

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

ANDI PATONRANGI PASBAL
2018 MM 1 1422

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

ANDI PATONRANGI PASBAL
2018 MM 1 1422

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh :

ANDI PATONRANGI PASBAL

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat



Ketua,

Anggota

Dr. Rustan DM, SE., M.Si., CA., CPA

Dr. Didiek Handayani Gusti, SE., M.Si

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, C.A

**IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

“ PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”

IDENTITAS MAHASISWA

Nama Mahasiswa : Andi Patonrangi Pasbal
NIM : 2018MM11422
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Rustan DM, S.E., M.Si., CA., CPA
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Mashur Razak, S.E., MM
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Badaruddin, S.T., MM
Tanggal Ujian : 18 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 025/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

Motto

"Jadilah pahlawan minimal pahlawan untuk diri sendiri

Yang berani berdialog dengan hati nurani

Tanpa melukai siapa sesungguhnya

Yang pantas untuk dilukai"

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan ridho Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat dan karunia Nya serta salam dan salawat atas Nabiullah Muhammad SAW sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.

Adapun judul Tesis ini adalah **“Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”**. Dalam penyelesaian Tesis ini, banyak pihak yang membantu, oleh karena itu Penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia.
2. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si.,Ak,C.A selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Bapak Dr. Rustan DM, SE., M.Si., CA., CPA selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si selaku anggota yang dengan bijaksana membimbing dan mengarahkan Penulis dalam penyusunan Tesis ini.
4. Bapak Dr. H. Badaruddin, ST., M.M dan Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M selaku Penguji yang telah memberikan saran perbaikan Tesis.

5. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat dan motivasi selama perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini.
6. Anakku tersayang Andi Widyananda Fitra Azzahra Pasbal, Andi Istigfareni Aulia Pasbal dan Andi Fadlur Alfitra Pasbal yang menjadi semangat dan motivasi dalam menyelesaikan study.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai STIE Nobel Indonesia atas dukungannya selama Penulis menempuh perkuliahan.
8. Teman Mahasiswa STIE Nobel Indonesia dan pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini serta semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan, semoga mendapatkan rahmat dan ridho Allah SWT.

Penulis menyadari penuh dengan keterbatasan dalam penyusunan Tesis, namun besar harapan kiranya Tesis ini dapat menjadi salah satu referensi dalam bidang manajemen khususnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Makassar, 18 Maret 2021

Penulis,

ABSTRAK

Andi Patonrangi Pasbal. 2021. Pengaruh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh RUSTAN DM dan DIDIEK HANDAYANI GUSTI.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 80 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 80 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) *Servant Leadership* dan Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh. 2) *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata kunci: *Servant Leadership, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Pegawai*



ABSTRACT

Andi Patonrangi Pasbal. 2021. *The Effect of Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency, supervised by Rustan DM and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to determine and analyze the effect partially and simultaneously Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency.

This study approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency. When the research was conducted starting in February 2021. The study population was all 80 employees of the Population and Civil Registration Office of the Selayar Islands Regency. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 80 employees.

The results show that (1) Servant Leadership and Organizational Climate partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Department of Population and Civil Registration of Selayar Islands Regency, while Organizational Culture has no effect (2) Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Climate simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Department of Population and Civil Registration of the Selayar Islands Regency.

Keywords: *Servant Leadership, Organizational Culture, Organizational Climate, Employee Job Satisfaction*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	vii
Abstract.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran.....	xiii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	xiv
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Pengertian <i>Servant Leadership</i>	14
2.3 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.4 Pengertian Iklim Organisasi.....	19
2.5 Pengertian Kepuasan Kerja.....	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
PENELITIAN.....	38
3.1 Kerangka Konseptual.....	38
3.2 Hipotesis Penelitian.....	40

3.3	Defenisi Operasional Variabel.....	41
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	43
4.1	Pendekatan Penelitian.....	43
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	43
4.3	Populasi dan Sampel.....	43
4.4	Jenis dan Sumber Data.....	44
4.5	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
4.6	Metode Analisis Data.....	45
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1	Hasil Penelitian.....	46
5.2	Pembahasan.....	62
BAB VI	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Implikasi.....	70
3.3	Saran.....	71
	DAFTAR PUSTAKA	72
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1.	Klasifikasi jenis kelamin responden.	47
2.	Klasifikasi status kepegawaian responden.	48
3.	Klasifikasi umur responden.	49
4.	Klasifikasi responden berdasarkan lama kerja.	49
5.	Klasifikasi pendidikan responden.	50
6.	Pimpinan memiliki kepedulian dan mengasihi pegawai.	51
7.	Pimpinan merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan yang terbaik.	52
8.	Saya merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi.	52
9.	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi.	53
10.	Pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas.	53
11.	Pimpinan mendengarkan saran dari pegawai.	54
12.	Pimpinan dan pegawai bersama-sama meningkatkan produktivitas kerja.	54
13.	Pimpinan menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan.	55
14.	Pimpinan menginspirasi tindakan pegawai.	55
15.	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai.	56
16.	Pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai.	56
17.	Pimpinan mengakui kontribusi pegawai terhadap organisasi.	57
18.	Pimpinan menjaga kepercayaan yang diterimanya melalui tindakan melayani pegawai daripada memaksa kepatuhan.	57
19.	Pimpinan menghindari hal-hal yang membuat pegawai kehilangan kepercayaan kepadanya.	58
20.	Pimpinan menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan pegawai.	58
21.	Pembuatan dokumen kependudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK.	59
22.	Penyajian data agregat kependudukan menjadi lebih akurat menggunakan aplikasi SIAK.	59
23.	Pencarian data pribadi penduduk menjadi cepat dan mudah menggunakan aplikasi SIAK.	60
24.	Pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien.	60
25.	Penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan.	61
26.	Penandatanganan dokumen kependudukan lebih mudah dan praktis menggunakan tanda tangan elektronik (TTE).	61
27.	Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat Pendidikan dan keterampilan setiap pegawai.	62
28.	Saya merasa senang dengan penempatan saat ini.	62
29.	Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.	63

30.	Hubungan komunikasi antara pimpinan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.	63
31.	Hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.	64
32.	Hubungan baik pimpinan dengan bawahan tidak mempengaruhi kinerja.	64
33.	Kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif pada suasana hati pegawai.	65
34.	Fasilitas atau sarana prasarana kantor tidak mempengaruhi kinerja pegawai.	65
35.	Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana prasarana telah memadai.	66
36.	Pekerjaan saya sangat menarik dan menggairahkan.	66
37.	Pekerjaan saya mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab.	67
38.	Kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai.	67
39.	Gaji yang saya terima sebanding dengan jerih payah menyelesaikan pekerjaan.	68
40.	Gaji yang saya terima sebanding dengan penggajian pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain.	68
41.	Jumlah gaji yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.	69
42.	Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diberikan kepada pegawai berprestasi.	69
43.	Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah dilakukan secara adil dan profesional.	70
44.	Promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.	70
45.	Rekan kerja bersahabat sehingga menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.	71
46.	Rekan kerja tidak mempengaruhi semangat dan kualitas hasil pekerjaan.	71
47.	Kerja sama dalam kelompok kerja saling membantu, mendukung dan menasehati.	72
48.	Hasil pengujian validitas variabel (X1) <i>servant leadership</i> .	73
49.	Hasil pengujian validitas variabel (X2) budaya organisasi.	73
50.	Hasil pengujian validitas variabel (X1) iklim organisasi.	74
51.	Hasil pengujian validitas variabel (Y) kepuasan kerja.	75
52.	Hasil pengujian reabilitas.	76
53.	Hasil kolmogrov-smirnov.	77
54.	Hasil uji multikolinieritas.	78
55.	Hasil uji statistik t.	80
56.	Hasil uji F.	81
57.	Hasil uji koefisien determinasi.	82

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal.
1.	Kerangka konseptual penelitian	35
2.	Normal P-plot of regression standardized residual	77
3.	Hasil uji heteroskedastitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal.
1.	Surat izin penelitian	92
2.	Kuesioner	93
3.	Hasil olah data dari Nobel Indonesia Institute	98
4.	Surat keterangan validitas data dari Nobel Indonesia Institute	114
5.	Turnitin	115
6.	Bebas plagiasi	116
7.	LoA (Letter of Acceptance)	117

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, dai dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 18 Maret 2021



Mahasiswa,

Andi Patonrangi Pasbal
NIM. 2018MM11422

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi sebagai upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek – aspek kelembagaan/organisasi, ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur. Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui.

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dengan birokrasi pemerintah yang profesional, berintegritas tinggi, menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara. Dalam rangka menjalankan reformasi birokrasi berdasarkan Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi (GDRB) 2010-2025 ditetapkanlah delapan area perubahan yaitu mentalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), pengawasan, akuntabilitas, kelembagaan, tatalaksana, peraturan perundangan dan pelayanan publik.

