

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini penting untuk membangun pondasi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta menghadapi iklim persaingan.

Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan. Zaman yang sudah serba modern ini khususnya dibidang keorganisasian atau usaha, manusia tetap memegang peranan yang sangat penting karena manusia adalah pusat pelaksana dari segala kegiatan dibidang usaha atau pengorganisasian, baik itu instansi pemerintahan tingkat daerah maupun kota.

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa

pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial tinggi, namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri, manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai, pegawai yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Dinas perpustakaan perlu memperhatikan dan menciptakan kondisi adanya keseimbangan antara pencapaian tujuan dinas perpustakaan dan pencapaian tujuan individual pegawai, dimana salah satu tujuan individual pegawai adalah terciptanya kepuasan mereka dalam bekerja. Pihak perpustakaan perlu mengetahui apa yang diinginkan oleh pegawai untuk meningkatkan kontribusi mereka bagi dinas perpustakaan. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seorang pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan yang di terimanya ditempat kerja, maka mereka akan bersemangat untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga mereka akan meningkatkan kinerja mereka dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja dinas perpustakaan.

Kepemimpinan melayani (Neuschel:2008) pemimpin pelayan adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Kepemimpinan melayani adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Mengembangkan kualitas kepemimpinan yang melayani adalah hal yang sulit karena pemimpin pelayan harus lebih mementingkan orang lain daripada dirinya sendiri. Tidak semua pemimpin yang sukses benar-benar menjadi pemimpin pelayan. Penting bagi pemimpin bahwa hal yang perlu dikendalikan adalah ego

agar selalu ingat bahwa peran pemimpin bukan untuk dilayani tetapi untuk melayani.

Saat ini model kepemimpinan yang digunakan atau diterapkan oleh pimpinan pada dinas perpustakaan dianggap masih belum memadai, dikarenakan masih banyak pegawai yang merasa belum puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan dan wawancara dilakukan terhadap pegawai dinas perpustakaan yang mengatakan bahwa : pimpinan memberikan bantuan ketika pegawai menghadapi masalah diluar jangkauan kemampuan mereka, mereka memberikan namun masih kurang dalam pelayanannya. Pimpinan kurang memberikan bantuan dalam menyelesaikan masalah yang sudah diselesaikan pegawai dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai. Pimpinan memberikan petunjuk kepada bawahan tetapi masih kurang, karena pimpinan wajib memberikan petunjuk secara total bukan hanya setengah setengah sehingga tidak menimbulkan kesenjangan. Pimpinan lebih bersifat kekeluargaan, saling percaya dan kerja sama, saling menghormati di antara sesama anggota kelompok, namun masih sangat kurangnya saling percaya dan kerja sama dari pimpinan terkait berbagai macam masalah di dalam dinas perpustakaan. Pimpinan dinas perpustakaan terhadap pegawai itu sangatlah penting akan tetapi pimpinan dinas perpustakaan terhadap pegawai belum maksimal karena hampir sebagian pegawai kurang memiliki pengetahuan sehingga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kinerja di dinas perpustakaan, dan pegawai yang mengikuti pelaksanaan kinerja di dinas perpustakaan hanyalah sebagian pegawai yang punya pemahaman lebih.

Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno:2010). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai

bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi atau pegawai perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, langkah yang ditempuh perusahaan hendaknya disertai dengan berbagai upaya yang juga dinilai mendukung keterlaksanaanya. Diantaranya, dengan melibatkan penilaian yang berhubungan dengan kepemimpinan melayani, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sejumlah peneliti mengkaji hubungan dari ketiga variabel tersebut. Sari, Lana (2014), dimana hasil penelitiannya adalah ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan secara parsial berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan bahwa kepemimpinan melayani dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan kepemimpinan melayani pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara yaitu pemimpin kurang tegas terhadap bawahan yang berbuat salah, kurangnya review dan evaluasi. kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan. Kepemimpinan melayani yang diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri pun perlu di tingkatkan

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara merupakan bagian dari instansi dibawah pemerintahan Gubernur. Dalam menjalankan tugas setiap hari, pegawai dihadapkan dengan beban tugas silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target. Dalam instansi pemerintahan hal yang paling diutamakan adalah bagaimana memberikan pelayanan dengan baik kepada semua pihak yang berkaitan dengan instansi pemerintahan khususnya dalam hal ini adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara.

