sehari-hari dalam tempat kerja. Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai semakin penting bagi organisasi.

Dengan dilebarkannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan diberdayakannya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua pegawai diarahkan kearah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

### c. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2003) dalam Umar (2008: 208) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut:

- 1) Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- 3) Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

- 7) Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal.

#### d. Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010: 30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

- 1) Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
- 2) Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.

3) Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

Dari uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai organisasi yang mengikat anggota kelompok menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak dan mempengaruhi cara pekerjaan setiap anggota kelompok tersebut.

### 3. Komitmen.

Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Menurut Mowday, Porter dan Steers (2002:59) komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi. Mc Neese-Smith et al (2006:63) mendefinisikan komitmen sebagai ukuran kekuatan identifikasi pegawai untuk terlibat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Komitmen menurut Mowdey et al (2002:45) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi.
- 2) Keinginan untuk memberikan usaha terbaik terhadap organisasi.

3) Hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Yousef (2000:32) mengemukakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen tinggi akan bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Meyer et.al (2003:58) mendukung bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan turnover yang semakin rendah. Komitmen organisasi memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan interaksi keluar. Komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi untuk melepaskan jabatan dan keluar dari aktivitas dalam organisasi.

Menurut Mobley (1977 dalam Judge, (2003:69) keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaan yang cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi.

Setiap individu mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan memungkinkan penggunaan atau pemanfaatan secara maksimal keterampilan dan kemampuannya.

Komitmen terhadap organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi (Morrow, Mc Elroy & Blum, 2008:82) :

- 1) Pemahaman atau penghayatan dari tujuan instansi (*identification*).
- 2) Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (*involvement*), pekerjaan adalah menyenangkan.
- 3) Perasaan loyal (*loyalty*), instansi adalah tempat kerja dan tempat tinggal

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Mowday, Porter & Steers (2002:56) mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga (3) faktor yaitu :

- 1) *Affective Commitment* yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* yaitu kemauan untuk berusaha bagi organisasi.
- 3) *Normative Commitment* yaitu kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

O'reilly dan Chatman (2006:12) juga mengatakan bahwa komitmen terdiri dari tiga (3) faktor yaitu :

- 1) Internalisasi nilai-nilai organisasi
- 2) Identifikasi diri sebagai bagian dari organisasi
- 3) Perilaku sesuai nilai-nilai dan keinginan organisasi (*compliance*)



Ganesan dan Weitz (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004:89) mengidentifikasi komitmen organisasional sebagai :

- 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi.
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi.
- 3) Kepedulian terhadap organisasi.
- 4) Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi.
- 5) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi.
- 6) Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2000:184), konsekuensi dari komitmen, yaitu:

- 1) *Committed employees are less likely to withdraw*

Pegawai yang memiliki komitmen mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk mengundurkan diri. Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri. Komitmen mendorong orang untuk tetap mencintai pekerjaannya dan akan bangga ketika dia sedang berada di sana.

- 2) *Committed employees are less willing to sacrifice for the organization*

Pegawai yang memiliki komitmen bersedia untuk berkorban demi organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen menunjukkan kesadaran tinggi untuk membagikan dan berkorban yang diperlukan untuk kelangsungan hidup instansi.

Steers (2000:47) mengembangkan sebuah model hubungan sebab akibat terjadinya komitmen terhadap organisasi. Menurut Steers ada tiga penyebab komitmen organisasi, yaitu: karakteristik pribadi (kebutuhan

berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain), karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja. Model yang dikembangkan Steer ini kemudian dimodifikasi oleh Mowday, Porter dan Steers (dalam Supriyanto, 2000:23) menjadi karakteristik pribadi (usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja (Sjabadhyni, 2001:460).

Armstrong berpendapat bahwa tiga hal yang dapat mempengaruhi komitmen, yaitu: rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang terhadap pekerjaan dan kepercayaan pada organisasi (Armstrong, 2001:183). Chusmir (dalam Jewell dan Siegall, 2002:519) berpendapat bahwa karakteristik keluarga juga menjadi salah satu penentu komitmen pegawai pada organisasi. Selain faktor-faktor di atas, faktor harapan pengembangan karir, lingkungan kerja dan gaji/tunjangan juga berpengaruh.

Dari berbagai uraian teoritis di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa Identifikasi, Keterlibatan, Loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Dimana Identifikasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan yaitu sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Loyalitas yaitu kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan

organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

#### 4. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Luthans (2006:58), memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Umar (2007:28), dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari instansi pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkan pada output yang dihasilkan.

As'ad (2003:98), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Sedangkan menurut Handoko (2001:98), kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans (2006:58), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik hasil pekerjaan mereka

memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan diduga;
- 2) Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan;
- 3) Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, namun sebaliknya jika kepuasan kerja seseorang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya dan komitmen orang tersebut terhadap organisasinya rendah sehingga dapat menyebabkan orang tersebut mangkir dari instansinya. Departemen SDM hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para pegawai karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Faktor-faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja menurut Luthans (2006:58) yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

## 2) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tapi kompleks kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

## 3) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja, hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.

## 4) Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja, ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu berpusat pada pegawai dan partisipasi atau pengaruh kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

## 5) Kelompok kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada pegawai secara individu bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

## 6) Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka sebaliknya jika kondisi kerja buruk individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaannya. Jika segalanya berjalan baik tidak ada masalah

kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk masalah ketidakpuasan kerja muncul.

Menurut As'ad (2003:98) ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Kesempatan untuk maju

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

2) Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3) Gaji

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

4) Instansi dan manajemen

Instansi dan manajemen yang baik adalah faktor yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

5) Pengawasan (supervisi)

Bagi pegawai, supervisi dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasan. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan turn over.

#### 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

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

#### 7) Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin dan tempat parkir.

#### 8) Aspek sosial

Dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau ketidakpuasan dalam pekerjaan.

#### 9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai.

#### 10) Fasilitas

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

### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:60), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

### 1) Tingkat Upah dan Gaji yang Diterima

Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima pegawai seperti upah, premi, bonus, atau tunjangan-tunjangan keuangan lainnya. Dalam menetapkan tingkat upah atau gaji, instansi dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut : a) tingkat upah umum dalam masyarakat, b) kebutuhan pokok tenaga kerja (pegawai) dan tingkat biaya hidup fisik minimum, c) kualitas pegawai, d) persaingan antar organisasi, dan e) kemampuan instansi untuk membayar upah dan gaji yang cukup untuk dapat menarik dan mempertahankan pegawai yang dibutuhkan. Dalam konteks produktivitas, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan pegawai tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja dalam organisasi mungkin mempunyai Perbedaan keterampilan, pengamalan, pendidikan dan senioritas.

Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan ataupun senioritas sehingga apabila kebutuhan akan gaji atau upah dapat terpenuhi, maka pegawai akan memperoleh kepuasan dari apa yang mereka harapkan.

### 2) Pekerjaan Itu Sendiri

Komponen pekerjaan sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja. Ada dua aspek penting yang mempengaruhi



kepuasan kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yaitu : variasi pekerjaan, dan kontrol atas metode dan langkah-langkah kerja. secara umum, pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar. Pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan, dan sebaliknya pekerjaan yang terlalu banyak variasinya dan terlalu cepat menyebabkan pegawai merasa tertekan secara psikologis. Pekerjaan yang menyediakan kepada para pegawai sejumlah otonomi akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, kontrol manajemen atas metode dan langkah-langkah kerja yang berlebihan akan mengarah pada ketidakpuasan kerja tingkat tinggi.

### 3) Rekan Kerja

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga butuh interaksi sosial, oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung kerja kita maka kepuasan kerja dapat kita capai (Soedjono, 2005). Untuk itu hal ini sangat berhubungan dengan kondisi kerja kita. Pengertian kondisi kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Dalam pengertian sederhana pegawai menginginkan kondisi di sekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah kepada kenikmatan atau kesenangan secara fisik.

Robbins (2003:76), menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja terjadi apabila kondisi kerja tidak harmonis sehingga timbul Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ada empat kategori penyimpangan perilaku di tempat kerja, yaitu: (1) Produksi, contohnya pegawai pulang cepat, pegawai bekerja dengan lamban; (2) Properti, contohnya adanya sabotase dari rekan kerja, menyebutkan waktu kerja yang tidak benar; (3) Politik, contohnya Adanya pilih kasih antar para pegawai, Menyalahkan teman kerja dan sering menyebar gosip dan rumor; (4) Keberingasan individu, contohnya Adanya pelecehan seksual dan mencuri dari teman kerja.

Robbins (2003:76) menyebutkan bahwa kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan agar bisa membantu tiap anggota berkinerja dalam bidang sesuai tanggung jawab masing-masing. Kelompok kerja tidak perlu atau tidak punya kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang menuntut upaya gabungan.

#### 4) Promosi Karir

Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih baik dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya meningkatnya upah atau gaji. Dalam era manajemen modern, promosi telah dianggap sebagai imbalan yang cukup efektif untuk meningkatkan moral pekerja dan mempertinggi loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, promosi berfungsi sebagai perangsang bagi mereka yang memiliki ambisi dan prestasi kerja tinggi. Dengan demikian, usaha-usaha menciptakan kepuasan atau komponen promosi dapat mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik di masa-masa yang akan datang.

#### 5) Kepenyelidikan (Supervisi)

Supervisi mempunyai peran yang sangat penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Soedjono (2005:97) Umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan. Untuk itu instansi harus dapat melakukan pengawasan terhadap pegawai agar terjadi hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Supervisor secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.

Beberapa pedoman pengawasan yang perlu diperhatikan, adalah sebagai berikut :

- a) Pengawasan hendaknya lebih menekankan pada usaha-usaha yang bersifat preventif.

- b) Pengawasan tidak ditujukan untuk mencari siapa yang salah, tetapi kepada hal-hal yang perlu disempurnakan dalam system kerja organisasi
- c) Jika terjadi penyimpangan, tindakan korektif yang dilakukan seyogyanya bersifat edukatif.
- d) Obyektivitas dalam melakukan pengawasan dan pengendalian hanya dapat dipertahankan apabila standard, prosedur kerja, dan kreatifitas prestasi jelas diketahui oleh yang diawasi atau yang mengawasi.
- e) Pengawasan yang bersifat edukatif dan obyektif tidak berarti bahwa tindakan indisipliner tidak usah ditindak.