Area perubahan yang berkaitan dengan mentalitas ASN malah tidak terlihat program dan gaungnya. Kapabilitas dan integritas ASN pun masih banyak dipertanyakan orang dimana Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) belum menunjukkan trend penurunan yang dapat menggembirakan. Demikian halnya pula terjadi pada area perubahan yang lainnya. Harapan besar ada pada kepemimpinan birokrasi namun sayangnya masih banyak pejabat pemerintahan

yang menerapkan kepemimpinan “birokrasi otokratik” dimana kepemimpinan cenderung berorientasi pada kekuasaan secara rasional, legal dan hierarki serta pengawasan yang kaku.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi banyak orang melalui komunikasi untuk melakukan sesuatu atau mencapai tujuan, cara yang dilakukan dengan mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, merupakan suatu tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon yang menimbulkan perubahan positif dan memberikan dukungan serta meningkatkan kepercayaan diri dari bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan dalam organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil didasarkan pada permendagri No. 76 Tahun 2015 pada pasal 2 bagian kesatu yang berbunyi Menteri berwenang mengangkat dan memberhentikan pejabat pada unit kerja yang menangani urusan administrasi kependudukan di provinsi dan kabupaten/kota. Dengan adanya aturan ini, maka standar pelayanan administrasi kependudukan di dinas kependudukan dimanapun berada harus memiliki kualitas kinerja serta standar pelayanan yang sama yakni Adminduk Daring.

Kualitas kinerja serta standar pelayanan yang sama secara nasional merupakan tantangan tersendiri bagi pimpinan organisasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar bila dibandingkan dengan dinas kependudukan DKI Jakarta atau dinas kependudukan kota Surabaya. Adapun tantangan tersebut diantaranya pimpinan dalam organisasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar dalam mengambil keputusan

tidak melibatkan pegawai, masih minim inovasi ditengah keterbatasan sumberdaya manusia aparatur dan sarana prasarana kantor serta pimpinan kurang memberikan motivasi terhadap pegawai/bawahannya.

Dibutuhkan Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun Gaya kepemimpinan yang cenderung ada di dalam organisasi antara lain adalah otokratik, birokratik, transaksional dan karismatik. Gaya kepemimpinan otokratik memusatkan kekuasaan penuh pada pemimpin. Biasanya para bawahan tidak diberi kebebasan untuk menentukan tujuan mereka sendiri, dalam arti keputusan pemimpin bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Terkadang gaya kepemimpinan ini bisa berjalan sukses jika memang pemimpin punya pengalaman dan keterampilan maksimal. Namun kepemimpinan seperti ini juga bisa menjadi boomerang karena kemungkinan besar bawahannya menjadi malu.

Gaya kepemimpinan birokratik merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin tidak hanya bertugas sebagai atasan tetapi juga harus memastikan bahwa semua aturan dipatuhi oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan ini cukup efektif untuk memantau hasil kerja rutin bawahannya. Gaya kepemimpinan transaksional mengutamakan berbagai kesepakatan antara pimpinan dan anggotanya. Bentuk kesepakatan tersebut berupa *reward* (hadiah/penghargaan) dan *punishment* (hukuman/sanksi) serta Gaya kepemimpinan karismatik dimana seorang pemimpin memiliki rasa percaya diri yang kuat sehingga mampu mempengaruhi anak buahnya, membuatnya kagum dan percaya.

Dalam penelitian ini, Gaya kepemimpinan di fokuskan pada *servant leadership* (Kepemimpinan Pelayan). *Servant leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama orang lain dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama. Hal lain yang berpengaruh selain *servant leadership* adalah budaya organisasi dan iklim organisasi.

Budaya organisasi merupakan elemen yang harus diperhatikan karena budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Budaya organisasi juga berperan sebagai perekat didalam organisasi dengan adanya budaya tersebut, terdapat pula nilai-nilai dan pedoman-pedoman organisasi yang kuat yang dapat menuntun pegawai dalam misinya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Upaya agar terwujud kekompakkan, kita membangun tahapan Dukcapil BISA. Ini merupakan satu semangat membangun kebersamaan. BISA adalah singkatan, dimana B : Berkarya, I : Inovasi dan Inisiatif, S : Sabar namun penuh semangat dan A : Adaptif dan amanah. BISA adalah budaya kerja yang dukcapil bangun agar memiliki semangat yang sama di seluruh Indonesia, “jelas Dirjen Dukcapil Kemendagri Prof. Zudan Arif Fakrullah dihadapan Menteri Dalam Negeri Prof. Tito Karnavian serta sekitar 1.500 aparatur dinas dukcapil provinsi dan kabupaten/kota di Discovery Hotel Jakarta, Senin (25/11/2019).

Membangun semangat kebersamaan pegawai dukcapil dalam rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen kependudukan serta data kependudukan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar dari program word dan excel menjadi Aplikasi SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) dan Dukcapil Go Digital yakni pelayanan online WhatsApp dan TTE (Tanda Tangan Elektronik).

Penataan dan penertiban kegiatan penerbitan dokumen kependudukan meliputi : Kartu Keluarga, KTP-el, KIA, Suket Pindah, Suket Pindah Datang, Suket Pindah Keluar Negeri, Suket Datang dari Luar Negeri, Suket Tempat Tinggal, Suket Kelahiran, Suket Lahir Mati, Suket Pembatalan Perkawinan, Suket Pembatalan Perceraian, Suket Kematian, Suket Pengangkatan Anak, Suket Pelepasan Kewarganegaraan Indonesia, Suket Pengganti Tanda Identitas, Suket Pencatatan Sipil, Biodata Penduduk, Akta Kelahiran, Akta Kematian, Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Pengakuan Anak dan Akta Pengesahan Anak. Sedangkan penataan dan penertiban kegiatan data kependudukan meliputi : Data Perseorangan dan Data Agregat.

Rangkaian penataan dan penertiban penerbitan dokumen kependudukan melalui aplikasi SIAK dan pelayanan Dukcapil Go Digital telah merubah kebiasaan kerja/budaya pegawai diantaranya adalah penerimaan dan verifikasi berkas kependudukan berubah menjadi elektronik (file PDF), pengoperasian komputer dari program word dan excel ke aplikasi SIAK, komunikasi pelayanan yang sebelumnya tatap muka menjadi komunikasi WhatsApp serta penandatanganan berkas tanpa berkas fisik kadang kala membuat masalah pada

pelaksanaannya. Kesalahan pegawai dalam pelaksanaannya dapat berbuntut masalah hukum atau kemarahan masyarakat awam/pedesaan yang merasa dipersulit.

Berbeda dengan budaya organisasi, iklim organisasi memberikan nilai kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Iklim tersebut mempengaruhi cara pandang maupun persepsi, perilaku dan perasaan karyawan yang berhubungan dengan internal organisasi. Segala hal yang dirasakan oleh karyawan bermanifestasi kedalam perilaku dari karyawan seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik.

Iklim organisasi yang efektif akan menunjang kinerja yang produktif. Iklim organisasi yang efektif merupakan iklim yang kondusif bagi pegawai yang berada di dalamnya sehingga dapat terwujud kesuksesan organisasi. Dengan iklim yang kondusif tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi pada setiap individu yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar merupakan organisasi pelayanan publik dengan jumlah pegawai sebanyak 81 orang dimana terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu 31 pegawai dan Pegawai Tidak Tetap (PTT) yaitu 50 pegawai. Dari 31 PNS terdiri atas 1 orang kepala dinas, 1 orang sekretaris, 3 orang kepala bidang, 12 orang kepala seksi dan 14 orang staf.

Berdasarkan data tersebut di atas, terdapat masalah penempatan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar saat

ini dimana staf hanya terdapat 14 orang dengan 1 orang yang berpendidikan Sarjana dan 13 orang berpendidikan SMA atau sederajat. Implikasinya terhadap organisasi diantaranya adalah inisiatif pegawai untuk melaksanakan pekerjaan masih rendah dengan kecenderungan mengobrol dan bermain *handphone*, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan dokumen kependudukan masyarakat menggunakan aplikasi SIAK lambat serta respon pegawai terhadap keluhan dan permasalahan pelayanan dokumen kependudukan masyarakat belum memuaskan.

Penempatan pegawai yang tepat dan sesuai dengan keahliannya akan mendukung kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapan dapat terpenuhi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang dilakukan merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi dan penurunan moral organisasi. Sedarmayanti, (2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah : Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Supervisi, Organisasi dan manajemen, Kesempatan maju, Gaji serta keuntungan finansial lain misalkan insentif, Rekan kerja, Kondisi pekerjaan.

Kondisi pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar yang kebanyakan pegawai tidak tetap dengan gaji Rp.

300.000,- sampai dengan Rp. 500.000,- perbulan jauh dibawah upah minimum regional provinsi Sulawesi Selatan sebesar Rp. 3.165.000,- berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulsel Nomor : 1415/X/TAHUN 2020 Tanggal 27 Oktober 2020. Hal lain adalah demosi pegawai terhadap seorang kepala bidang dan lima orang kepala seksi yang dinonjobkan/menjadi staf serta rutinitas pegawai dalam pelayanan masyarakat dengan kondisi sarana dan prasarana kantor yang belum memenuhi standar pelayanan menjadi kendala dalam kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah *servant leadership*, budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi adalah sebagai berikut :

(Filatrovi et al., 2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadeeship) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di kota Semarang. Jumlah sampel 130 dosen dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh kepada kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

(Damara, 2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Alam Sehati. Jumlah sampel 57 orang dengan hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dan kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Alam Sehat.

Ariyanto, (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Astra Internasional TBK-TSO Auto 2000 Cabang Plaju Palembang. Jumlah sampel 100 karyawan dengan hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Krisnaldy, (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Astuti and Cholid, (2020) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perkebunan provinsi Kalimantan Timur. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas perkebunan provinsi Kalimantan Timur.

Restanti et al., (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Primasheila et al., (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Palembang.

Xaverius, (2016) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan intention to leave (studi pada karyawan PT. Bitung Mina Utama). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Silmia et al., (2020) dengan judul analisis iklim organisasi terhadap kepuasan kerja PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi.