Banyak masyarakat menilai bahwa dalam instansi pemerintahan, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat kurang baik dan tidak menimbulkan kesan positif di benak masyarakat. Oleh karena itu dalam hal ini sangat diperlukan seorang pemimpin pelayan yang bijaksana dan dapat mengayomi bawahannya untuk mendorong agar memberikan pelayanan yang terbaik kepada orang lain sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat. Selain itu, budaya organisasi juga

hal yang penting untuk dijalankan atau dilakukan oleh para pegawai karena dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Kepemimpinan melayani dan budaya organisasi adalah hal yang saling berhubungan satu sama lain.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara."**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah kepemimpinan melayani dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan melayani berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara?
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan melayani dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai teori kepemimpinan melayani, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

2. Bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara

Menjadi bahan masukan bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui kepemimpinan melayani dan budaya organisasi.

3. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan melayani, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sejenis dan untuk mengembangkan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Melayani**

*Servant Leadership* (Kepemimpinan yang Melayani) adalah merupakan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan orientasi internal hati untuk melayani orang lain dengan tulus. Hal ini berasal dari keyakinan hati untuk mentransformasikan orang lain menjadi versi terbaik dirinya dengan keberanian moral dan wawasan spiritual.

Menurut Sendjaja yang dikutip oleh Kaswan (2019:122): Kepemimpinan melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada pengikut. Fokusnya bukan pemimpin atau organisasi, melainkan pemimpin dan pengikut yang melibatkan pemimpin atau pengikut, dan membawa manfaat terbesar kepada para pengikut. Sedangkan menurut Blanchard dan Mark Miller (2019:127): Ada lima cara fundamental para pemimpin besar melayani, yaitu dengan cara memiliki visi, mengembangkan orang lain, melakukan pembaharuan secara terus-menerus, menghargai hasil dan hubungan serta mewujudkan nilai-nilai.

Kata pemimpin dan pelayan biasanya sering dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan. Akan tetapi jika sesuatu yang berlawanan disatukan dengan cara kreatif dan bermakna, maka akan timbul konsep kepemimpinan yang positif, yaitu pemimpin yang mampu melayani sepenuh hati berusaha meningkatkan kompetensi anggotanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani merupakan sikap pemimpin yang melayani, menyayangi serta lebih mementingkan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang lebih peduli dan lebih baik.

### 2.1.1.1 Manfaat Tindakan Melayani

Sebagian orang beranggapan bahwa perbuatan melayani hanya menguntungkan orang lain atau yang dilayani saja. Hal itu tidak salah. Lebih dari itu, melayani juga menguntungkan orang yang melayani atau pemimpin pelayan. Adapun manfaat dari tindakan melayani, yaitu sebagai berikut:

1. Mewujudkan Keinginan

Membantu orang lain sering mendatangkan hadiah pribadi yang lebih besar dalam hidup ini. Dalam buku *Bringing Out the Best in People* menyatakan, “tidak ada lagi pekerjaan mulia di dunia ini selain membantu orang lain- membantu seseorang agar sukses”.

2. Menambah Nilai

Jika anda memberikan kontribusi kepada orang lain didalam kehidupan Anda, maka akan ada nilai positif yang masuk ke dalam diri Anda.

3. Mendorong Kebaikan

Prinsip pelayan adalah melampaui diri sendiri. Itulah unsur pembentuk kesuksesan sesungguhnya. Hal ini bukan mengenai “apa bagian saya” , melainkan mengenai “apa yang bisa saya sumbangkan?”

4. Membawa Kesuksesan

Dahulukan pelayanan kepada orang lain, seperti uang, kenaikan pangkat, status, sukses dalam pekerjaan dan imbalan lainnya. Akan tetapi, jika mendahulukan pelayanan kepada diri sendiri, imbalan yang akan diterima akan kurang dari itu.

5. Meningkatkan Kualitas Hidup

Jiwa kedermawanan yang diciptakan oleh pola pikir tidak egois membuat orang mengapresiasi kehidupan dan pemahaman terhadap nilai-nilai yang lebih tinggi. Mampu melihat orang-orang yang kekurangan dan memenuhi kebutuhan mereka menempatkan banyak hal dalam perspektif. Kondisi itu meningkatkan kualitas hidup pemberi dan penerima.



### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Melayani**

Liden, *et al* (2008) dalam Kartikarini (2015) menyebutkan ada tiga hal yang mempengaruhi kepemimpinan melayani, yaitu :

1. *Context and Culture*. Seorang servant leader dipengaruhi oleh lingkungan dan budaya.
2. *Leaderr Attributes*. Seorang pemimpin memiliki kemampuan dan kecerdasan emosional untuk memimpin sekaligus melayani.
3. *Follower Receptivity* yaitu daya penerimaan dari karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang melayani.

### **2.1.1.3 Indikator Kepemimpinan Melayani**

Menurut Larry Spears dalam Lantuk dkk, (2007) terdapat 10 (sepuluh) indikator dari kepemimpinan melayani (servant leadership) yakni :

1. Mendengarkan  
Berusaha mendengarkan secara seksama apa yang dirasakan oleh para karyawan, para pemimpin juga berusaha memahami apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa serta pikiran dari karyawannya.
2. Empati  
Pemimpin yang melayani akan semaksimal mungkin untuk memahami serta berempati terhadap orang lain.
3. Menyembuhkan  
Pemimpin yang melayani memiliki salah satu kekuatan yakni pemimpin yang melayani mampu untuk menyembuhkan dirinya sendiri dan juga orang lain. Banyak individu yang menderita dan patah semangat karena rasa sakit yang ditimbulkan dari emosional mereka masing-masing. Disinilah merupakan peran penting bagi seorang yang memiliki gaya kepemimpinan yang melayani guna membantu proses penyembuhan akibat penyakit yang dialami. Penyembuhan yang diberikan bukanlah bersifat medikal seperti yang dilakukan oleh para dokter melainkan penyembuhan yang diutamakan pada aspek kejiwaan dan emosional dari para karyawan.

4. Kesadaran Diri

Kesadaran diri yang dimiliki oleh pemimpin yang melayani merupakan modal yang kuat bagi pemimpin itu sendiri. Kesadaran tersebut berupa kesadaran yang membantu memahami suatu persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai yang sifatnya menyeluruh. Dengan cara tersebut akan memungkinkan untuk melihat suatu permasalahan dari tempat yang lebih terintegrasi.

5. Persuasif

Kemampuan dalam hal mempengaruhi seseorang dengan baik tanpa menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukannya dalam membuat suatu keputusan di organisasi atau perusahaan.

6. Konseptualisasi

Pemimpin akan berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan yang ada dalam dirinya dalam melihat suatu permasalahan dari pandangan yang melewati kenyataan masa lalu dan masa sekarang. Pemimpin harus mengusahakan keseimbangan yang kompleks dan rumit antara konseptualisasi dan fokus operasional perusahaan.

7. Kemampuan untuk Melihat Masa Depan

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memperhitungkan hasil dari suatu situasi yang sulit untuk didefinisikan namun mampu untuk dikenali.

8. Kemampuan Melayani

Menurut Petter Block melayani adalah memegang sesuatu dengan memiliki rasa percaya kepada orang lain. Kepemimpinan yang melayani haruslah memiliki kemampuan untuk melayani dan memiliki komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain.

9. Komitmen pada Pertumbuhan Individu

Pemimpin yang melayani memiliki keyakinan bahwa manusia memiliki nilai intrinsik yang melebihi sumbangan nyata mereka sebagai seorang pegawai. Pemimpin yang melayani memiliki komitmen yang kuat

terhadap pertumbuhan pribadi, professional, dan spritual pada individu dalam organisasi atau perusahaan dimana ia bekerja.

#### 10. Membangun Komunitas

Pemimpin yang melayani berusaha keras untuk membangun suatu hubungan yang erat selayaknya sebuah keluarga di antara para anggota yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan.

### 2.2. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam mengelola perusahaan, para manajer pada umumnya sudah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern, seperti misalnya penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi, MBO, dan sebagainya. Budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja, seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika, dan bebrapa negara Eropa, dan ternyata dapat membuat perusahaan berhasil efektif.

Menurut Sutrisno (2010:2): **“budaya organisasi dapat didefenisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi(*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya”**.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh Taurisa dan Ratnawatin (2012:173): **“budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.”**

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi

mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh O'Reilly, Chatman, dan Caldwell (1991) dan Sheridan (1992) yang dikutip oleh Sutrisno (2010:25) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan turn over karyawan di mana individu yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau mempunyai loyalitas terhadap organisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan cenderung akan meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai budaya secara signifikan mempengaruhi efektivitas organisasi melalui peningkatan kualitas output dan mengurangi biaya tenaga kerja.