Menurut Robbins (2002:22) yang dialihbahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka, aspek-aspek lain yang juga terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

## 2) Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan sejaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula pegawai berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

## 3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

#### 4) Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan pegawai ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

#### 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi.

Dari semua uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sehingga tercipta loyalitas terhadap organisasi tempatnya bekerja dan tidak akan berniat untuk pindah keorganisasi yang lain. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat

## **B. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini penulis memaparkan lima penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara

Table 2.1  
Penelitian Terdahulu

| No | Judul dan Peneliti                                                                                                                                                                                            | Metodelogi Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur (H.Teman Koesmono, 2005)                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jenis data : Primer</li> <li>▪ Responden : 382 orang karyawan pabrik</li> <li>▪ Metode Analisis data: Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi</li> <li>▪ Variabel lain: motivasi</li> </ul>                                                     | <p>Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.</p>                                                                                                                                                                                                         |
| 2. | Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten Temanggung) (Harman Setiyawan, 2009) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jenis data : Primer</li> <li>▪ Responden : 31 karyawan Inspektorat Kabupaten Temanggung</li> <li>▪ Metode Analisis data: Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi</li> <li>▪ Variabel lain: Organizational Citizenship Behavior (OCB)</li> </ul> | <p>Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa: (1) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (2) Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi kerelaan pegawai dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan diluar deskripsi pekerjaan. (3) Organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi OCB semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. (4) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja lebih bersifat langsung dibandingkan tidak langsung melalui organizational citizenship behavior</p> |



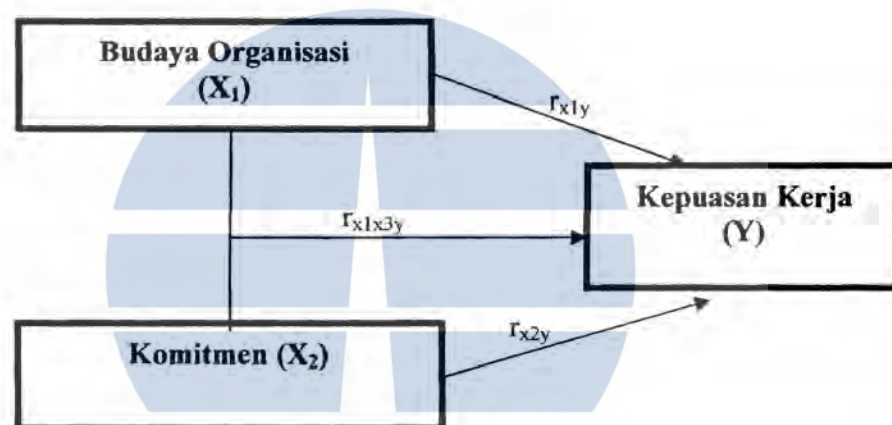
| No | Judul dan Peneliti                                                                                                     | Metodelogi Penelitian                                                                                                                                                                                                            | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Klara Innata Arishanti, 2009)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jenis data : Primer</li> <li>▪ Responden : 75 karyawan PT. X</li> <li>▪ Metode Analisis data: Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi</li> </ul>                         | <p>Hasil penelitian: Setelah dilakukan perhitungan regresi antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,190 yang berarti 19,0% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya (<math>100\% - 19\% = 81\%</math>) dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Dari uji ANOVA atau F Test, diperoleh F hitung sebesar 17,154 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu hipotesis I pada penelitian ini diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja</p> |
| 4. | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Trakindo Utama Medan (Esalona Anilena Manik, 2009) | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jenis data : Primer</li> <li>▪ Responden : 53 karyawan pada PT. Trakindo Utama Medan</li> <li>▪ Metode Analisis data: Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi</li> </ul> | <p>Hasil Penelitian: secara parsial variabel taraf internasional dan variabel saling menghormati berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan nilai t hitung tertinggi pada variabel taraf internasional yaitu sebesar 4,329. Sedangkan variabel etika, gigih, proaktif, dan pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai</p>                                                                                                                                                                                                                          |

Dari beberapa penelitian empirik yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebagaimana tersebut di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkap pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja dengan obyek penelitian di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

### C. Kerangka Berpikir

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah penelitian selanjutnya

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- I. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

2. Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
3. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

#### **D. Operasional Variabel**

Variabel bebas pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Budaya Organisasi yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

Budaya Organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas pertama ini berdasarkan pendapat Suryadi (2009) adalah:

##### **1. Perilaku dan sikap budaya positif**

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Saling membantu
- b. Gotong-royong
- c. Rajin dan tekun
- d. Ramah tamah
- e. Keakraban dan kekerabatan

##### **2. Perilaku dan Sikap Budaya Negatif**

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Tidak disiplin
- b. Tidak jujur
- c. Tidak tegas
- d. Tidak percaya diri
- e. Pasif

Variabel bebas kedua adalah Komitmen merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan Komitmen pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

Komitmen merupakan kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya ekstra demi untuk tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel bebas kedua ini berdasarkan pendapat Mowday, Porter & Steers (2002) adalah:

1. Komitmen organisasi afeksi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Ikatan emosional
- b. Kesediaan

2. Komitmen organisasi kontinu

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kebutuhan
- b. Gaji
- c. Pengorbanan

### 3. Komitmen normatif

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kewajiban
- b. Bertahan

Variabel terikat dalam penelitian ini Kepuasan Kerja merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan tingkat Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Dengan demikian, dimensi untuk variabel terikat ini berdasarkan pendapat Luthans (2006) adalah:

#### 1. Gaji

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Mencukupi kebutuhan
- b. Adil

#### 2. Promosi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Jenjang karir
- b. Jabatan

#### 3. Rekan kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Berkomunikasi
- b. Penyelesaian pekerjaan

#### 4. Pengawasan

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Intruksi
- b. Perhatian

#### 5. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

- a. Kebebasan
- b. Penilaian

Sesuai dengan metode penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan variabel Komitmen ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 2.2  
Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel                    | Dimensi                                | Indikator | Butir Pernyataan          |   |
|-----------------------------|----------------------------------------|-----------|---------------------------|---|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | 1<br>Perilaku dan sikap positif budaya | 1         | Saling membantu           | 1 |
|                             |                                        | 2         | Gotong-royong             | 2 |
|                             |                                        | 3         | Rajin dan tekun           | 3 |
|                             |                                        | 4         | Ramah tamah               | 4 |
|                             |                                        | 5         | Keakraban dan kekerabatan | 5 |
|                             | 2<br>Perilaku dan Sikap Budaya Negatif | 1         | Tidak disiplin            | 6 |
|                             |                                        | 2         | Tidak jujur               | 7 |
|                             |                                        | 3         | Tidak tegas               | 8 |

|                                 |   |                             |          |                        |     |
|---------------------------------|---|-----------------------------|----------|------------------------|-----|
|                                 |   |                             | 4        | Tidak percaya diri     | 9   |
|                                 |   |                             | 5        | Pasif                  | 10  |
| <b>Komitmen (X<sub>2</sub>)</b> | 1 | Komitmen organisasi afeksi  | 1        | Ikatan emosional       | 1,2 |
|                                 |   |                             | 2        | Kesediaan              | 3,4 |
|                                 | 2 | Komitmen organisasi kontinu | 1        | Kebutuhan              | 5   |
|                                 |   |                             | 2        | Gaji                   | 6   |
|                                 |   |                             | 3        | Pengorbanan            | 7   |
|                                 | 3 | Komitmen normatif           | 1        | Kewajiban              | 8   |
| 2                               |   |                             | Bertahan | 9,10                   |     |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>       | 1 | Gaji                        | 1        | Mencukupi kebutuhan    | 1   |
|                                 |   |                             | 2        | Adil                   | 2   |
|                                 | 2 | Promosi                     | 1        | Jenjang karir          | 3   |
|                                 |   |                             | 2        | Jabatan                | 4   |
|                                 | 3 | Rekan kerja                 | 1        | Berkomunikasi          | 5   |
|                                 |   |                             | 2        | Penyelesaian pekerjaan | 6   |
|                                 | 4 | Pengawasan                  | 1        | Intsruksi              | 7   |
|                                 |   |                             | 2        | Perhatian              | 8   |
|                                 | 5 | Pekerjaan itu sendiri       | 1        | Kebebasan              | 9   |
|                                 |   |                             | 2        | Penilaian              | 10  |

Sumber : Riduwan, 2002



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, menganalisis pengaruh variabel Komitmen terhadap variabel Kepuasan Kerja, serta menganalisis pengaruh bersama-sama antara variabel Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Sedangkan yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

#### **B. Populasi Dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah orang yang karakteristiknya (prestasi belajar) hendak diduga. Sehubungan



dengan itu, maka populasinya adalah 40 orang pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

## 2. Tehnik Pengambilan sampel

Sampel sebagai responden ditentukan dengan teknik *Total Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana dari anggota populasi seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Maka besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang responden dengan asumsi bahwa sampel sudah cukup terwakili dan data cukup heterogen, sehingga dengan pengambilan sampel sebanyak ini dapat dianggap telah memenuhi persyaratan dan mewakili populasi dari penelitian ini

Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel lihat tabel berikut ini.

Tabel 3.1  
Jumlah Populasi yang didikan sampel

| <b>Nama Instansi Penelitian</b>                            | <b>Populasi</b> | <b>Sampel</b> |
|------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara | 40              | 40            |
| <b>Jumlah</b>                                              | <b>40</b>       | <b>40</b>     |

## C. Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja. Pada masing-masing pernyataan akan didapatkan sejumlah

alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Selanjutnya pada masing-masing Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Tabel 3.2  
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

| No | Jika Jawabannya   | Bobot |
|----|-------------------|-------|
| 1  | Sangat baik       | 5     |
| 2  | Baik              | 4     |
| 3  | Cukup baik        | 3     |
| 4  | Tidak baik        | 2     |
| 5  | Sangat tidak baik | 1     |

Sumber : Riduwan, 2002 : 16.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan menyaksikan langsungnya dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau obsever dalam menyaksikan atau mengamati suatu

obyek peristiwa yang sedang diteliti. Pengumpulan data selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## **E. Metode Analisis Data**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Data penelitian kuantitatif yang telah dikumpulkan melalui kerja lapangan pada dasarnya masih berupa data mentah (raw data). Diperlukan rangkaian proses pengolahan serta analisis agar data tersebut dapat digunakan sebagai landasan empirik dalam menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Kegiatan analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan berbagai perhitungan untuk mendeskripsikan data, serta melakukan analisis untuk menguji hipotesis. Perhitungan dan analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik statistik.