Hermawan, (2020) dengan judul pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kualitas pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara perivikatif iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama.

Rakhmawan, (2020) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.

2.2 Pengertian *Servant Leadership*

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Marsam, (2020) dalam bukunya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Dua gaya kepemimpinan secara garis besarnya yaitu gaya kepemimpinan berorientasi tugas (task) dan gaya kepemimpinan berorientasi bawahan/pegawai (employee oriented).

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas lebih memperhatikan pada penyelesaian tugas dengan pengawasan yang sangat ketat agar tugas selesai sesuai dengan keinginannya. Hubungan baik dengan bawahannya diabaikan, yang penting bawahan harus bekerja keras, produktif dan tepat waktu. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan cenderung lebih memperhatikan hubungan baik dengan bawahannya daripada mengawasi dengan ketat dan yang lebih penting lagi adalah lebih merasakan perasaan bawahannya.

Kelemahan jika seseorang pemimpin berorientasi pada tugas adalah kurang disenangi oleh bawahannya karena bawahan dipaksa bekerja keras agar tugas-tugas diselesaikan dengan cepat dan baik. Kelebihannya dari kepemimpinan ini adalah pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sebaliknya, kelemahan jika pemimpin berorientasi pada bawahan adalah pekerjaan banyak yang tidak selesai pada waktunya. Kelebihannya adalah pemimpin disenangi oleh sebagian besar bawahannya.

Adapun bentuk-bentuk gaya kepemimpinan yaitu :

a. Empat sistem kepemimpinan dalam manajemen Likert

1. Sistem pertama yaitu Otoriter Pemas (*Eexploitative Authoritative*)

- Pemimpin membuat keputusan dan memerintah bawahannya untuk melaksanakannya.
- Pemimpin menentukan standar hasil kerja dan cara pelaksanaannya.
- Kegagalan pencapaian hasil yang ditetapkan mendapatkan ancaman dan hukuman.
- Pemimpin menaruh kepercayaan kecil sekali terhadap bawahan dan sebaliknya bawahan merasa jauh dan takut sekali terhadap atasannya.

2. Sistem kedua yaitu otoriter yang baik (*Benevolent Authoritative*)

- Pemimpin masih menentukan perintah, tetapi bawahannya mempunyai kebebasan untuk memberi tanggapan terhadap perintahnya.
- Bawahan diberi kesempatan untuk melaksanakan tugasnya dalam batas-batas yang telah ditentukan secara rinci sesuai dengan prosedur.
- Bawahan yang telah mencapai sasaran hasil yang ditetapkan akan diberi hadiah atau penghargaan.

3. Sistem ketiga yaitu konsultatif (*Consultatif*)

- Pemimpin menetapkan sasaran tugas dan memberikan perintahnya setelah mendiskusikan hal tersebut dengan bawahannya.

- Bawahan dapat membuat keputusan sendiri mengenai pelaksanaan tugasnya, tetapi keputusan penting ditentukan oleh pemimpin tingkat atas.
- Penghargaan dan ancaman/hukuman digunakan sebagai motivasi terhadap bawahannya.
- Bawahannya merasa bebas untuk mendiskusikan hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dengan pimpinan.
- Pimpinan merasa bahwa bawahan dapat dipercaya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Sistem keempat yaitu partisipatif (*Participative*)

- Sasaran tugas dan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dibuat oleh kelompok.
- Motivasi bawahan tidak saja berupa penghargaan ekonomis, tetapi juga berupa suatu upaya agar bawahannya merasakan bagaimana pentingnya mereka serta harga dirinya sebagai manusia yang bekerja.

b. Tiga dimensi gaya kepemimpinan menurut William J. Reddin

Reddin mengembangkan gaya kepemimpinan yang ditemukan Universitas OHIO maupun gaya kepemimpinan Black dan Mouton. Reddin membagi gaya kepemimpinan dalam dua kelompok yaitu gaya yang efektif dan tidak efektif. Kelompok gaya yang efektif adalah :

- Eksekutif (*Executive*)

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada pekerjaan dan hubungan kerja. Pemimpin yang memakai gaya ini disebut motivator yang baik, mau

dan mampu menetapkan standar kerja yang tinggi, mau mengenal perbedaan individu dan mau menggunakan kerja tim dalam manajemen.

- Pencinta pengembangan (*Developer*)

Gaya ini memberikan perhatian maksimal pada hubungan kerja dan minimal terhadap tugas. Pemimpin yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan implisit terhadap orang-orang yang bekerja terhadap organisasinya dan sangat memperhatikan pengembangan.

- Otokratis yang baik hati (*Benevolent Autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian maksimal pada tugas dan minimal pada hubungan kerja. Pimpinan yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepa tapa yang diinginkannya dan cara mencapainya tanpa menyebabkan keengganan pihak bawahannya.

- Birokrat (*Bureaucrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang minimal pada tugas dan minimal pada hubungan kerja. Pimpinan yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada aturan – aturan dan mengontrol pelaksanaannya secara teliti.

Kelompok gaya yang tidak efektif adalah :

- Pencinta kompromi (*Compromiser*)

Gaya ini memperhatikan yang besar pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja berdasarkan kompromi. Pemimpin yang memakai gaya ini merupakan pembuat keputusan yang jelek karena banyak tekanan bawahan yang mempengaruhinya.

- Misionari (*Missionare*)

Gaya ini memberikan perhatian maksimal pada hubungan kerja dan minimal terhadap tugas. Pemimpin yang menggunakan gaya ini hanya menilai keharmonisan sebagai tujuannya sendiri.

- Otokrat (*Autocrat*)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimal pada tugas dan minimal pada hubungan kerja. Pimpinan yang menggunakan gaya ini tidak percaya pada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada pekerjaan yang cepat selesai.

- Lari dari tugas (*Deserter*)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian pada tugas dan hubungan kerja. Pimpinan yang menggunakan gaya ini tidak peduli pada tugas dan orang lain.

c. Perilaku pemimpin menurut Lippitt dan White

Lippitt dan White dalam bukunya “*Leader Behavior and Member Reaction In Three Social Climate*” mengemukakan adanya berbagai hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda yaitu otoriter, demokratis dan laissez faire dengan berfungsinya kelompok yaitu :

- Otoriter

Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijaksanaannya, setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin sehingga langkah berikutnya tidak pasti, pemimpin biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota

kelompok dan pemimpin cenderung lebih pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.

- Demokratis

Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, apabila diperlukan saran teknis pemimpin menyajikan beberapa alternatif untuk dipilih, setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok serta pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.

- Laissez faire

Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin, kegiatan diberikan kepemimpinan dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta, pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh serta dalam pembicaraan jarang timbul komentar yang spontan.

Sagala, (2018) mengemukakan bahwa teori gaya kepemimpinan baru yaitu kepemimpinan Karismatik, kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan Transaksional. Kepemimpinan Karismatik adalah kepemimpinan yang mengasumsikan bahwa karisma merupakan karakteristik individu yang dimiliki seseorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan pemimpin yang lain, terutama dalam hal implikasi terhadap inspirasi, penerimaan dan dukungan para bawahan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana seorang

pemimpin melakukan proses mempengaruhi dalam membuat perubahan yang besar pada sikap dan asumsi para anggota organisasi dan membangun komitmen untuk mencapai strategi, tujuan, misi dan visi organisasi. Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang melibatkan proses kontraktual atau pertukaran antara pemimpin dan bawahan, para pemimpin transaksional mengidentifikasi harapan-harapan bawahan dan memberikan imbalan atau penghargaan (*reward*) sebagai ganti atas kinerja yang ditunjukkan bawahan.

Konsep *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayan) pertama kali dikenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 dalam bukunya *The Servant as Leader*. Robert K. Greenleaf adalah Vice President American Telephone and Telegraph Company (AT&T). Menurut Greenleaf, (1998) *Servant Leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin.

Defenisi *Servant Leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri. *Servant Leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. *Servant Leadership* adalah gaya manajemen dalam hal memimpin dan melayani berada dalam satu harmoni dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seorang *servant leader* adalah seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk melayani dan memimpin dan yang terpenting

adalah mampu menggabungkan keduanya sebagai hal saling memperkuat secara positif. *Servant Leadership* adalah proses hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin dimana di dalam prosesnya pemimpin pertama-tama tampil sebagai pihak yang melayani kebutuhan mereka yang dipimpin yang akhirnya menyebabkan ia diakui dan diterima sebagai pemimpin. *Servant Leadership* merupakan seorang pemimpin yang sangat peduli atas pertumbuhan dan dinamika kehidupan pengikut, dirinya serta komunitasnya, karena itu ia mendahulukan hal-hal tersebut daripada pencapaian ambisi pribadi (*personal ambitious*) dan kesukaannya semata.

Karakteristik dari pemimpin pelayan menurut (Maryadi, 2018) adalah :

1. Mendengarkan (*Listening*). *Servant-leader* mendengarkan dengan penuh perhatian kepada orang lain, mengidentifikasi dan membantu memperjelas keinginan kelompok, juga mendengarkan suara hati dirinya sendiri.
2. Empati (*Empathy*). Pemimpin yang melayani adalah mereka yang berusaha memahami rekan kerja dan mampu berempati dengan orang lain.
3. Penyembuhan (*Healing*). *Servant-leader* mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau hubungan dengan orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi.
4. Kesadaran (*Awareness*). Kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai. Melihat situasi dari posisi yang seimbang yang lebih terintegrasi.