### **2.2.1 Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Robbins yang dikutip oleh Sutrisno (2010:27) sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen – komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

### **2.2.2 Tujuan Budaya Organisasi**

Menurut Miller yang dikutip oleh Sutrisno (2010:4) ada delapan asas tujuan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Asas tujuan  
Memberi inspirasi dan memotivasi karyawan yang ada di dalam perusahaan.
2. Asas Keunggulan  
Usaha menciptakan kepuasan yang kreatif dikalangan para anggota organisasi, supaya perusahaan dapat mencapai keunggulan.
3. Asas Konsensus  
Kebersamaan cita-cita memikir, dan merasakan yang dinyatakan dalam musyawarah untuk mufakat.
4. Assas Kesatuan  
Perasaan satu diantara karyawan dengan karyawan lainnya dalam perusahaan karena adanya berbagai kesamaan-kesamaan.
5. Asas Prestasi  
Memberi penghargaan yang layak atas prestasi karyawan.
6. Asas Empire  
Menggunakan data nyata atau statistik sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan.
7. Asas Keakraban

Saling memberikan pikiran, perasaan, dan kebutuhan emosional dan spiritual di antara para anggota organisasi.

8. Asas Integritas

Kejujuran, adil, dapat dipercaya, mampu, dan dapat diandalkan.

### **2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Berikut ini indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009:75), yaitu sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian ke hal yang lebih rinci atau detail

Yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian yang rinci atau detail.

3. Orientasi hasil

Yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output.

4. Orientasi Individu

Yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi Tim

Yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

6. Keagresifan

Yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing.

7. Stabilitas

Yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

### **2.3 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan

dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Badriyah (2018:228): **”kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.”**

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Handoko (20014:193)

### **2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Secara umum, Greenberg dan Baron (1995) membagi faktor-faktor ini dalam dua kolompok besar, yaitu faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

#### **a. Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu**

Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan antara satu individu dan individu lain, yaitu:

##### **1. Kepribadian**

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu mempengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya.

##### **2. Nilai-nilai yang dimiliki individu**

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya.

5. Usia dan pengalaman kerja

Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan pekerja yang usianya lebih muda.

6. Jenis kelamin

7. Tingkat inteligensi

Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi untuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan, frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

8. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja.

b. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang-orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjaannya, serta imbalan atau gaji yang didapat.



2. Sistem imbalan

Sistem imbalan mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang diberikan oleh organisasi.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka. Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas yang baik.

4. Pekerjaan

Pekerjaan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja dibawah kondisi organisasi yang stabil.

6. Kebijaksanaan perusahaan

Kebijaksanaan perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan,

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek ini adalah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial.

Berdasarkan faktor tersebut hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinannya akhirnya membentuk budaya organisasi.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbin (2010:149) dalam Rindiantika Oxy Sari (2018) menjelaskan lima indikator yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

### **2.3.3 Ciri-ciri Karyawan dengan Kepuasan Kerja Tinggi**

Beberapa ciri-ciri karyawan yang memiliki kerja yang tinggi menurut Munandar dan Wutun dalam buku Badriyah (2018:236)

1. Organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
2. Memerhatikan kualitas kerjanya
3. Lebih mempunyai komitmen organisasi
4. Lebih produktif

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan dasar atau acuan untuk penelitian ini.

1. Numran, Umar melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Intention To Leave*. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intention to leave* juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Purwanto, Didik melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank Surabaya. Dimana hasil penelitiannya adalah bahwa semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Kreitner dan Kinicki melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melayani terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor sinode GMIM. Dimana hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu juga dengan kepemimpinan melayani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2.5 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini, peneliti menentukan variabel – variabel yang akan dibahas adalah 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. 2 variabel bebas tersebut adalah kepemimpinan melayani, dan budaya organisasi, dan untuk variabel terikatnya adalah Kepuasan kerja.

Kaitan antara variabel – variabel bebas terhadap kepuasan kerja telah dikemukakan pada penelitian terdahulu Kreitner dan Kinicki (2003:90) (2013).