### **1. Pengolahan Data**

Data dalam penelitian kuantitatif merupakan hasil pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel. Variabel yang diukur merupakan gejala yang menjadi sasaran pengamatan penelitian.

Setelah membuat instrumen penelitian, maka selanjutnya data-data berupa jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden akan dilakukan pengolahan data melalui beberapa tahapan sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan seluruh kuesioner yang telah disebarakan kepada responden penelitian
- b. Memeriksa jawaban-jawaban yang diberikan responden penelitian. Jika terdapat kuesioner yang belum lengkap, maka akan dikembalikan untuk diisi kembali oleh responden tersebut.
- c. Proses pengkodean (coding). Setelah seluruh jawaban responden diperiksa dan telah lengkap atau terisi, maka selanjutnya peneliti melakukan pembobotan pada masing-masing jawaban.
- d. Entry Data yaitu proses memasukkan jawaban-jawaban kuesioner responden ke dalam komputer (entry data) setelah data diberikan bobot atau skor jawaban.

## 2. Penyajian Data

Teknik penyajian dan analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan teknik statistik. Terdapat berbagai teknik statistik yang dapat diterapkan untuk menyajikan dan mendeskripsikan data kuantitatif, mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks tergantung jenis data serta tujuan atau masalah penelitian.

Pada penelitian ini, penulis menyajikan data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Tabel distribusi frekuensi disusun apabila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif.

Tabel 3.3  
Frekuensi Jawaban

|                   | Frekuensi | Persen | Valid Persen | Cumulative Persen |
|-------------------|-----------|--------|--------------|-------------------|
| <b>Valid</b>      |           |        |              |                   |
| Sangat Tidak Baik | ...       |        |              |                   |
| Tidak Baik        | ...       |        |              |                   |
| Cukup Baik        | ...       |        |              |                   |
| Baik              | ...       |        |              |                   |
| Sangat Baik       | ...       |        |              |                   |
| <b>Total</b>      | <b>40</b> |        |              |                   |

#### a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Instrument data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Sehingga data yang sudah disusun harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Uji validitas instrumen dengan faktor-faktor variabel yang bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS *Versi 19 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut *Valid*.
- Jika  $r_{\text{hasil}}$  tidak positif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{hasil}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut *tidak Valid*.

Adapun rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2003 : 182) untuk mencari nilai  $r$  hitung atau validitas sebagai berikut :

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

**Dimana :**

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

N = Jumlah Sampel (Banyaknya Data). Arikunto, 2003 : 146

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program SPSS Versi 19 *for Windows*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut *Reliabel*.
- Jika  $r_{\text{Alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{Alpha}} \text{ negatif} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut *tidak Reliabel*.

Adapun rumus Alpha (Sugiyono, 2003 : 122) untuk mencari nilai reliabilitas sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\Sigma \alpha_b^2}{\alpha_t^2} \right]$$

**Keterangan :**

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \alpha_b^2$  = jumlah varians butir

$\alpha_t^2$  = varians total (Arikunto, 2003 : 171).

## b. Uji Asumsi Klasik

Setelah didapat data yang valid dan reliabel langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Namun sebelum analisis regresi dilakukan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi dalam analisis regresi tersebut. Pengujian asumsi yang dimaksud adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas. Jika uji asumsi klasik ini dipenuhi, maka hasil pengambilan keputusan dalam analisis regresi tidak akan bias.

### 1) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

### 2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antara kesalahan pengganggu (*error disturbance*) suatu observasi dengan kesalahan pengganggu (*error disturbance*) yang lainnya.

Menurut Cornelius Trihendardi (2004) untuk uji autokorelasi dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW), maka jika:

- a)  $1.65 < DW < 2.35$  tidak terjadi autokorelasi
- b)  $1.21 < DW < 1.65$  ATAU  $2.35 < DW < 2.79$  tidak dapat disimpulkan
- c)  $DW < 1.21$  atau  $DW > 2.79$  terjadi autokorelasi

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan tidak sama (tidak konstan). Homoskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan adalah sama (konstan), dimana varians dari  $Y_i$  meningkat karena adanya peningkatan  $X_i$ .

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam dilakukan dengan suatu pengujian yaitu uji Glesjer. Untuk mengujinya dengan membuat model regresi nilai absolut residual ( $e$ ) sebagai variabel dependent (tergantung) terhadap semua variabel bebas.

Apabila dalam pengujian ditemukan semua variabel bebas signifikan maka dalam model tersebut terdapat gejala heteroskedastisitas.

Sedangkan menurut Edi Subiyantoro dan Fransisca Andreani menyatakan bahwa asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji korelasi *rank spearman* jika hasilnya variabel bebas tidak berkorelasi secara signifikan ( $\text{sig} < 0.1$ ) dengan nilai koefisien dibawah 20% maka menunjukkan bahwa variabel dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Selain melalui uji korelasi *rank spearman* untuk menentukan heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan



ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi- $Y$  sesungguhnya) yang telah distudentized

#### 4) Uji Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed  $p > a$  berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2- tailed  $p < a$  berarti data tidak normal.

### c. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara" maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk

mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi  $R^2$  karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari  $R^2$  adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### d. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2007 : 211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Dimana :

|            |                     |
|------------|---------------------|
| $\hat{Y}$  | = Kepuasan Kerja    |
| $X_1$      | = Budaya Organisasi |
| $X_2$      | = Komitmen          |
| $b_1, b_2$ | = Koefisien regresi |
| $e$        | = Residual.         |

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*. Statistik uji signifikansi yang digunakan adalah :

##### a. Uji t

Untuk mengetahui hubungan variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ), terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dengan keputusan menurut Husein Umar (2001 : 134) uji menggunakan rumus :

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

**Keterangan :**

r = Nilai Korelasi Parsial

n = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

Ho :  $\rho = 0$ , Artinya tidak ada pengaruh yang nyata dari variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Ho :  $\rho \neq 0$ , Artinya terdapat pengaruh yang nyata dari variabel bebas Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

**b. Uji F (Anova)**

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) secara simultan dengan variabel dependen (Y) yakni : variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ), terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) lalu penulis menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

**Keterangan :**

R = Kocfisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel.

Setelah dilakukan Uji  $F_{hitung}$  penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

$H_0$  = diterima jika  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_0$  = ditolak jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penentuan nilai kritis menggunakan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, derajat kebebasan pembilang k dan derajat kebebasan penyebut  $n - k - 1$ .



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai fungsi :

1. perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
2. penerbitan rekomendasi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
3. penyelenggaraan pendidikan madrasah dasar, madrasah menengah, madrasah lanjutan dan pendidikan luar sekolah;
4. pengkoordinasian pelaksanaan program pendidikan, pemuda dan olahraga;
5. pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas; dan
6. pengelolaan dibidang ketatausahaan dinas

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai kewenangan :

1. mengembangkan dan mengatur berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan serta menambah materi muatan lokal sesuai dengan Syariat Islam;
2. mengembangkan dan mengatur Lembaga Pendidikan Agama Islam bagi pemeluknya di berbagai jenis, jalur, dan jenjang pendidikan;

3. menetapkan kebijakan tentang penerimaan siswa dan mahasiswa dari masyarakat minoritas, terbelakang dan atau tidak mampu;
4. menyediakan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok/modul pendidikan untuk Taman Kanak-kanak, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Luar Sekolah
5. mendukung/membantu penyelenggaraan Pendidikan Tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis;
6. menyelenggarakan sekolah luar biasa dan balai pelatihan atau penataran guru;
7. merencanakan dan mengendalikan pembangunan regional secara makro bidang pendidikan;
8. melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan dan pengajaran; dan
9. mengalokasikan sumber daya manusia potensial

## **B. Hasil**

### **1. Distribusi Data**

Data hasil angket variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ) serta variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) di lampirkan pada akhir tesis ini.

#### **a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )**

Variabel independent Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan 40 orang pegawai dan perwakilan masyarakat sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.1  
Pertanyaan 1

Tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang baik adalah dimana setiap pegawai saling membantu bukan saling menjatuhkan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 12.5               |
| Cukup Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 25.0               |
| Baik                    | 20        | 50.0    | 50.0          | 75.0               |
| Sangat Baik             | 10        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “baik” ada 20 responden atau 50% dan yang menjawab “sangat baik” ada 10 responden atau 25%.

Tabel 4.2  
Pertanyaan 2

Tanggapan responden mengenai gotong-royong sangatlah diperlukan dalam lingkungan kerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 20.0               |
| Cukup Baik              | 9         | 22.5    | 22.5          | 42.5               |
| Baik                    | 14        | 35.0    | 35.0          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau

7.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 9 responden atau 22.5%, yang menjawab “baik” ada 14 responden atau 35% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

Tabel 4.3  
Pertanyaan 3  
Tanggapan responden mengenai rajin dan tekun haruslah dimiliki setiap pegawai

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 1         | 2.5     | 2.5           | 12.5               |
| Cukup Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 30.0               |
| Baik                    | 20        | 50.0    | 50.0          | 80.0               |
| Sangat Baik             | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “baik” ada 20 responden atau 50% dan yang menjawab “sangat baik” ada 8 responden atau 20%.



**Tabel 4.4**  
**Pertanyaan 4**  
Tanggapan responden mengenai ramah tamah merupakan sikap yang harus dipertahankan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 1         | 2.5     | 2.5           | 2.5                |
| Tidak Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 17.5               |
| Cukup Baik              | 11        | 27.5    | 27.5          | 45.0               |
| Baik                    | 19        | 47.5    | 47.5          | 92.5               |
| Sangat Baik             | 3         | 7.5     | 7.5           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “cukup baik” ada 11 responden atau 27.5%, yang menjawab “baik” ada 19 responden atau 47.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 3 responden atau 7.5%.