Menurut Dennis, (2004), indikator *Servant Leadership* adalah sebagai berikut :

1. Kasih Sayang (*Love*). Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik.
2. Pemberdayaan (*Empowerment*). Penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari followers.
3. Visi (*Vision*). Arah organisasi dimasa mendatang yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan.
4. Kerendahan Hati (*Humility*). Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.
5. Kepercayaan (*Trust*). Servant-leader adalah orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan.

2.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Sutrisno, (2019) didefinisikan 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.

Marwan et al., (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi yang

memengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi. Ditambahkan juga bahwa budaya memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuatnya, bagaimana imbalan dibagikan, bagaimana orang diperlakukan dan bagaimana organisasi memberikan respon kepada lingkungannya.

Bahri, (2018) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya.

Dengan memahami arti pentingnya organisasi, maka pemerintah telah melakukan reformasi birokrasi dengan dikeluarkannya Perpres Nomor 81 Tahun 2010 dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah, dipublikasikan dalam laman database peraturan BPK RI, (2020).

Perpres Nomor 81 Tahun 2010 sebagaimana disebutkan di atas mempunyai beberapa sasaran yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Beberapa area perubahan yang ingin dicapai yaitu organisasi, tatalaksana, peraturan perundang-undangan, sumberdaya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, pola pikir dan budaya kerja aparatur.

Reformasi birokrasi pada direktorat jenderal kependudukan dan pencatatan sipil kementerian dalam negeri pada area organisasi adalah pelayanan administrasi kependudukan secara DARING (dalam jaringan) dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2019.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2019, Administrasi kependudukan secara Daring yang selanjutnya disebut Adminduk Daring adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan berbasis elektronik melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Pelayanan Adminduk Daring adalah proses pengurusan dokumen kependudukan yang pengiriman data/berkas persyaratannya dilakukan dengan media elektronik yang berbasis *web* dengan memanfaatkan fasilitas teknologi, komunikasi dan informasi. Pelayanan Adminduk Daring dilakukan melalui SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan). SIAK adalah sistem informasi yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memfasilitasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan ditingkat penyelenggara dan instansi pelaksana sebagai satu kesatuan.

Untuk melaksanakan pelayanan Adminduk Daring, Menteri melalui Direktur Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyediakan sarana dan prasarana yang memadai meliputi :

- a. Perangkat Keras, meliputi data *center*, data *recovery center* dan perangkat pembaca data.
- b. Perangkat Lunak, meliputi sistem pendukung layanan SIAK
- c. Sumberdaya Manusia, meliputi operator, tenaga ahli dan pengelola sistem sertifikasi elektronik.
- d. Pengamanan, meliputi keamanan data, keamanan sistem dan keamanan dokumen.
- e. Pengembangan dan Pemeliharaan, meliputi penyediaan perangkat keras dan perangkat lunak yang dapat memenuhi perkembangan kebutuhan pelayanan Adminduk Daring.

Untuk melaksanakan pelayanan Adminduk Daring, Menteri melalui Direktur Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil melakukan perubahan mekanisme kerja di lingkup Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Disdukcapil Provinsi, Disdukcapil Kabupaten/Kota dan UPT Disdukcapil Kabupaten/Kota. Perubahan mekanisme kerja tersebut meliputi :

- a. Fleksibilitas jam kerja yaitu terkait dengan waktu masuk dan pulang kantor yang dihitung berdasarkan jumlah waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan pencatatan waktu computer dan surat perintah tugas dari pimpinan.
- b. Prestasi kerja yaitu dihitung secara kumulatif berdasarkan jumlah hasil pekerjaan yang dilakukan.
- c. Penilaian kerja yaitu dihitung dari kinerja pegawai.

Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri telah melakukan Inovasi Adminduk Daring dengan slogan “Dukcapil Go Digital”. Dukcapil Go Digital merupakan transformasi awal dibidang administrasi kependudukan yaitu dengan diterbitkannya Tanda Tangan Elektronik (TTE) pada dokumen kependudukan yang semula ditandatangani dan distempel basah oleh Kepala Dinas.

Dampak dari inovasi Dukcapil Go Digital adalah penyelenggaraan layanan masyarakat dilakukan secara *online* yakni melalui *WhatsApp* dan Kepala Dinas dapat menanda tangani dokumen kependudukan kapan pun dan dimana pun. Inovasi ini untuk memaksimalkan Adminduk Daring yang telah diterapkan pada 487 Dinas Dukcapil dari 508 Dinas Dukcapil termasuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

2.4 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakter lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi ialah salah satu konsep yang menggambarkan suasana lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya selama mereka melakukan kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Iklim organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu dengan memperbaiki iklim

organisasi menjadi satu cara yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang selanjutnya menjadi jalan keberhasilan sebuah organisasi.

Silviani, (2020) dalam bukunya berjudul *Komunikasi Organisasi* terdapat beberapa definisi iklim organisasi yaitu iklim organisasi menurut Tagiuri (1968) adalah kualitas yang relative abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Payne dan Pugh (1976) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Hillrieger dan Slocum (1987) mengemukakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi terhadap anggota dan lingkungannya.

Iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (2000) adalah sebuah konsep yang menggambarkan tentang suasana internal dalam lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas guna terwujudnya tujuan organisasi. Sedangkan Wirawan (2007) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi dari pegawai organisasi dan mereka yang berhubungan dengan tetap dengan organisasi tentang apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja pegawai organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Martini dan Rostiana (2003) bahwa iklim organisasi merupakan cerminan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam organisasi tersebut dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada pegawai. Menurut Steers (1985) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh pegawai-pegawainya, mempengaruhi semua perilaku serta dapat tercermin dari seperangkat karakteristik dan atribut khusus dari organisasi tersebut. Menurut Toulson dan Smith (1994), iklim organisasi ialah sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya dimana mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai.

Iklim organisasi memiliki dimensi-dimensi yang dapat mencegah timbulnya hambatan yaitu :

- a. *Flexibility conformity* yakni merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasaan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada.
- b. *Responsibility* berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai karena mereka terlibat didalam proses yang sedang berjalan.
- c. *Standards* ialah perasaan pegawai tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik,

tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

- d. *Reward* berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- e. *Clarity* terkait perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.
- f. *Tema komitmen* mengenai perasaan bangga pegawai memiliki organisasi dan kesediaan berusaha lebih saat dibutuhkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu :

a. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai sangatlah penting bagi sebuah organisasi karena bila terjadi kesalahan penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai terganggu dan akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Hal yang mesti diperhatikan seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman watak serta tingkat Pendidikan pegawai.

b. Pembinaan Hubungan Pegawai

Membina komunikasi yang baik antar pegawai sehingga tercipta suatu iklim organisasi yang baik.

c. Pendinaan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan pada setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan tersebut sangat penting untuk mengantisipasi agar tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

Dalam hal ini, pimpinan berperan membuat para pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi dengan cara memberi tugas dinas mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) baik tingkat kabupaten, provinsi maupun pusat.

Diklat ini diharapkan dapat meningkatkan skill, mengembangkan kreativitasnya dan merealisasikan idenya serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan konflik.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi sangat bermanfaat bagi organisasi dalam penyusunan program kerja organisasi, mendukung kelancaran penggunaan metode kerja dan sebagai alat kontrol atau pengawasan.

Brainstorming digunakan dalam pengumpulan informasi sebanyak mungkin dari semua pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang umumnya digunakan untuk identifikasi kemungkinan solusi terhadap masalah dan memperjelas rincian peluang.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja ialah suasana atau keadaan dalam kerja yang mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain sebagainya yang memberikan efek pada suasana hati pegawai.

2.5 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja bagi setiap individu adalah relative, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda. Secara umum kepuasan kerja adalah

suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Hussein Fattah, (2017) dalam bukunya mengemukakan beberapa pendapat kepuasan kerja diantaranya : menurut Jex, “*Job satisfaction essentially represents employees feelings of positive affect toward their job or job situation*” yaitu kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan.

Menurut McKenna, “*Job satisfaction is associated with how well our personal expectations at work are in line with outcomes*” yaitu kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekpektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai. Robbins & Judge mendefinisikan kepuasan kerja adalah “*Job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics*”. Maksudnya, kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Pendapat Robbins & Judge menitikberatkan kepuasan kerja dengan perasaan positif. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Sedarmayanti, (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspeknya. Kemudian dalam kepuasan kerja dikenal dengan 3 (tiga) teori yaitu :

1. *Discrepancy Theory* (teori ketidaksesuaian) yaitu mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan;
2. *Equity Theory* (teori keadilan) yaitu mengemukakan orang puas/tidak puas bergantung pada ada/tidak adanya keadilan dalam situasi kerja;
3. *Two Factor Theory* (teori dua faktor) yaitu kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Adapun karakteristik teori ini adalah : *Satisfies/motivator* yaitu faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri atas kesempatan berprestasi, pekerjaan penuh tantangan serta kesempatan promosi dan penghargaan. Sedangkan *Dissatisfies (hygiene Factors)* yaitu faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan terdiri atas gaji/upah, pengawasan, kondisi kerja dan status serta hubungan antar pribadi.

Menurut Winardi, (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

1. *The work itself* (pekerjaan itu sendiri).

Menjelaskan pandangan pegawai tentang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik dan melalui pekerjaan tersebut pegawai mempunyai kesempatan untuk belajar dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Ada kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan dan

kemampuan pegawai diharapkan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. *Pay* (Gaji)

Pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan sejalan dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat adil berdasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan pegawai tersebut melakukan perbandingan sosial dengan pegawai bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja pegawai terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (pegawai dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena pegawai yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja pegawai. Ketidakpuasan sebagai besar pegawai terhadap besarnya kompensasi sering diakibatkan adanya perasaan tidak diperlakukan dengan adil dan layak dalam pembayaran mereka. Dengan gaji yang diberikan, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja dari besarnya gaji yang diterima.