Dalam penelitiannya dikemukakan bahwa kepemimpinan melayani dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang holistik. Karena kepemimpinan melayani adalah multidimensional, sisi rasional, relasional, etis, emosi dan spiritual dari pengikut dan pemimpin sama-sama diperhatikan dalam proses kepemimpinan.

Kata pemimpin dan pelayan biasanya sering dipandang sebagai sesuatu yang berlawanan. Akan tetapi jika sesuatu yang berlawanan disatukan dengan cara kreatif dan bermakna, maka akan timbul konsep kepemimpinan yang positif, yaitu pemimpin yang mampu melayani sepenuh hati berusaha meningkatkan kompetisi anggotanya.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan melayani merupakan sikap pemimpin yang melayani, menyayangi serta lebih mementingkan bawahannya daripada kepentingan dirinya, guna menciptakan organisasi yang lebih peduli dan lebih baik. Menurut Sendjaja yang dikutip oleh Kaswan (2019:122): “Kepemimpinan melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada pengikut. Fokusnya bukan pemimpin atau organisasi, melainkan pemimpin dan pengikut yang melibatkan pemimpin atau pengikut, dan membawa manfaat terbesar kepada para pengikut”.Kepemimpinan melayani yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja yang dirasakan oleh seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan berusaha terus untuk bekerja dengan baik.

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian, dan efektivitas kerja.

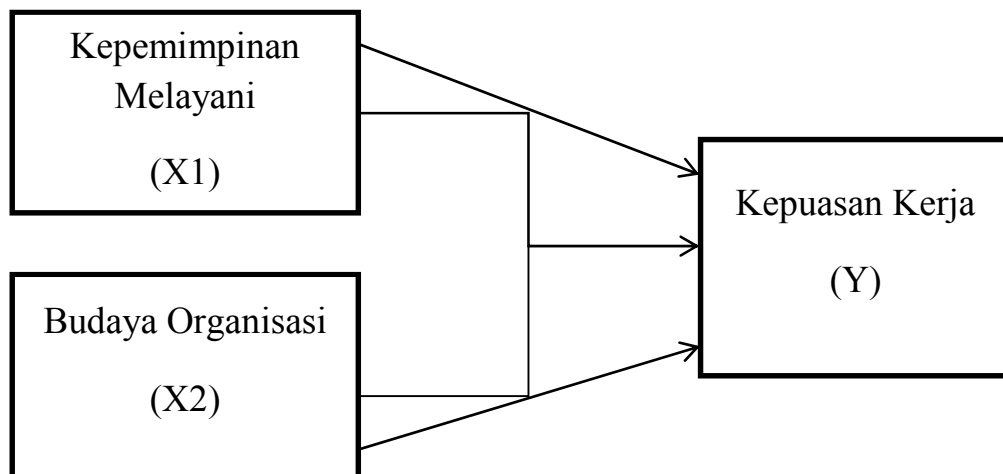
### 2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Seorang karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi mempunyai kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan mempunyai intensitas yang tinggi untuk terus bekerja atau mempunyai loyalitas terhadap organisasi dan sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi akan memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja. Dari pemaparan ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran variabel kepemimpinan melayani (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

**2.6 Rumusan Hipotesis**

**2.6.1 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Melayani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan Melayani dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan statistik induktif/inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data secara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Statistik induktif/inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada statistik inferensial terdapat statistik parametris yang digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan September, dan lokasi penelitian akan dilakukan di Perpustakaan Daerah dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Populasi**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:117): **Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.** Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu. Dalam hal ini, peneliti memilih populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:118): **Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.** Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Ket : n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$e^2$  = selisih atau kesalahan yang direncanakan, misalnya  $e=0,1$

Berdasarkan rumus tersebut, maka sampel yang diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{98}{98 (0.1)^2 + 1} \\ &= 49 \text{ orang pegawai} \end{aligned}$$

**Tabel 3.1**



### Hasil Pengambilan dengan menggunakan *Stratified Proportioned Sampling*

Tingkatan Pegawai	Jumlah Pegawai	Stratified Proportioned Sampling
Pejabat	20	10
Sekretariat	21	10
Pengolahan Bahan Pustaka dan Deposit Daerah	16	8
Layanan Perpustakaan dan Teknologi Informasi	16	8
Pembinaan SDM dan Kelembagaan Perpustakaan	9	5
Arsip Daerah	16	8
Jumlah	98	49