**Tabel 4.5**  
**Pertanyaan 5**  
Tanggapan responden mengenai pegawai haruslah menjalin keakraban dan kekerabatan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 1         | 2.5     | 2.5           | 12.5               |
| Cukup Baik              | 4         | 10.0    | 10.0          | 22.5               |
| Baik                    | 29        | 72.5    | 72.5          | 95.0               |
| Sangat Baik             | 2         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “baik”

ada 29 responden atau 72.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 2 responden atau 5%.

**Tabel 4.6**  
**Pertanyaan 6**  
**Tanggapan responden mengenai sikap tidak disiplin haruslah diperbaiki**  
**supaya tidak mempengaruhi kinerja pegawai**

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 1         | 2.5     | 2.5           | 12.5               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 27.5               |
| Baik                    | 26        | 65.0    | 65.0          | 92.5               |
| Sangat Baik             | 3         | 7.5     | 7.5           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 26 responden atau 65% dan yang menjawab “sangat baik” ada 3 responden atau 7.5%.

**Tabel 4.7**  
**Pertanyaan 7**  
**Tanggapan responden mengenai sikap tidak jujur pegawai haruslah**  
**dihilangkan sehingga budaya kerja menjadi baik**

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
| Cukup Baik              | 9         | 22.5    | 22.5          | 37.5               |
| Baik                    | 23        | 57.5    | 57.5          | 95.0               |
| Sangat Baik             | 2         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup baik” ada 9 responden atau 22.5%, yang menjawab “baik” ada 23 responden atau 57.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 23 responden atau 5%.

**Tabel 4.8**  
**Pertanyaan 8**  
Tanggapan responden mengenai ketidaktegasan seorang pimpinan akan membuat kinerja pegawai menurun

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 2         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| Tidak Baik              | 1         | 2.5     | 2.5           | 7.5                |
| Cukup Baik              | 9         | 22.5    | 22.5          | 30.0               |
| Baik                    | 19        | 47.5    | 47.5          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “tidak baik” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 9 responden atau 22.5%, yang menjawab “baik” ada 19 responden atau 47.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

Tabel 4.9  
Pertanyaan 9

Tanggapan responden mengenai ketidakpercayaan diri seorang pegawai akan mengakibatkan pegawai tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya secara maksimal

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 20.0               |
| Cukup Baik              | 8         | 20.0    | 20.0          | 40.0               |
| Baik                    | 12        | 30.0    | 30.0          | 70.0               |
| Sangat Baik             | 12        | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 8 responden atau 20%, yang menjawab “baik” ada 12 responden atau 30% dan yang menjawab “sangat baik” ada 12 responden atau 30%.

Tabel 4.10  
Pertanyaan 10

Tanggapan responden mengenai pegawai yang pasif tidak akan mampu mengembangkan kemampuannya

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 17.5               |
| Cukup Baik              | 12        | 30.0    | 30.0          | 47.5               |
| Baik                    | 8         | 20.0    | 20.0          | 67.5               |
| Sangat Baik             | 13        | 32.5    | 32.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 12 responden atau 30%, yang menjawab “baik” ada 8 responden atau 20% dan yang menjawab “sangat baik” ada 13 responden atau 32.5%.

#### b. Variabel Komitmen ( $X_2$ )

Variabel independent Komitmen ( $X_2$ ) dengan 40 orang pegawai sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.11  
Pertanyaan 1  
Tanggapan responden mengenai pegawai yang merasa memiliki ikatan emosional dengan organisasi tempatnya bekerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 5         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| Tidak Baik              | 4         | 10.0    | 10.0          | 22.5               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 37.5               |
| Baik                    | 16        | 40.0    | 40.0          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 16 responden atau 40% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

Tabel 4.12  
Pertanyaan 2

Tanggapan responden mengenai pegawai merasa masalah organisasi adalah masalahnya juga

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 8         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
| Tidak Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 32.5               |
| Cukup Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 37.5               |
| Baik                    | 16        | 40.0    | 40.0          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 8 responden atau 20%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “baik” ada 16 responden atau 40% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

Tabel 4.13  
Pertanyaan 3

Tanggapan responden mengenai kesediaan pegawai dalam berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan organisasi

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 5         | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
| Tidak Baik              | 4         | 10.0    | 10.0          | 22.5               |
| Cukup Baik              | 8         | 20.0    | 20.0          | 42.5               |
| Baik                    | 15        | 37.5    | 37.5          | 80.0               |
| Sangat Baik             | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “cukup

baik” ada 8 responden atau 20%, yang menjawab “baik” ada 15 responden atau 37.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 8 responden atau 20%.

Tabel 4.14  
Pertanyaan 4

Tanggapan responden mengenai pegawai mudah terikat dengan organisasi lain seperti organisasi tempatnya bekerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 9         | 22.5    | 22.5          | 22.5               |
| Tidak Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 35.0               |
| Cukup Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 52.5               |
| Baik                    | 17        | 42.5    | 42.5          | 95.0               |
| Sangat Baik             | 2         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 9 responden atau 22.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “baik” ada 17 responden atau 42.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 2 responden atau 5%.

Tabel 4.15  
Pertanyaan 5

Tanggapan responden mengenai tetap tinggal di organisasi adalah merupakan kebutuhan pegawai

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 13        | 32.5    | 32.5          | 32.5               |
| Tidak Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 50.0               |
| Cukup Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 57.5               |
| Baik                    | 17        | 42.5    | 42.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 13 responden atau 32.5%, yang

menjawab “tidak baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “baik” ada 17 responden atau 42.5% dan yang menjawab “sangat baik” tidak ada responden atau 0%.

Tabel 4.16  
Pertanyaan 6

Tanggapan responden mengenai alasan utama untuk tetap bekerja di organisasi adalah karena gaji yang diterima

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 14        | 35.0    | 35.0          | 35.0               |
| Tidak Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 47.5               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 62.5               |
| Baik                    | 15        | 37.5    | 37.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 14 responden atau 35%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 15 responden atau 37.5% dan yang menjawab “sangat baik” tidak ada responden atau 0%.

Tabel 4.17  
Pertanyaan 7

Tanggapan responden mengenai apabila pegawai memutuskan untuk keluar dari organisasi ini, pegawai akan memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 13        | 32.5    | 32.5          | 32.5               |
| Tidak Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 40.0               |
| Cukup Baik              | 12        | 30.0    | 30.0          | 70.0               |
| Baik                    | 11        | 27.5    | 27.5          | 97.5               |
| Sangat Baik             | 1         | 2.5     | 2.5           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS



Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 13 responden atau 32.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 12 responden atau 30%, yang menjawab “baik” ada 11 responden atau 27.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 1 responden atau 2.5%.

Tabel 4.18  
Pertanyaan 8

Tanggapan responden mengenai pegawai merasa tetap berada di organisasi ini adalah merupakan kewajiban

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 12        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
| Cukup Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 47.5               |
| Baik                    | 14        | 35.0    | 35.0          | 82.5               |
| Sangat Baik             | 7         | 17.5    | 17.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 12 responden atau 30%, yang menjawab “tidak baik” tidak ada responden atau 0%, yang menjawab “cukup baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “baik” ada 14 responden atau 35% dan yang menjawab “sangat baik” ada 7 responden atau 17.5%.

Tabel 4.19  
Pertanyaan 9

Tanggapan responden mengenai apapun yang terjadi pegawai akan bertahan di organisasi ditempatnya bekerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 12        | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 35.0               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 50.0               |
| Baik                    | 16        | 40.0    | 40.0          | 90.0               |
| Sangat Baik             | 4         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 12 responden atau 30%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 16 responden atau 40% dan yang menjawab “sangat baik” ada 4 responden atau 10%.

Tabel 4.20  
Pertanyaan 10

Tanggapan responden mengenai tidak banyak yang diperoleh pegawai dengan tetap bertahan di organisasi tempatnya bekerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 10        | 25.0    | 25.0          | 25.0               |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 30.0               |
| Cukup Baik              | 4         | 10.0    | 10.0          | 40.0               |
| Baik                    | 15        | 37.5    | 37.5          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 10 responden atau 25%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup

baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “baik” ada 15 responden atau 37.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

### c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel independent Kepuasan Kerja (Y) dengan 40 orang pegawai sebagai responden dengan hasil jawaban sebagaimana perhitungan program SPSS lihat dalam tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 4.21  
Pertanyaan 1  
Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima mencukupi kebutuhan hidup minimum

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 15.0               |
| Cukup Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 22.5               |
| Baik                    | 21        | 52.5    | 52.5          | 75.0               |
| Sangat Baik             | 10        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan pertama variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “baik” ada 21 responden atau 52.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 10 responden atau 25%.

Tabel 4.22  
Pertanyaan 2

Tanggapan responden mengenai perusahaan adil dalam memberikan gaji

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 2         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
| Tidak Baik              | 4         | 10.0    | 10.0          | 15.0               |
| Cukup Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 22.5               |
| Baik                    | 20        | 50.0    | 50.0          | 72.5               |
| Sangat Baik             | 11        | 27.5    | 27.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedua variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “cukup baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “baik” ada 20 responden atau 50% dan yang menjawab “sangat baik” ada 11 responden atau 27.5%.

Tabel 4.23  
Pertanyaan 3

Tanggapan responden mengenai kejelasan jenjang karir

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 1         | 2.5     | 2.5           | 10.0               |
| Cukup Baik              | 9         | 22.5    | 22.5          | 32.5               |
| Baik                    | 19        | 47.5    | 47.5          | 80.0               |
| Sangat Baik             | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketiga variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ” ada 1 responden atau 2.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 9 responden atau 22.5%, yang menjawab “baik” ada 19

responden atau 47.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 8 responden atau 20%.

Tabel 4.24  
Pertanyaan 4

Tanggapan responden mengenai kesempatan dalam memperoleh jabatan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 30.0               |
| Baik                    | 26        | 65.0    | 65.0          | 95.0               |
| Sangat Baik             | 2         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keempat variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 26 responden atau 65% dan yang menjawab “sangat baik” ada 2 responden atau 5%.