3. *Promotion Opportunities* (Kesempatan promosi)

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Proses pemindahan pegawai dari jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi (promosi) selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai.

4. *Co-worker* (Rekan Kerja)

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

BAB III

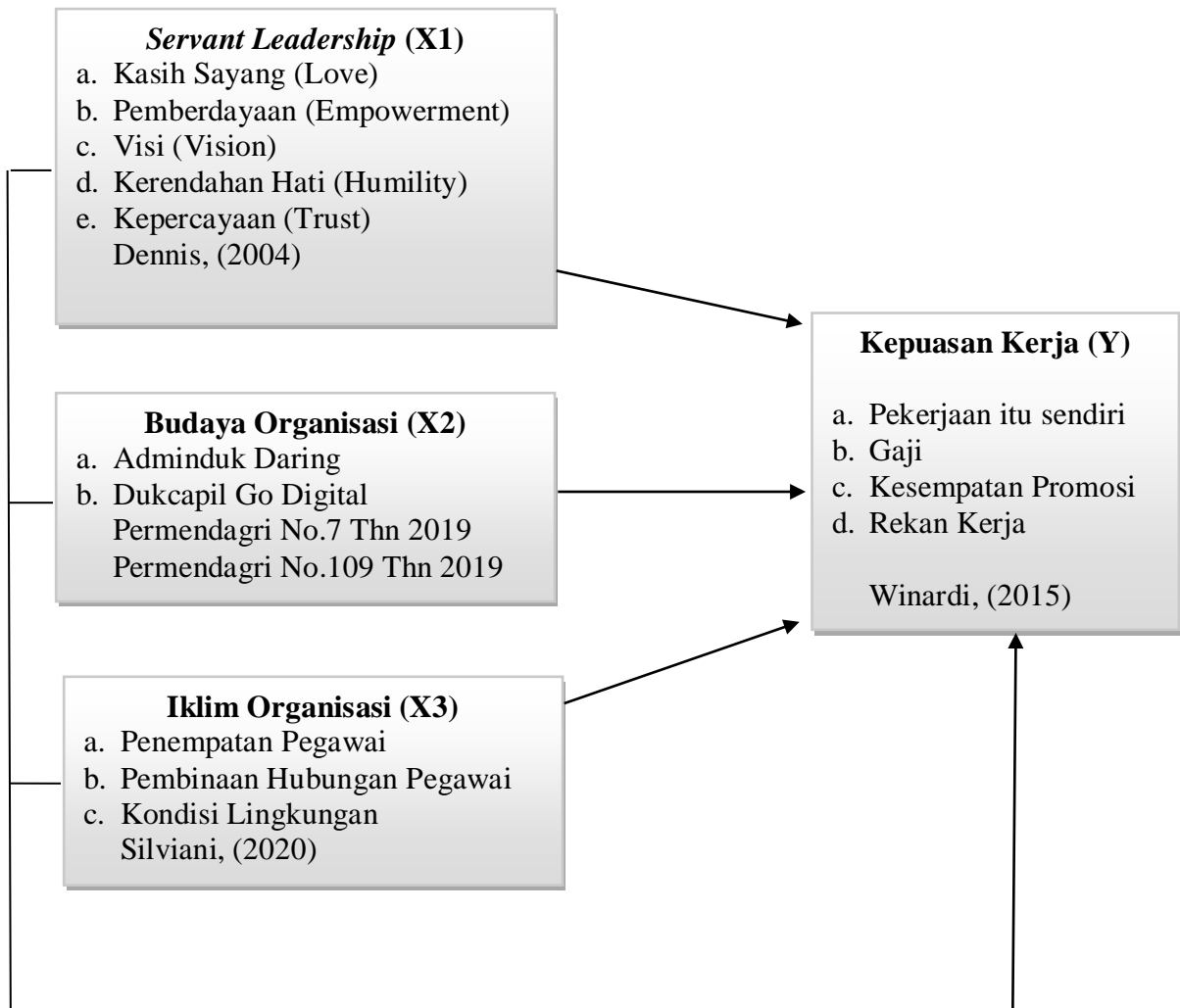
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*) atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri Lijan, (2018). Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai namun tidak dapat digeneralisasi bahwa jika pegawai puas dalam pekerjaannya sudah pasti akan berkinerja tinggi. Banyak variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi, pernyataan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldy, (2020) dengan hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Restanti et al., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan, (2020) menunjukkan bahwa secara perivikatif iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun bersama.

Berdasarkan fenomena sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel yang digambarkan menjadi sebuah kerangka pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan skema yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Servant leadership*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi sebagai Variabel Independen/Bebas dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Dependen/Terikat. Adapun defenisi operasional dari setiap variabel adalah :

a. *Servant Leadership* (X1)

Servant leadership adalah gaya kepemimpinan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pegawainya sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu bersama dan membantunya dalam mencapai suatu tujuan bersama.

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berbasis elektronik melalui Aplikasi SIAK (Adminduk Daring) dan Dukcapil Go Digital yakni pelayanan *online WhatsApp* dan TTE (Tanda Tangan Elektronik) dalam pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi

kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

c. Iklim Organisasi (X3)

Iklim Organisasi adalah suasana internal dalam lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar baik itu dalam penempatan personalia, pembinaan hubungan komunikasi, pendinasan dan penyelesaian konflik, pengumpulan dan pemanfaatan informasi serta kondisi lingkungan kerja yang memberikan efek pada suasana hati pegawai.

d. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah sikap pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap pekerjaannya itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengumpulkan data menggunakan survei. Dalam penelitian ini yang akan dilihat ialah pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilaksanakan bulan Februari – Maret 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang.

4.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah Kuantitatif dengan sumber data primer diperoleh langsung dari responden menggunakan kuisisioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi melalui Buku dan jurnal nasional untuk mendukung penelitian ini.

4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, lokasi tersebut penulis pilih dengan pertimbangan lebih mudah dalam pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian selama kurang lebih 2 (dua) bulan yakni mulai bulan februari s/d maret 2021.

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1. Uji Instrumen Penelitian

4.6.1.1. Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui melalui uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam kuesioner. Uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* dengan SPSS menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing- masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table, dengan ketentuan jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

4.6.1.2. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang bila digunakan untuk mengukur subjek yang sama akan menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali. Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan

sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*.

Dalam Penelitian, suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner tetap konsisten atau tetap stabil walaupun penelitian dilakukan dalam waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas, proses pengujian terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat dilakukan secara bersama-sama. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji reliabilitas Alpha Cronbach's (α). Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan dilakukan agar diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu :

4.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dipergunakan untuk menguji apakah semua variabel dalam penelitian baik variabel terikat ataupun variabel bebas, keduanya berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila berdistribusi data normal atau mendekati normal. Uji Probability Plot ini dilakukan dengan cara melihat

penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Ketentuan untuk menarik kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) > dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Akan tetapi sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari 0.05 maka data hasil penelitian dikategorikan tidak berdistribusi normal.

4.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas merupakan dasar untuk mengkategorikan model regresi sebagai model regresi yang baik. Namun, sebaliknya jika variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal diartikan sebagai variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antara sesama variabel bebas adalah nol. Mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan melihat nilai *varaince inflation faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF > 10$ atau $tolerance < 0,10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.6.2.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas digunakan sebagai penguji ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah uji glejser dengan cara meregresikan variabel independent atau bebas terhadap nilai absolute residual atau biasa disingkat dengan Abs_RES. Dasar pengambilan keputusan uji glejser, jika nilai signifikansi (Sig.) > dari 0,5 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastitas dalam model regresi. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan terjadi gejala heteroskedastitas dalam model regresi suatu penelitian.

4.6.3. Pengujian Hipotesis

4.6.3.1 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu atau parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pada umumnya, uji t digunakan untuk melakukan uji signifikansi adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X1, X2 dan X3, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas secara terpisah. Uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis :

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t tabel dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).
- c. Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana : bk = koefisien regresi variabel b_{1-3}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-3}

- d. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t

Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa

Ho ditolak dan Ha diterima.

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa

Ho diterima dan Ha ditolak.

4.6.3.2 Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X1 X2 dan X3 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F dipakai oleh peneliti untuk mengetahui signifikansi adanya pengaruh variabel bebas yaitu X1, X2, X3 terhadap variabel terikat yaitu Y secara bersamaan atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu :

1. Membuat hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai Ftabel dengan degree of freedom (df) sebesar (n-k-1).
3. Menentukan besarnya nilai F hitung dengan menggunakan rumus :

$$F \text{ hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

4. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F

Bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 Bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

4.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y) atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yang mana ditetapkan sebagai perangkat daerah melalui Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 61 Tahun 2020 dengan susunan organisasi sebagai berikut :

- a. Kepala
- b. Sekretaris, terdiri atas :
 - Sub bagian umum, kepegawaian dan hukum
 - Sub bagian program
 - Sub bagian Keuangan
- c. Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk, terdiri atas :
 - Seksi identitas penduduk
 - Seksi pindah dating penduduk
 - Seksi pendataan penduduk
- d. Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil, terdiri atas :
 - Seksi kelahiran
 - Seksi perkawinan dan perceraian
 - Seksi perubahan status anak, kewarganegaraan dan kematian
- e. Bidang pengelolaan informasi administrasi kependudukan, terdiri atas :
 - Seksi sistem informasi administrasi kependudukan

- Seksi pengolahan dan penyajian data kependudukan
 - Seksi pemanfaatan dan inovasi pelayanan
- f. Kelompok jabatan fungsional
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)

Adapun wilayah kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar seluas 10.503,69 km² dimana terdiri atas wilayah daratan seluas 1.357,03 km² dan wilayah lautan seluas 9.146,66 km². Pada wilayah daratan terdiri dari Kecamatan Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Buki, Bontomatene, dan Bontosikuyu sedangkan wilayah kepulauan meliputi Kecamatan Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, Takabonerate, Pasimarannu, dan Pasilambena. Jumlah penduduk Kabupaten Kepulauan Selayar 140.077 jiwa dimana Laki-laki sebanyak 68.801 jiwa atau 49,12% dan Perempuan sebanyak 71.276 jiwa atau 50,88%.