Sumber : [disperpusip.sumutprov.go.id](http://disperpusip.sumutprov.go.id) , tahun 2020

### 3.3.3 Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:119): “teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel”. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling* dan *Stratified Proportioned Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti bisa dijadikan sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

## 3.4 Jenis Data Penelitian

### 3.4.1 Data Primer

Menurut Husein Umar (2011:42) data primer adalah: “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

### 3.4.2 Data Sekunder

Menurut Husein Umar (2011:42) data sekunder adalah: “Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

### 3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara pengambilam data atau informasi dalam suatu penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukam beberapa cara.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab kepada responden yang dianggap dapat memberikan jawaban/penjelasan tentang hal-hal atau data yang diperlukan

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.2**

**Variabel Dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala Pengukuran</b>

<p>Kepemimpinan Melayani (X1)</p>	<p>Kepemimpinan melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan orientasi internal hati untuk melayani orang lain dengan tulus. Hal ini berasal dari keyakinan hati untuk mentransformasikan orang lain menjadi versi terbaik dirinya dengan keberanian moral dan wawasan spiritual. Sumber ; Kaswan (2019:122)</p>	<p>1. Mendengarkan 2. Empati 3. Menyembuhkan 4. Kesadaran Diri 5. Persuasif 6. Konseptualisasi 7. Kemampuan Melihat Masa Depan. 8. Kemampuan Melayani 9. Komitmen 10. Membangun Komunitas  Sumber ; Larry Spears dalam Lantuk dkk, (2007)</p>	<p>Skala Likert</p>
<p>Budaya Organisasi (X2)</p>	<p>Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (<i>values</i>), keyakinan-keyakinan (<i>beliefs</i>), asumsi-asumsi (<i>assumptions</i>), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para</p>	<p>1. Inovasi dan Resiko 2. Perhatian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi Individu 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Stabilitas  Sumber; Ardana (2009:75)</p>	<p>Skala Likert</p>

	<p>anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.</p> <p>Sumber ; Sutrisno 2010:2)</p>		
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p>	<p>kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.</p> <p>Sumber; Badriyah (2018:228)</p>	<p>1.Kepuasan dengan Gaji</p> <p>2. Kepuasan dengan promosi</p> <p>3.Kepuasan dengan rekan kerja</p> <p>4.Kepuasan dengan atasan</p> <p>5.Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri</p> <p>Sumber;Robbinda lam Rindiantika Oxy Sari, (2018)</p>	<p>Skala Likert</p>

### 3.5.1 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun kelompok orang tentang fenomena sosial. Pilihan jawaban kualitatif dibuat bergradasi dengan skor mulai dari angka 5 hingga angka 1 (tabel 3.3)

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert Untuk Pengukuran Ordinal**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono 2018:173)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika  $r$  hitung positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  table maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika  $r$  hitung tidak positif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  table maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

## 3.7 Uji Asumsi Klasik

### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

### 3.7.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *scatter plot* dan prediksi variabel dependen dengan residualnya.

### 3.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.

## 3.8 Analisis Data dan Uji Hipotesis

### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel Kepemimpinan Melayani (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *Software SPSS 20.0 for Windows*. Adapun persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Variabel Kepuasan Kerja  
 $\beta_0$  = Konstanta  
 $\beta_1$  = Koefisien Regresi Kepemimpinan Melayani  
 $\beta_2$  = Koefisien Regresi Budaya Organisasi  
 $X_1$  = Variabel Kepemimpinan Melayani  
 $X_2$  = Variabel Budaya Organisasi  
 $\varepsilon$  = Kesalahan (standar *error*)

### 3.8.2 Uji Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1.  $X_1$  (Kepemimpinan Melayani)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel kepemimpinan melayanitidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara

$$H_1 : \beta_1 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara

2.  $X_2$ (Budaya Organisasi)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel budaya organisasitidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara

$$H_1 : \beta_2 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila profitabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak  
 Apabila profitabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima,

### 3.8.3 Uji Simultan (uji-F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan melayani (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak/keseluruhan terhadap variabel terikat.

2.  $H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$

Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### 3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (20013:97) mengatakan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau  $< 0,6$  maka variabel-variabel bebas dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel terikat.