Tabel 4.25  
Pertanyaan 5

Tanggapan responden mengenai kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Tidak Baik              | 2         | 5.0     | 5.0           | 15.0               |
| Cukup Baik              | 5         | 12.5    | 12.5          | 27.5               |
| Baik                    | 27        | 67.5    | 67.5          | 95.0               |
| Sangat Baik             | 2         | 5.0     | 5.0           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kelima variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “cukup baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “baik” ada 27 responden atau 67.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 2 responden atau 5%.

Tabel 4.26  
Pertanyaan 6

Tanggapan responden mengenai kekompakan dengan rekan kerja yang membantu dalam penyelesaian pekerjaan

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
| Cukup Baik              | 8         | 20.0    | 20.0          | 30.0               |
| Baik                    | 27        | 67.5    | 67.5          | 97.5               |
| Sangat Baik             | 1         | 2.5     | 2.5           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan keenam variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” tidak ada responden atau 0%, yang menjawab “cukup baik” ada 8 responden atau 20%, yang menjawab “baik” ada 27 responden atau 67.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 1 responden atau 2.5%.

**Tabel 4.27**  
**Pertanyaan 7**  
**Tanggapan responden mengenai kejelasan intruksi dalam menyelesaikan pekerjaan**

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 25.0               |
| Cukup Baik              | 6         | 15.0    | 15.0          | 40.0               |
| Baik                    | 23        | 57.5    | 57.5          | 97.5               |
| Sangat Baik             | 1         | 2.5     | 2.5           | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan ketujuh variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 6 responden atau 15%, yang menjawab “baik” ada 23 responden atau 57.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 1 responden atau 2.5%.

**Tabel 4.28**  
**Pertanyaan 8**  
**Tanggapan responden mengenai pemberian perhatian dari pimpinan**

|                         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Baik | 3         | 7.5     | 7.5           | 7.5                |
| Tidak Baik              | 3         | 7.5     | 7.5           | 15.0               |
| Cukup Baik              | 7         | 17.5    | 17.5          | 32.5               |
| Baik                    | 18        | 45.0    | 45.0          | 77.5               |
| Sangat Baik             | 9         | 22.5    | 22.5          | 100.0              |
| Total                   | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kedelapan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “tidak baik” ” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab

“cukup baik” ada 7 responden atau 17.5%, yang menjawab “baik” ada 18 responden atau 45% dan yang menjawab “sangat baik” ada 9 responden atau 22.5%.

Tabel 4.29  
Pertanyaan 9

Tanggapan responden mengenai kebebasan dalam menggunakan kemampuan, keterampilan dan bakat dalam menyelesaikan pekerjaan

|       |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Baik | 2         | 5.0     | 5.0           | 5.0                |
|       | Tidak Baik        | 5         | 12.5    | 12.5          | 17.5               |
|       | Cukup Baik        | 8         | 20.0    | 20.0          | 37.5               |
|       | Baik              | 17        | 42.5    | 42.5          | 80.0               |
|       | Sangat Baik       | 8         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total             | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS

Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesembilan variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 2 responden atau 5%, yang menjawab “tidak baik” ada 5 responden atau 12.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 8 responden atau 20%, yang menjawab “baik” ada 17 responden atau 42.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 8 responden atau 20%.

Tabel 4.30  
Pertanyaan 10

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang dilakukan mendapatkan penilaian yang baik dari perusahaan

|       |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Baik | 4         | 10.0    | 10.0          | 10.0               |
|       | Tidak Baik        | 3         | 7.5     | 7.5           | 17.5               |
|       | Cukup Baik        | 4         | 10.0    | 10.0          | 27.5               |
|       | Baik              | 19        | 47.5    | 47.5          | 75.0               |
|       | Sangat Baik       | 10        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total             | 40        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data Hasil Perhitungan SPSS



Dari tabel di atas mengenai pertanyaan kesepuluh variabel Kepuasan Kerja (Y) yang menjawab “sangat tidak baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “tidak baik” ada 3 responden atau 7.5%, yang menjawab “cukup baik” ada 4 responden atau 10%, yang menjawab “baik” ada 19 responden atau 47.5% dan yang menjawab “sangat baik” ada 10 responden atau 25%.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 Try Out ( $N = 10$ ) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.31  
Uji Validitas  
Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Item-Total Statistics

|               | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|---------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| Pertanyaan 1  | 34.4000                       | 33.156                            | .780                                 | .958                                |
| Pertanyaan 2  | 34.5000                       | 35.389                            | .797                                 | .957                                |
| Pertanyaan 3  | 34.5000                       | 32.056                            | .854                                 | .955                                |
| Pertanyaan 4  | 34.6000                       | 34.267                            | .894                                 | .953                                |
| Pertanyaan 5  | 34.5000                       | 31.611                            | .903                                 | .952                                |
| Pertanyaan 6  | 34.4000                       | 36.044                            | .796                                 | .957                                |
| Pertanyaan 7  | 34.3000                       | 37.122                            | .774                                 | .959                                |
| Pertanyaan 8  | 34.4000                       | 34.489                            | .779                                 | .957                                |
| Pertanyaan 9  | 34.6000                       | 34.267                            | .894                                 | .953                                |
| Pertanyaan 10 | 34.5000                       | 31.611                            | .903                                 | .952                                |

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df 10 - 1 = 9$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.602. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat

dilihat pada tabel uji validitas variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dimana didapatkan nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  (0.602) maka keseluruhan item instrumen variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif dan lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dapat dilihat pada tabel 4.32 dibawah ini.

Tabel 4.32  
Perbandingan Hasil  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  Variabel  
Budaya Organisasi ( $X_1$ )

| Pertanyaan | Budaya Organisasi ( $X_1$ ) |                    |            |
|------------|-----------------------------|--------------------|------------|
|            | $r_{\text{hitung}}$         | $r_{\text{tabel}}$ | Keterangan |
| 1          | 0.780                       | 0.602              | Valid      |
| 2          | 0.797                       | 0.602              | Valid      |
| 3          | 0.854                       | 0.602              | Valid      |
| 4          | 0.894                       | 0.602              | Valid      |
| 5          | 0.903                       | 0.602              | Valid      |
| 6          | 0.796                       | 0.602              | Valid      |
| 7          | 0.774                       | 0.602              | Valid      |
| 8          | 0.779                       | 0.602              | Valid      |
| 9          | 0.894                       | 0.602              | Valid      |
| 10         | 0.903                       | 0.602              | Valid      |

Uji Reliabilitas variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0,960 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan lebih besar atau  $0,960 > 0.6$  maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.33  
Uji Reliabilitas  
Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .960                   | 10         |

### b. Variabel Komitmen ( $X_2$ )

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Komitmen ( $X_2$ ) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 for Windows input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* ( $N = 10$ ) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.34  
Uji Validitas  
Variabel Komitmen ( $X_2$ )

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Pertanyaan 1          | 35.1000                    | 80.767                         | .874                             | .965                             |
| Pertanyaan 2          | 35.7000                    | 70.678                         | .939                             | .962                             |
| Pertanyaan 3          | 35.5000                    | 77.389                         | .875                             | .964                             |
| Pertanyaan 4          | 35.4000                    | 79.378                         | .810                             | .967                             |
| Pertanyaan 5          | 35.7000                    | 78.233                         | .844                             | .965                             |
| Pertanyaan 6          | 35.5000                    | 79.833                         | .831                             | .966                             |
| Pertanyaan 7          | 35.7000                    | 70.678                         | .939                             | .962                             |
| Pertanyaan 8          | 35.6000                    | 73.600                         | .882                             | .964                             |
| Pertanyaan 9          | 35.6000                    | 81.156                         | .811                             | .967                             |
| Pertanyaan 10         | 35.7000                    | 78.233                         | .844                             | .965                             |

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df 10 - 1 = 9$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.6. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Komitmen ( $X_2$ ), dimana didapatkan nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.6) maka keseluruhan item instrumen variabel Komitmen ( $X_2$ ) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel 4.35 dibawah ini.

Tabel 4.35  
Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel  
Komitmen ( $X_2$ )

| Pertanyaan | Komitmen ( $X_2$ ) |             |            |
|------------|--------------------|-------------|------------|
|            | $r_{hitung}$       | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| 1          | 0.874              | 0.602       | Valid      |
| 2          | 0.939              | 0.602       | Valid      |
| 3          | 0.875              | 0.602       | Valid      |
| 4          | 0.810              | 0.602       | Valid      |
| 5          | 0.844              | 0.602       | Valid      |
| 6          | 0.831              | 0.602       | Valid      |
| 7          | 0.939              | 0.602       | Valid      |
| 8          | 0.882              | 0.602       | Valid      |
| 9          | 0.811              | 0.602       | Valid      |
| 10         | 0.844              | 0.602       | Valid      |

Uji Reliabilitas variabel Komitmen ( $X_2$ ) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0.968 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{Alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.968 > 0.6$  maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Komitmen ( $X_2$ ) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.36  
Uji Reliabilitas  
Variabel Komitmen ( $X_2$ )

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .968             | 10         |

c. Variabel Kepuasan Kerja

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kepuasan Kerja (Y) menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for Windows* input data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.37  
Uji Validitas  
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Item-Total Statistics |                               |                                   |                                      |                                     |
|-----------------------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
|                       | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
| Pertanyaan 1          | 38.0000                       | 48.889                            | .927                                 | .970                                |
| Pertanyaan 2          | 37.9000                       | 50.767                            | .885                                 | .972                                |
| Pertanyaan 3          | 37.8000                       | 50.844                            | .842                                 | .973                                |
| Pertanyaan 4          | 38.1000                       | 45.211                            | .899                                 | .972                                |
| Pertanyaan 5          | 38.1000                       | 48.322                            | .874                                 | .971                                |
| Pertanyaan 6          | 38.0000                       | 46.889                            | .954                                 | .968                                |
| Pertanyaan 7          | 37.9000                       | 48.767                            | .895                                 | .970                                |
| Pertanyaan 8          | 38.0000                       | 46.889                            | .954                                 | .968                                |
| Pertanyaan 9          | 38.0000                       | 48.889                            | .927                                 | .970                                |
| Pertanyaan 10         | 38.0000                       | 49.778                            | .703                                 | .977                                |

Dengan  $df = N - 1$  atau  $df 10 - 1 = 9$  dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  0.602. Sehingga untuk melihat  $r_{hasil}$  dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kepuasan Kerja (Y), dimana didapatkan nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0.602) maka keseluruhan item instrumen variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan valid 100%. Untuk lebih jelasnya nilai  $r_{hasil}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel 4.38 dibawah ini.