Kondisi geografis kabupaten Kepulauan Selayar yang terdiri atas 132 pulau menjadi tantangan tersendiri bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan.

5.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin laki-laki, perempuan dan usia berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah didedarkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu sebagai berikut :

1. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1
Klasifikasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	24	31
Perempuan	56	69
Jumlah	80	100

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 30% dan responden perempuan sebanyak 56 orang atau 70%. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar berjenis kelamin perempuan.

Wahyuningsih, (2015) mengemukakan bahwa sejauh ini peran perempuan lebih dominan pada bidang pelayanan yang langsung berhadapan dengan pengguna berkaitan dengan sifat perempuan yang ramah, terampil dan rajin.

2. Klasifikasi responden berdasarkan Status Kepegawaian

Responden menurut status kepegawaian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri atas PNS dan PTT. Adapun klasifikasi responden berdasarkan status kepegawaian pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2
Klasifikasi Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Presentase (%)
PNS	30	37,5
PTT	50	62,5
Jumlah	80	100

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui responden berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 30 orang atau 37,5% dan responden berstatus Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 50 orang atau 62,5%. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar adalah pegawai tidak tetap.

Effendi, (2007) mengemukakan bahwa pengangkatan Pegawai Tidak Tetap disebabkan oleh beban pekerjaan yang cukup besar sementara jumlah PNS yang ada tidak mencukupi. Namun dalam pelaksanaannya, minimnya pengawasan dan koordinasi dalam pengelolaan pegawai, membuat jumlah pegawai honorer daerah membengkak secara signifikan. Bahkan terdapat beberapa pemerintah daerah yang memiliki lebih banyak pegawai honorer daripada PNS.

3. Klasifikasi responden berdasarkan Usia

Usia merupakan batasan umur responden pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun klasifikasi umur responden dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Klasifikasi Umur Responden

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
20 – 30	20	25
31 – 40	35	43,8
41 – 50	15	18,8
51 – 60	10	12,5
Jumlah	80	100

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui responden berusia antara usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 25%, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 35 orang atau 43,8%, responden berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau 28,8% dan responden berusia 51-60 tahun sebanyak 10 orang atau 12,5%. Data ini menunjukkan bahwa usia pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil didominasi oleh pegawai berumur 31 – 40 tahun.

4. Klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Adapun klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4
Klasifikasi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	1	1,3
1-10 Tahun	34	42,5
>10 Tahun	45	56,3

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang atau 1,3%, lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 34 orang atau 42,5%, lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 45 orang atau 56,3%. Data ini menunjukkan bahwa lama bekerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar saat penelitian dilakukan dominan diatas 10 tahun.

5. Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan

Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar pada saat penelitian ini dilaksanakan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.5
Klasifikasi Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	2	25
SMA	43	53,8
D3	2	2,5
S1	30	37,5
S2	3	3,8
Jumlah	80	100

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang, SMA sebanyak 43 orang, D3 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 30 orang dan S2 sebanyak 3 orang. Data ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan

Selayar saat penelitian dilakukan didominasi oleh pegawai berpendidikan SMA.

5.1.3 Deskripsi Item Pernyataan

Penelitian ini mengolah kuesioner dengan variabel *Servant Leadership* (X1) yang terdiri dari 15 pernyataan, variabel Budaya Organisasi (X2) yang terdiri dari 6 pernyataan, Iklim Organisasi (X3) yang terdiri dari 9 pernyataan serta variabel kepuasan kerja (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan. Kuesioner di sebarakan menggunakan *google foam* kepada 80 pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar dengan menggunakan metode *Likert 5* sampai 1. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut :

1. Variabel *Servant Leadership* (X1)

Tabel 5.6
Pimpinan memiliki kepedulian dan mengasihi pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.0	5.0	5.0
RR	4	5.0	5.0	10.0
S	47	58.8	58.8	68.8
SS	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 47 pegawai, sangat setuju 25 pegawai, ragu-ragu 4 pegawai dan tidak setuju 4 pegawai. Dari pernyataan pimpinan memiliki kepedulian dan mengasihi pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.7
Pimpinan merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan yang terbaik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	5.0	5.0	5.0
RR	7	8.8	8.8	13.0
S	47	58.8	58.8	72.5
SS	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 47 pegawai, sangat setuju 22 pegawai, ragu-ragu 7 pegawai dan tidak setuju 4 pegawai. Dari pernyataan Pimpinan merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan yang terbaik, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.8
Saya merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	6	7.5	7.5	8.8
RR	19	23.8	23.8	32.5
S	40	50.0	50.0	82.5
SS	14	17.5	17.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 40 pegawai, sangat setuju 14 pegawai, ragu-ragu 19 pegawai, tidak setuju 6 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan saya merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.9
Pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.5	2.5	2.5
RR	3	3.8	3.8	6.3
S	46	57.5	57.5	63.7
SS	29	36.3	36.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 46 pegawai, sangat setuju 29 pegawai, ragu-ragu 3 pegawai dan tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.10
Pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	4	5.0	5.0	6.3
RR	10	12.5	12.5	18.8
S	41	51.2	51.2	70.0
SS	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 41 pegawai, sangat setuju 24 pegawai, ragu-ragu 10 pegawai, tidak setuju 4 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.11
Pimpinan mendengarkan saran dari pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.8	3.8	3.8
RR	4	5.0	5.0	8.8
S	51	63.7	63.7	72.5
SS	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 51 pegawai, sangat setuju 22 pegawai, ragu-ragu 4 pegawai dan tidak setuju 3 pegawai. Dari pernyataan pimpinan mendengarkan saran dari pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.12
Pimpinan dan pegawai bersama-sama meningkatkan produktifitas kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.8	3.8	3.8
RR	8	10.0	10.0	13.8
S	36	45.0	45.0	58.8
SS	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 36 pegawai, sangat setuju 33 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai dan tidak setuju 3 pegawai. Dari pernyataan pimpinan dan pegawai bersama-sama meningkatkan produktifitas kerja, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.13
Pimpinan menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.5	2.5	2.5
RR	9	11.3	11.3	13.8
S	42	52.5	52.5	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 42 pegawai, sangat setuju 27 pegawai, ragu-ragu 9 pegawai dan tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.14
Pimpinan menginspirasi tindakan pegawai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	5	6.3	6.3	7.5
RR	7	8.8	8.8	16.3
S	50	62.5	62.5	78.8
SS	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 50 pegawai, sangat setuju 17 pegawai, ragu-ragu 7 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menginspirasi tindakan pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.15
Pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	4	5.0	5.0	6.3
RR	8	10.0	10.0	16.3
S	40	50.0	50.0	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 40 pegawai, sangat setuju 27 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai, tidak setuju 4 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.16
Pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	2	2.5	2.5	3.8
RR	7	8.8	8.8	12.5
S	44	55.0	55.0	67.5
SS	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 44 pegawai, sangat setuju 26 pegawai, ragu-ragu 7 pegawai, tidak setuju 2 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.17
Pimpinan mengakui kontribusi pegawai terhadap organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	2	2.5	2.5	3.8
	RR	10	12.5	12.5	16.3
	S	47	58.8	58.8	75.0
	SS	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 47 pegawai, sangat setuju 20 pegawai, ragu-ragu 10 pegawai, tidak setuju 2 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pimpinan mengakui kontribusi pegawai terhadap organisasi, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.18
Pimpinan menjaga kepercayaan yang diterimanya melalui tindakan melayani pegawai daripada memaksa kepatuhan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.5	7.5	7.5
	RR	7	8.8	8.8	16.3
	S	48	60.0	60.0	76.3
	SS	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 48 pegawai, sangat setuju 19 pegawai, ragu-ragu 7 pegawai dan tidak setuju 6 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menjaga kepercayaan yang diterimanya melalui tindakan melayani pegawai daripada memaksa kepatuhan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.19
Pimpinan menghindari hal-hal yang membuat pegawai kehilangan kepercayaan kepadanya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	8.8	8.8	8.8
RR	6	7.5	7.5	16.3
S	43	53.8	53.8	70.3
SS	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 43 pegawai, sangat setuju 24 pegawai, ragu-ragu 6 pegawai dan tidak setuju 7 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menghindari hal-hal yang membuat pegawai kehilangan kepercayaan kepadanya, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.20
Pimpinan menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	8.8	8.8	8.8
RR	6	7.5	7.5	16.3
S	47	58.8	58.8	70.3
SS	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 47 pegawai, sangat setuju 20 pegawai, ragu-ragu 6 pegawai dan tidak setuju 7 pegawai. Dari pernyataan pimpinan menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 5.21

Pembuatan dokumen kependudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.3	1.3	1.3
RR	5	6.3	6.3	7.5
S	27	33.8	33.8	41.3
SS	47	58.8	58.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 bahwa responden memilih sangat setuju dengan jumlah 47 pegawai, setuju 27 pegawai, ragu-ragu 5 pegawai dan tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pembuatan dokumen kependudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK, mayoritas responden memilih sangat setuju.