Tabel 4.38  
Perbandingan Hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  Variabel  
Kepuasan Kerja (Y)

| Pertanyaan | Kepuasan Kerja (Y) |             |            |
|------------|--------------------|-------------|------------|
|            | $r_{hitung}$       | $r_{tabel}$ | Keterangan |
| 1          | 0.927              | 0.602       | Valid      |
| 2          | 0.885              | 0.602       | Valid      |
| 3          | 0.842              | 0.602       | Valid      |
| 4          | 0.899              | 0.602       | Valid      |
| 5          | 0.874              | 0.602       | Valid      |
| 6          | 0.854              | 0.602       | Valid      |
| 7          | 0.895              | 0.602       | Valid      |
| 8          | 0.954              | 0.602       | Valid      |
| 9          | 0.927              | 0.602       | Valid      |
| 10         | 0.703              | 0.602       | Valid      |

Uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai  $r_{tabel}$  0.6, sedangkan nilai Alpha sebesar 0.974 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{Alpha}$  positif dan lebih besar atau  $0.974 > 0.6$  maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah **Reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.39  
Uji Reliabilitas  
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .974                   | 10         |

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas artinya ada hubungan linier yang sempurna di antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atas variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya angka VIF seperti terlihat pada Tabel 4.40.

Tabel 4.40  
Uji Multikolinieritas

| Model                    | Collinearity Statistics |       |
|--------------------------|-------------------------|-------|
|                          | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)               |                         |       |
| 1 Budaya Organisasi (X1) | .641                    | 1.560 |
| Komitmen (X2)            | .641                    | 1.560 |

Jika mengacu pada Ghozali (2005: 92) maka tidak terdapat multikolinieritas pada model dalam penelitian ini, yang ditunjukkan dengan nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.1 sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara berdasar masukan variabel Budaya Organisasi dan Komitmen.

#### b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah adanya korelasi antara kesalahan pengganggu (*error disturbance*) suatu observasi dengan kesalahan pengganggu (*error disturbance*) yang lainnya. Menurut Cornelius Trihendardi (2004) untuk uji autokorelasi dengan menggunakan pengujian Durbin Watson (DW), maka jika:

- $1.65 < DW < 2.35$  tidak terjadi autokorelasi
- $1.21 < DW < 1.65$  ATAU  $2.35 < DW < 2.79$  tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1.21$  atau  $DW > 2.79$  terjadi autokorelasi

Tabel 4.41  
Uji Autokorelasi

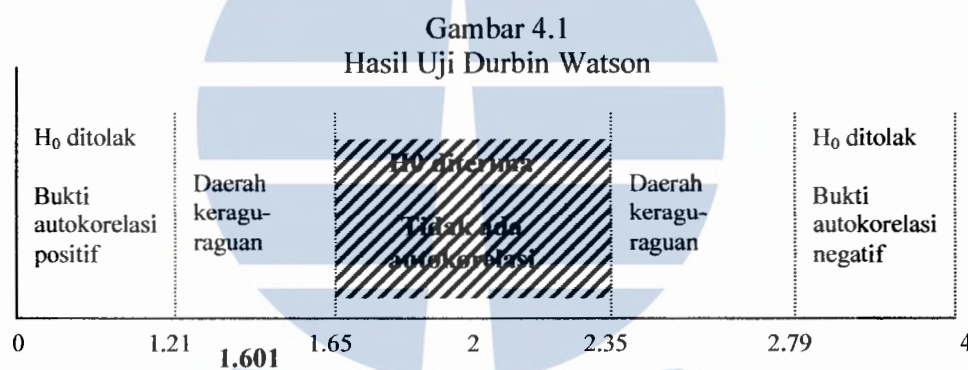
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .910 <sup>a</sup> | .827     | .818              | 2.73499                    | 1.601         |

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS didapatkan nilai Durbin Watson dalam penelitian ini sebesar 1.601 maka nilai tersebut berada di posisi sebagai berikut  $1.21 < 1.601 < 1.65$  sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini tidak dapat disimpulkan. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 4.1.



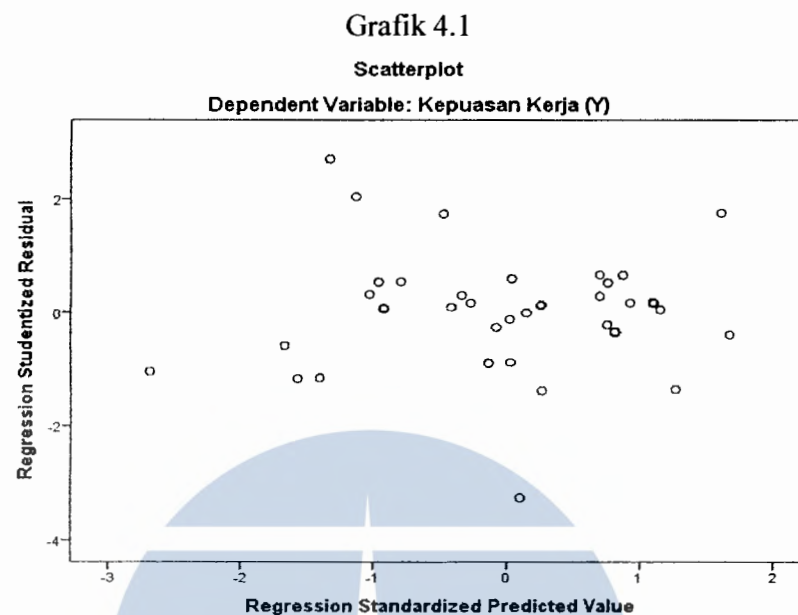
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan tidak sama (tidak konstan). Homoskedastisitas adalah varians dari tiap unsur gangguan adalah sama (konstan), dimana varians dari  $Y_i$  meningkat karena adanya peningkatan  $X_i$ .

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang diprediksi dan



sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi- $Y$  sesungguhnya) yang telah di-studentized seperti dalam grafik 4.1.



Dari grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kepuasan Kerja berdasarkan masukan variabel Budaya Organisasi, Komitmen.

#### d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.

Tabel 4.42  
Hasil Analisis Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Budaya<br>Organisasi (X1) | Komitmen<br>(X2) | Kepuasan<br>Kerja (Y) |
|----------------------------------|----------------|---------------------------|------------------|-----------------------|
| N                                |                | 40                        | 40               | 40                    |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 36.0250                   | 30.2750          | 36.1750               |
|                                  | Std. Deviation | 5.67264                   | 8.74419          | 6.40868               |
|                                  | Absolute       | .092                      | .183             | .100                  |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .092                      | .134             | .093                  |
|                                  | Negative       | -.086                     | -.183            | -.100                 |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .580                      | 1.158            | .631                  |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .889                      | .137             | .821                  |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai Z pada uji ini juga dapat dilihat dan paling sering digunakan sebagai indikator, dimana nilainya berturut-turut untuk Budaya Organisasi, Komitmen dan Kualitas Pelayanan Administrasi Masyarakat adalah 0.580, 1.158 dan 0.631 dengan probabilitas Asymp. Sig untuk Budaya Organisasi, Komitmen dan Kualitas Pelayanan Administrasi Masyarakat adalah 0.889, 0.137 dan 0.821. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $p > 0.05$ ), maka  $H_0$  dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

#### 4. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah metode statistik untuk mengetahui tingkat kekuatan pengaruh antara variabel independen yakni Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dilihat pada tabel 4.43 berikut ini.

Tabel 4.43  
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

|                     |                        | Correlations       |                        |               |
|---------------------|------------------------|--------------------|------------------------|---------------|
|                     |                        | Kepuasan Kerja (Y) | Budaya Organisasi (X1) | Komitmen (X2) |
| Pearson Correlation | Kepuasan Kerja (Y)     | 1.000              | .841                   | .781          |
|                     | Budaya Organisasi (X1) | .841               | 1.000                  | .599          |
|                     | Komitmen (X2)          | .781               | .599                   | 1.000         |
| Sig. (1-tailed)     | Kepuasan Kerja (Y)     | .                  | .000                   | .000          |
|                     | Budaya Organisasi (X1) | .000               | .                      | .000          |
|                     | Komitmen (X2)          | .000               | .000                   | .             |
| N                   | Kepuasan Kerja (Y)     | 40                 | 40                     | 40            |
|                     | Budaya Organisasi (X1) | 40                 | 40                     | 40            |
|                     | Komitmen (X2)          | 40                 | 40                     | 40            |

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 20 for Windows* pada tabel 4.53. tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut :

**a. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 20 for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bernilai positif nilai sebesar 0.841 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) semakin berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan

menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.841. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0.841^2 \times 100\% = 0.707 \times 100\% = 70.1\%$ .

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh sebesar 70.1% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya 29.9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**b. Pengaruh Variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 20 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) bernilai positif nilai sebesar 0.781 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya sangat kuat, yang berarti bahwa semakin baik variabel Komitmen ( $X_2$ ) semakin berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.781.

Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0.781^2 \times 100\% = 0.610 \times 100\% = 61\%$ .

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel

Komitmen ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 61% terhadap Kepuasan Kerja dan sisanya 39% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

### 5. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan antara variabel independen yakni variabel ( $X$ ) terhadap variabel dependen yakni variabel ( $Y$ ) setuju secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 20 *for Windows* adapun hasilnya lihat tabel *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4.44  
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .910 <sup>a</sup> | .827     | .818              | 2.73499                    |

a. Predictors: (Constant), Komitmen ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0.910 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0.827 atau 82.7%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja ( $Y$ ) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya kuat, jadi kedua variabel independen tersebut dapat saling berpengaruh dengan variabel dependen Kepuasan Kerja sebesar 82.7%.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.45  
Nilai Koefisien Korelasi Dan Interpretasi

| Koefisien Korelasi | Interpretasi  |
|--------------------|---------------|
| 0,00 – 0,199       | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399       | Rendah        |
| 0,40 – 0,599       | Sedang        |
| 0,60 – 0,799       | Kuat          |
| 0,80 – 1,000       | Sangat Kuat   |

Sumber : Sugiyono, 2007.

## 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 for Windows yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 4.46  
Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)             | 2.879                       | 2.821      |                           | 1.021 | .314 |
|       | Budaya Organisasi (X1) | .658                        | .096       | .583                      | 6.830 | .000 |
|       | Komitmen (X2)          | .316                        | .063       | .432                      | 5.057 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :  $Y = 2.879 + 0.658X_1 + 0.316 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta intersep sebesar 2.879 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ), maka variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dihasilkan sebesar 2.879.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.658. Hal ini berarti jika variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel

Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.658, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.316. Hal ini berarti jika variabel Komitmen ( $X_2$ ) naik 1 satuan maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.316 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

## 7. Uji Hipotesis

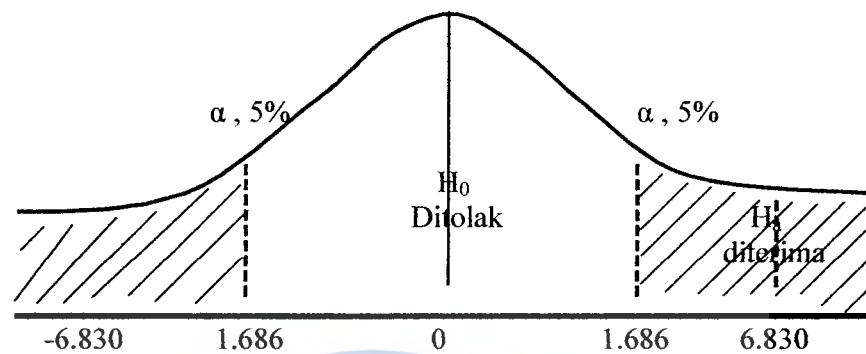
Untuk mengetahui masing-masing variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ) secara parsial apa ada pengaruhnya terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dilakukan pengujian  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Tabel 4.47  
Hasil Uji t

| Variabel                    | Nilai | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig.  |
|-----------------------------|-------|--------------|-------------|-------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | 0.658 | 6.830        | 1.686       | 0.000 |
| Komitmen ( $X_2$ )          | 0.316 | 5.057        | 1.686       | 0.000 |

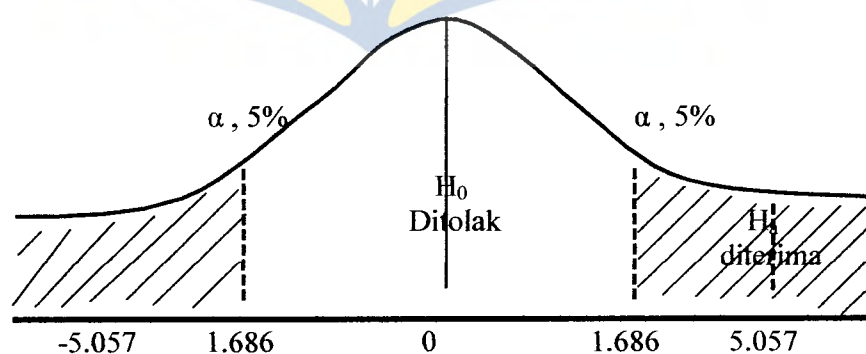
Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Demikian juga variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), dimana nilai  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , secara nyata mempunyai pengaruh dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Hasil uji t antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ), maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :



Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $= 6.830 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) mempunyai pengaruh. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

Hasil uji t antara variabel Komitmen ( $X_2$ ) dengan variabel Kepuasan Kerja ( $Y$ ) dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut :





Dari hasil uji hipotesis variabel Komitmen ( $X_2$ ) yang diperoleh yakni karena nilai  $t_{hitung} = 5.057 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa antara variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

### 8. Uji F (Anova)

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 20 *for windows*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.48 berikut ini :

Tabel 4.48  
Hasil Uji Secara Simultan (UJI F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1325.008       | 2  | 662.504     | 88.568 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 276.767        | 37 | 7.480       |        |                   |
|                    | Total      | 1601.775       | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  di dapat nilai sebesar 88.568 dimana  $>$  dari  $F_{tabel (2,37)}$  sebesar 3.25 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja (Y) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

### C. Pembahasan

Berdasarkan pembahasan hasil di atas didapat hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $6.830 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) dan signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien determinasi Budaya Organisasi mempunyai pengaruh sebesar 70.1% terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. sehingga pembinaan Budaya Organisasi yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari faktor saling membantu, gotong-royong, rajin dan tekun, ramah tamah, keakraban dan kekerabatan, tidak disiplin, tidak jujur, tidak tegas, tidak percaya diri dan pasif. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan organisasi. Penerapan strategi sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan strategi perusahaan salah satunya yaitu melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Sikap yang dibentuk oleh budaya organisasi erat kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya ketidakpuasan atas pekerjaan menunjukkan sikap negative. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia

yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak (Koesmono, 2005:164)

Hasil pembahasan diatas menunjukkan besarnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.057 > t_{0,05 (38)} = 1.686$ ) dan signifikansi sebesar 0.000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien determinasi Komitmen mempunyai pengaruh sebesar 61% terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara, sehingga faktor komitmen yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari indikator ikatan emosional, kesediaan, kebutuhan, gaji, pengorbanan, kewajiban dan kemampuan untuk bertahan. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh pegawai untuk mencapai kepuasan kerja

Hasil pembahasan di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $88.568 > 3.25$ ) dan signifikansi sebesar 0,000, hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis sebelumnya adalah benar yaitu secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dan berdasarkan rumus koefisien korelasi berganda, Budaya Organisasi dan Komitmen mempunyai pengaruh sebesar 82.7% terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Sehingga Kepuasan Kerja yang sudah ada perlu dibenahi dan tingkatkan dimulai dari indikator pendapat mencukupi kebutuhan, keadilan, jenjang karir, jabatan, komunikasi, penyelesaian pekerjaan, instruksi, perhatian, kebebasan dan penilaian dari atasan. Kuat lemahnya budaya suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana para pegawai menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi pegawai berdampak positif terhadap kelangsungan instansi. Pegawai akan berkomitmen terhadap instansi jika pegawai merasa diperlukan dan pegawai dilibatkan dalam permasalahan instansi, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri pegawai. Dengan demikian akan tercipta kepuasan dan pegawai akan tetap setia pada organisasinya serta tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penelitian mengenai analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Hal ini berarti semakin besar budaya organisasi yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Hal ini berarti semakin besar komitmen yang ada dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang sangat signifikan antara Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Hal ini ditunjukkan bahwa semakin besar budaya organisasi dan komitmen maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

## B. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pegawai maupun pimpinan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

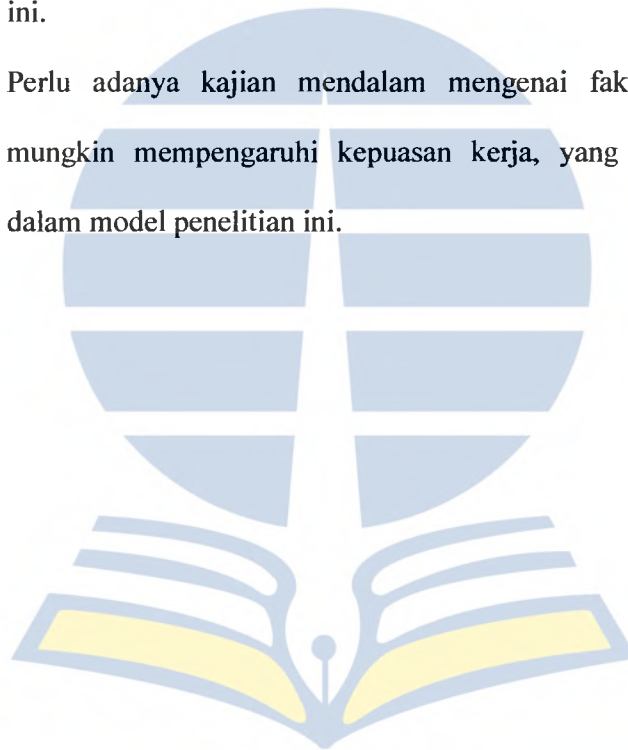
### 1. Saran Praktis

- a. Untuk meningkatkan budaya organisasi yang ada diharapkan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara untuk tetap mempertahankan ramah tamah yang sudah ada, menghilangkan sikap tidak jujur sehingga budaya kerja menjadi baik serta melakukan gotong royong dalam lingkungan kerja.
- b. Diharapkan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara memberikan gaji yang cukup kepada pegawai karena alasan utama untuk tetap bekerja di organisasi adalah karena gaji yang diterima sehingga apabila pegawai memutuskan untuk keluar dari organisasi ini, pegawai akan memerlukan pengorbanan yang harus dipertimbangkan
- c. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan pimpinan memberikan intruksi yang jelas sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan, disarankan pula memberikan kesempatan dalam memperoleh jabatan dan disarankan bagi pegawai untuk selalu

berkomunikasi dengan rekan kerja sehingga hasil kerja sesuai yang diharapkan.

## 2. Saran Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap akademis, namun juga perlu penyempurnaan dan kajian yang mendalam terutama dari sisi kajian ilmiah untuk hal-hal yang ada dalam penelitian ini.
- b. Perlu adanya kajian mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, yang belum diidentifikasi dalam model penelitian ini.