Tabel 5.22

Penyajian data agregat kependudukan menjadi lebih akurat menggunakan aplikasi SIAK.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1.3	1.3	1.3
RR	3	3.8	3.8	5.0
S	35	43.8	43.8	48.8
SS	41	51.2	51.2	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 bahwa responden memilih sangat setuju dengan jumlah 41 pegawai, setuju 35 pegawai, ragu-ragu 3 pegawai dan tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan Penyajian data agregat kependudukan menjadi lebih akurat menggunakan aplikasi SIAK, mayoritas responden memilih sangat setuju.

Tabel 5.23
Pencarian data pribadi penduduk menjadi cepat dan mudah
menggunakan aplikasi SIAK.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	6.3	6.3	6.3
	S	31	38.8	38.8	45.0
	SS	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 bahwa responden memilih sangat setuju dengan jumlah 44 pegawai, setuju 31 pegawai dan ragu-ragu 5 pegawai. Dari pernyataan Pencarian data pribadi penduduk menjadi cepat dan mudah menggunakan aplikasi SIAK, mayoritas responden memilih sangat setuju.

Tabel 5.24
Pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	RR	8	10.0	10.0	13.8
	S	36	45.0	45.0	58.8
	SS	33	41.3	41.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 36 pegawai, sangat setuju 33 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai dan tidak setuju 3 pegawai. Dari pernyataan Pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.25

Penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	5	6.3	6.3	7.5
RR	9	11.3	11.3	18.8
S	38	47.5	47.5	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.25 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 38 pegawai, sangat setuju 27 pegawai, ragu-ragu 9 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan Penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.26

Penandatanganan dokumen kependudukan lebih mudah dan praktis menggunakan Tanda Tangan Elektronik (TTE).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	6.3	6.3	6.3
S	29	36.3	36.3	42.5
SS	46	57.5	57.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 bahwa responden memilih sangat setuju dengan jumlah 46 pegawai, setuju 29 pegawai dan ragu-ragu 5 pegawai. Dari pernyataan Penandatanganan dokumen kependudukan lebih mudah dan praktis menggunakan tanda tangan elektronik (TTE), mayoritas responden memilih sangat setuju.

3. Variabel Iklim Organisasi (X3)

Tabel 5.27
Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan
dan keterampilan setiap pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	7.5	7.5	7.5
TS	3	3.8	3.8	11.3
RR	11	13.8	13.8	25.0
S	44	55.0	55.0	80.0
SS	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 44 pegawai, sangat setuju 16 pegawai, ragu-ragu 11 pegawai, tidak setuju 3 pegawai dan sangat tidak setuju 6 pegawai. Dari pernyataan Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan setiap pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.28
Saya merasa senang dengan penempatan saat ini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	4	5.0	5.0	7.5
RR	8	10.0	10.0	17.5
S	49	61.3	61.3	78.8
SS	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 49 pegawai, sangat setuju 17 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai, tidak setuju 4 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan saya merasa senang dengan penempatan saat ini, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.29
Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	9	11.3	11.3	13.8
RR	19	23.8	23.8	37.5
S	42	52.5	52.5	90.0
SS	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 42 pegawai, sangat setuju 8 pegawai, ragu-ragu 19 pegawai, tidak setuju 9 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.30
Hubungan komunikasi antara pimpinan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	2	2.5	2.5	3.8
RR	9	11.3	11.3	15.0
S	46	57.5	57.5	72.5
SS	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.30 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 46 pegawai, sangat setuju 22 pegawai, ragu-ragu 9 pegawai, tidak setuju 2 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan hubungan komunikasi antara pimpinan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.31
Hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan
telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.0
	RR	8	10.0	10.0	15.0
	S	45	56.3	56.3	71.3
	SS	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 45 pegawai, sangat setuju 23 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai, tidak setuju 3 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.32
Hubungan baik pimpinan dengan bawahan tidak mempengaruhi kinerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	15	18.8	18.8	21.3
	RR	12	15.0	15.0	36.3
	S	40	50.0	50.0	86.3
	SS	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.32 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 40 pegawai, sangat setuju 11 pegawai, ragu-ragu 12 pegawai, tidak setuju 15 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan hubungan baik pimpinan dengan bawahan tidak mempengaruhi kinerja, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.33
Kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif
pada suasana hati pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	5	6.3	6.3	8.8
	RR	17	21.3	21.3	30.0
	S	44	55.0	55.0	85.0
	SS	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.33 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 44 pegawai, sangat setuju 12 pegawai, ragu-ragu 17 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif pada suasana hati pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.34
Fasilitas atau sarana prasarana kantor tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.3	6.3	6.3
	TS	11	13.8	13.8	20.0
	RR	26	32.5	32.5	52.5
	S	29	36.3	36.3	88.8
	SS	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.34 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 29 pegawai, sangat setuju 9 pegawai, ragu-ragu 26 pegawai, tidak setuju 11 pegawai dan sangat tidak setuju 5 pegawai. Dari pernyataan fasilitas atau sarana prasarana kantor tidak mempengaruhi kinerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.35
Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana prasarana telah memadai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	7.5	7.5	7.5
TS	10	12.5	12.5	20.0
RR	22	27.5	27.5	47.5
S	35	43.8	43.8	91.3
SS	7	8.8	8.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.35 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 35 pegawai, sangat setuju 7 pegawai, ragu-ragu 22 pegawai, tidak setuju 10 pegawai dan sangat tidak setuju 6 pegawai. Dari pernyataan Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana prasarana telah memadai, mayoritas responden memilih setuju.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.36
Pekerjaan saya sangat menarik dan menggairahkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	4	5.0	5.0	6.3
RR	8	10.0	10.0	16.3
S	54	67.5	67.5	83.8
SS	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.36 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 54 pegawai, sangat setuju 13 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai, tidak setuju 4 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan pekerjaan saya sangat menarik dan menggairahkan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.37

Pekerjaan saya mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	3	3.8	3.8	6.3
	RR	5	6.3	6.3	12.5
	S	55	68.8	68.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.37 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 55 pegawai, sangat setuju 15 pegawai, ragu-ragu 5 pegawai, tidak setuju 3 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Pekerjaan saya mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.38

Kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	2	2.5	2.5	3.8
	RR	5	6.3	6.3	10.0
	S	51	63.7	63.7	73.8
	SS	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.38 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 51 pegawai, sangat setuju 21 pegawai, ragu-ragu 5 pegawai, tidak setuju 2 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.39

Gaji yang saya terima sebanding dengan jerih payah menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	5	6.3	6.3	10.0
	RR	14	17.5	17.5	27.5
	S	48	60.0	60.0	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.39 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 48 pegawai, sangat setuju 10 pegawai, ragu-ragu 14 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 3 pegawai. Dari pernyataan gaji yang saya terima sebanding dengan jerih payah menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.40

Gaji yang saya terima sebanding dengan penggajian pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	5	6.3	6.3	8.8
	RR	18	22.5	22.5	31.3
	S	43	53.8	53.8	85.0
	SS	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.40 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 43 pegawai, sangat setuju 12 pegawai, ragu-ragu 18 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Gaji yang saya terima sebanding dengan penggajian pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.41
Jumlah gaji yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	8	10.0	10.0	12.5
	RR	23	28.7	28.7	41.3
	S	37	46.3	46.3	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.41 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 37 pegawai, sangat setuju 10 pegawai, ragu-ragu 23 pegawai, tidak setuju 8 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Jumlah gaji yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.42
Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diberikan kepada pegawai berprestasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	3	3.8	3.8	6.3
	RR	13	16.3	16.3	22.5
	S	45	56.3	56.3	78.8
	SS	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.42 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 45 pegawai, sangat setuju 17 pegawai, ragu-ragu 13 pegawai, tidak setuju 3 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diberikan kepada pegawai berprestasi, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.43
Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD)
telah dilakukan secara adil dan profesional.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	5	6.3	6.3	10.0
	RR	16	20.0	20.0	30.0
	S	41	51.2	51.2	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.43 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 41 pegawai, sangat setuju 15 pegawai, ragu-ragu 16 pegawai, tidak setuju 5 pegawai dan sangat tidak setuju 3 pegawai. Dari pernyataan promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah dilakukan secara adil dan profesional, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.44
Promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	10	12.5	12.5	15.0
	RR	15	18.8	18.8	33.8
	S	45	56.3	56.3	90.0
	SS	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.44 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 45 pegawai, sangat setuju 8 pegawai, ragu-ragu 15 pegawai, tidak setuju 10 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.45
Rekan kerja bersahabat sehingga menyelesaikan pekerjaan
menjadi lebih menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	4	5.0	5.0	6.3
	RR	7	8.8	8.8	15.0
	S	48	60.0	60.0	75.0
	SS	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.45 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 48 pegawai, sangat setuju 20 pegawai, ragu-ragu 7 pegawai, tidak setuju 4 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.46
Rekan kerja tidak mempengaruhi semangat dan kualitas hasil pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	12	15.0	15.0	17.5
	RR	16	20.0	20.0	37.5
	S	41	51.2	51.2	88.8
	SS	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.46 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 41 pegawai, sangat setuju 9 pegawai, ragu-ragu 16 pegawai, tidak setuju 12 pegawai dan sangat tidak setuju 2 pegawai. Dari pernyataan Rekan kerja tidak mempengaruhi semangat dan kualitas hasil pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.47

Kerja sama dalam kelompok kerja saling membantu, mendukung dan menasehati.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	3	3.8	3.8	5.0
RR	8	10.0	10.0	15.0
S	44	55.0	55.0	70.0
SS	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.47 bahwa responden memilih setuju dengan jumlah 44 pegawai, sangat setuju 24 pegawai, ragu-ragu 8 pegawai, tidak setuju 3 pegawai dan sangat tidak setuju 1 pegawai. Dari pernyataan Kerja sama dalam kelompok kerja saling membantu, mendukung dan menasehati, mayoritas responden memilih setuju.