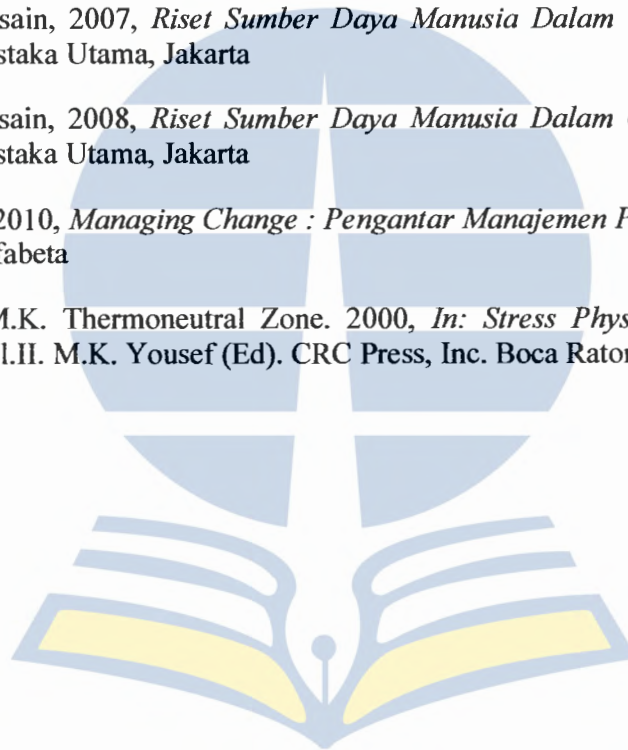
## Daftar Pustaka

- Amir, M. Taufiq. 2002. *Dinamika Pemasaran Jelajahi dan Rasakan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Amstrong, M, 2001, *A Handbook of Human Resource Management*., Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Liberty. Yogyakarta
- Azhar, Susanto. 1997. *Sistem Informasi Manajemen*, Bandung : CV. Lingga Jaya.
- Cornelius Trihendardi, 2004, *Step by Step SPSS 13 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr., J.H. 2005. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Penerjemah: Djoerban Wahid. Erlangga. Jakarta
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2000, *Behaviour in Organization*. Prentice Hall, London
- Jewel, L.N, dan Siegel Marc, 2002, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari, Penerbit Archan, Jakarta
- Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Luthans, F. 2006, *Organizational Behavior*. McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York
- Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II. Salemba Empat. Jakarta



- McNeese-Smith, Donna, 2006, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Hospital & Health Services Administration*, Vol.41:2, Summer, p:160-175
- Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith C. 2003, *A. Commitment to Organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology*. 75(4) 538-551
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Morrow, et al, 2008, "Work Commitment Among Department of Transportation Employees, Professional Notes", *Review of Public Personnel Administration*, 8, No.3, pp.96-104
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. 2002, *Employee-organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New york: Academic Press
- Nurul Asfiah, 2010, *Budaya Kerja Rumah Sakit Islam 'Aisyiyah Malang Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat*, *Humanity*, Volume IV, Nomor 2, Maret 2009: 96 – 107.
- O'Reilly, C.A. III, Chatman, J. and Caldwell, D.F., 2006, People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, Vol. 34 No. 3, pp. 487-516
- Prawirosentono, Suyadi., 2009, *Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta
- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbin, Stephen P.. 2002, *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT. Prenhallindo, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2003, *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2006, *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2003, *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat

- Sjabadhyni, B. Graitto & Wutun R.R. 2001, *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif Psikologi. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi UI. Depok
- Soejono. 2005, *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers, Richard M. 2000, *Efektivitas Organisasi*. Jakarta:Erlangga
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Supriyanto, B. 2000, *Rekayasa Penilaian Jilid 1*. Masyarakat Profesi Penilai Indonesia
- Umar, Husain, 2007, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Guandis Pustaka Utama, Jakarta
- Umar, Husain, 2008, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Guandis Pustaka Utama, Jakarta
- Wibowo. 2010, *Managing Change : Pengantar Manajemen Perubahan*. Bandung: Alfabeta
- Yousef, M.K. Thermoneutral Zone. 2000, *In: Stress Physiology of Livestock*. Vol.II. M.K. Yousef (Ed). CRC Press, Inc. Boca Raton, Florida. P.68-69



### MATRIK DAFTAR PUSTAKA

| No | Nama                                                 | Tahun | Judul                                                                                                                                                                      | Penerrbit                                          |
|----|------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1  | Amir, M. Taufiq                                      | 2002  | <i>Dinamika Pemasaran Jelajahi dan Rasakan</i>                                                                                                                             | Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada                  |
| 2  | Amstrong, M                                          | 2001  | <i>A Handbook of Human Resource Management</i>                                                                                                                             | Elex Media Komputindo, Jakarta                     |
| 3  | Arikunto, Suharsimi                                  | 2003  | <i>Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek</i>                                                                                                                        | Rineka Cipta, Jakarta                              |
| 4  | As'ad, Moh                                           | 2003  | <i>Psikologi Industri. Edisi Keempat</i>                                                                                                                                   | Liberty. Yogyakarta                                |
| 5  | Azhar, Susanto                                       | 1997  | Sistem Informasi Manajemen                                                                                                                                                 | Bandung : CV. Lingga Jaya                          |
| 6  | Cornelius Trihendardi                                | 2004  | <i>Step by Step SPSS 13 Analisis Data Statistik</i>                                                                                                                        | Yogyakarta: Andi Offset                            |
| 7  | Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr., J.H | 2005  | <i>Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses.</i><br>Penerjemah: Djoerban Wahid.                                                                             | Erlangga. Jakarta                                  |
| 8  | Greenberg, Jerald and Robert A                       | 2000  | <i>Behaviour in Organization</i>                                                                                                                                           | Baron.,. Prentice Hall, London                     |
| 9  | Jewel, L.N, dan Siegel Marc                          | 2002  | <i>Psikologi Industri/Organisasi Modern,</i> Penerjemah, A Hadyana Pudjaatmaka dan Maetasari                                                                               | Penerbit Archan, Jakarta                           |
| 10 | Koesmono H, Teman                                    | 2005  | <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur.</i><br>Disertasi. | Universitas Airlangga, Surabaya                    |
| 11 | Luthans, F                                           | 2006  | <i>Organizational Behavior</i>                                                                                                                                             | McGraw-Hill International Book Comp. Inc. New York |

|    |                                                   |      |                                                                                                                                   |                                                                        |
|----|---------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 12 | Mas'ud, Fuad                                      | 2004 | <i>Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi</i>                                                                        | Badan Penerbit UNDIP. Semarang                                         |
| 13 | Mathis, R.L dan Jackson, J.H                      | 2001 | <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku II</i>                                                                                     | Salemba Empat. Jakarta                                                 |
| 14 | McNeese-Smith, Donna                              | 2006 | <i>"Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment,"</i>                                        | Hospital & Health Services Administration, Vol.41:2, Summer, p:160-175 |
| 15 | Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith C               | 2003 | <i>A. Commitment to Organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization.</i>                 | Journal of Applied Psychology. 75(4) 538-551                           |
| 16 | Moeldjono, Djokosantoso                           | 2003 | <i>Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi</i>                                                                                   | Jakarta : PT. Elex Media Komputindo                                    |
| 17 | Morrow, et al                                     | 2008 | <i>"Work Commitment Among Department of Transportation Employees, Professional Notes"</i>                                         | Review of Public Personnel Administration, 8, No.3, pp.96-104          |
| 18 | Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W       | 2002 | <i>Employee-organization linkage: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover</i>                                     | New york: Academic Press                                               |
| 19 | Nurul Asfiah                                      | 2010 | <i>Budaya Kerja Rumah Sakit Islam 'Aisyiyah Malang Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat, Humanity</i> | Volume IV, Nomor 2, Maret 2009: 96 – 107                               |
| 20 | O'Reilly, C.A. III, Chatman, J. and Caldwell, D.F | 2006 | People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit                             | <i>Academy of Management Journal</i> , Vol. 34 No. 3, pp. 487-516      |

|    |                                          |      |                                                                                                                           |                                      |
|----|------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 21 | Prawirosentono, Suyadi                   | 2009 | <i>Manajemen Operasi : Analisis dan Studi Kasus, Edisi Kedua</i>                                                          | Bumi Aksara, Jakarta                 |
| 22 | Riduwan                                  | 2002 | <i>Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian</i>                                                                      | Bandung: Alfabeta                    |
| 23 | Robbin, Stephen P                        | 2002 | <i>Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka</i> | PT. Prenhallindo, Jakarta            |
| 24 | Robbin, Stephen P                        | 2003 | <i>Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia</i>                                          | PT. Prenhallindo, Jakarta            |
| 25 | Robbin, Stephen P                        | 2006 | <i>Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia</i>                                          | PT. Prenhallindo, Jakarta            |
| 26 | Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge | 2003 | <i>Perilaku Organisasi. Edisi ke-12</i>                                                                                   | Jakarta: Salemba Empat               |
| 27 | Sjabadhyni, B. Graitto & Wutun R.R       | 2001 | <i>Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif Psikologi. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi.</i>                     | Fakultas Psikologi UI. Depok         |
| 28 | Soejono                                  | 2005 | <i>Sistem dan Prosedur Kerja</i>                                                                                          | Jakarta : Bumi Aksara                |
| 29 | Steers, Richard M                        | 2000 | <i>Efektivitas Organisasi</i>                                                                                             | Jakarta: Erlangga                    |
| 30 | Sugiyono                                 | 2003 | <i>Metode Penelitian Administrasi</i>                                                                                     | Alfabeta, Bandung                    |
| 31 | Supriyanto, B.,.                         | 2000 | <i>Rekayasa Penilaian Jilid 1</i>                                                                                         | Masyarakat Profesi Penilai Indonesia |
| 32 | Umar, Husain                             | 2007 | <i>Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi</i>                                                                         | Guandis Pustaka Utama, Jakarta       |
| 33 | Umar, Husain                             | 2008 | <i>Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi</i>                                                                         | Guandis Pustaka Utama, Jakarta       |

|    |                                       |      |                                                                |                                                                                            |
|----|---------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 34 | Wibowo                                | 2010 | <i>Managing Change :<br/>Pengantar Manajemen<br/>Perubahan</i> | Bandung:<br>Alfabeta                                                                       |
| 35 | Yousef, M.K.<br>Thermoneutral<br>Zone | 2000 | <i>In: Stress Physiology of<br/>Livestock</i>                  | Vol.II. M.K.<br>Yousef (Ed).<br>CRC Press,<br>Inc. Boca<br>Raton,<br>Florida. P.68-<br>697 |