5.1.4 Uji Instrumen Data

5.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* dengan ketentuan atau dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r^{\text{hitung}} > \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisioner tersebut valid, sebaliknya ;
- b. Jika nilai $r^{\text{hitung}} < \text{nilai } r^{\text{tabel}}$ maka ditarik kesimpulan bahwa pernyataan kuisioner tersebut tidak valid.

1. Validitas variabel bebas *Servant Leadership* (X_1)

Tabel 5. 48
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_1) *Servant Leadership*

No	Variabel /Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,480	0,312	Valid
2	X1.2	0,510	0,312	Valid
3	X1.3	0,398	0,312	Valid
4	X1.4	0,631	0,312	Valid
5	X1.5	0,609	0,312	Valid
6	X1.6	0,773	0,312	Valid
7	X1.7	0,737	0,312	Valid
8	X1.8	0,733	0,312	Valid
9	X1.9	0,524	0,312	Valid
10	X1.10	0,631	0,312	Valid
11	X1.11	0,619	0,312	Valid
12	X1.12	0,689	0,312	Valid
13	X1.13	0,699	0,312	Valid
14	X1.14	0,752	0,312	Valid
15	X1.15	0,776	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.48 menunjukkan bahwa seluruh instrument variabel *servant leadership* (X_1) setelah dilakukan pengolahan data memiliki nilai r ^{hitung} lebih besar dari r ^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig* (2 - tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel *servant leadership* (X_1) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

2. Validitas variabel bebas Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 5. 49
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_2) Budaya Organisasi

No	Variabel /Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,707	0,312	Valid
2	X1.2	0,755	0,312	Valid
3	X1.3	0,817	0,312	Valid
4	X1.4	0,842	0,312	Valid
5	X1.5	0,747	0,312	Valid
6	X1.6	0,679	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.49 di atas, menunjukkan seluruh instrument variabel Budaya Organisasi (X_2) setelah dilakukan pengolahan data memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel budaya organisasi (X_2) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

3. Validitas variabel bebas Iklim Organisasi (X_3)

Tabel 5. 50
Hasil Pengujian Validitas Variabel (X_3) Iklim Organisasi

No	Variabel /Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,622	0,312	Valid
2	X1.2	0,624	0,312	Valid
3	X1.3	0,778	0,312	Valid
4	X1.4	0,827	0,312	Valid
5	X1.5	0,724	0,312	Valid
6	X1.6	0,689	0,312	Valid
7	X1.7	0,580	0,312	Valid
8	X1.8	0,707	0,312	Valid
9	X1.9	0,591	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.50 di atas, menunjukkan seluruh instrument variabel iklim organisasi (X_3) setelah dilakukan pengolahan data memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig (2 - tailed)* lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel iklim organisasi (X_3) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

4. Validitas variabel bebas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.51
Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y) Kepuasan Kerja

No	Variabel /Indikator	R Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,308	0,312	Valid
2	Y.2	0,321	0,312	Valid
3	Y.3	0,255	0,312	Valid
4	Y.4	0,507	0,312	Valid
5	Y.5	0,513	0,312	Valid
6	Y.6	0,583	0,312	Valid
7	Y.7	0,688	0,312	Valid
8	Y.8	0,729	0,312	Valid
9	Y.9	0,618	0,312	Valid
10	Y.10	0,467	0,312	Valid
11	Y.11	0,646	0,312	Valid
12	Y.12	0,618	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5.51 di atas, menunjukkan seluruh instrument variabel Kepuasan Kerja (Y) setelah dilakukan pengolahan data memiliki nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,312) dengan $df = n - 2$ dan nilai *Sig* (2 - tailed) lebih kecil dari 0,05 serta memiliki *pearson correlation* bernilai positif. Hal ini berarti seluruh pernyataan yang mewakili variabel kepuasan kerja (Y) adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

5.1.4.2 Uji Reabilitas

Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alfa* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *cronbach's alfa* variabel tersebut $> 0,7$, Adapun hasil pengujian realibilitas sebagai berikut :

Tabel 5.52
Hasil pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Servant leadership</i>	0,890	15
Budaya Organisasi	0,848	6
Iklm Organisasi	0,845	9
Kepuasan Kerja	0,767	12

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.52, hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa variabel *servant leadership*, budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai *cronbach's alfa* lebih besar dari 0,50 dan diartikan bahwa masing-masing variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reabilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah data layak atau tidak untuk dianalisis. Hasil perhitungan uji normalitas :

Tabel 5.53
Hasil *Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

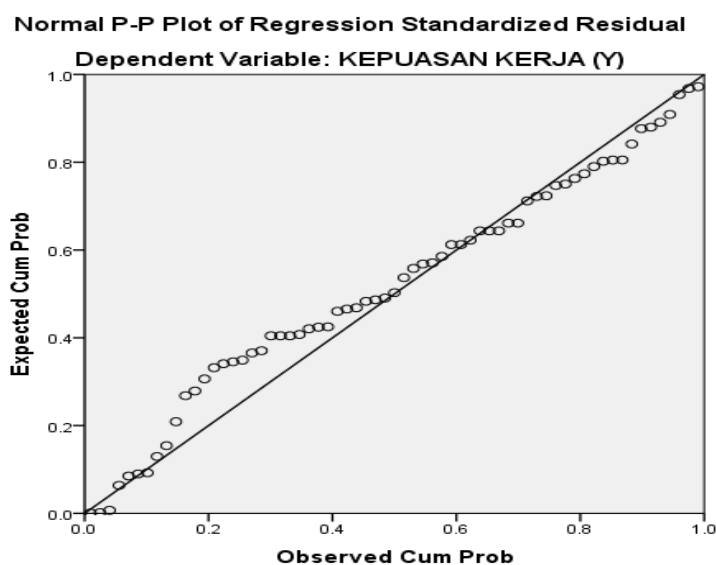
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79401215
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.066
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5.53 di atas dapat diketahui nilai Asymp.Sig sebesar 0,237 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Gambar 5.1
Normal P-plot



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar 5.1 bahwa *Normal P-p plot* setelah dilakukan pengujian normalitas terlihat titik titik data menyebar mengikuti garis diagonal, hal ini dapat dikatakan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi penelitian terdapat korelasi diantara variabel bebas. Jika terdapat korelasi diantara variabel bebas, maka dapat menimbulkan masalah yang dapat mengganggu model regresi. Adapun model regresi yang baik adalah model regresi yang didalamnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk menguji

apakah terjadi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* (T) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $T > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, demikian sebaliknya. Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 5.54
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,381	4,635		3,102	.003		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.237	.093	.306	2,564	.013	.547	1,828
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.136	.158	.089	.863	.392	.731	1,367
	IKLIM ORGANISASI (X3)	.418	.105	.446	3,970	.000	.616	1,624

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

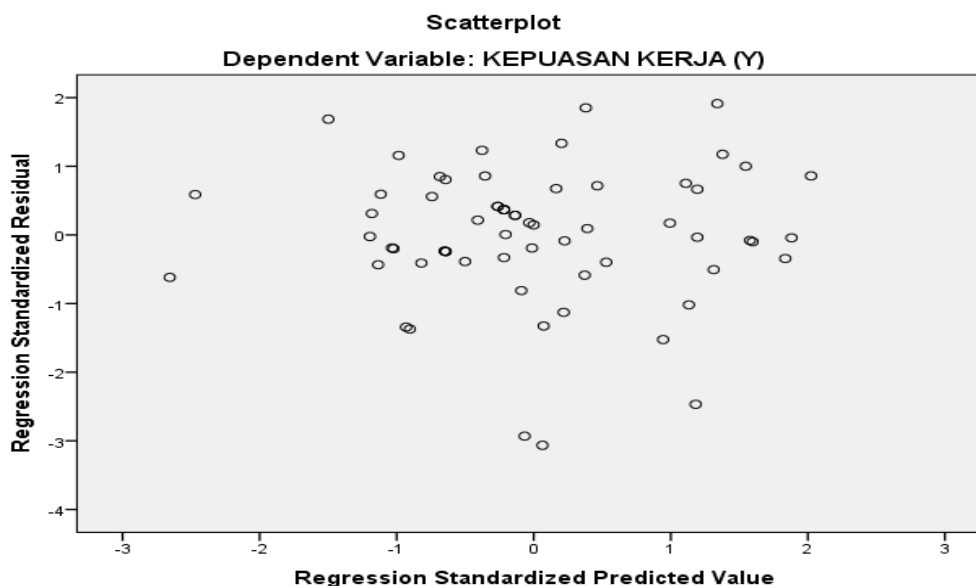
Sumber : Data primer diolah, 2021

Tabel 5.54 di atas terlihat bahwa hasil uji multikonerilitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel *servant leadership* (X₁), budaya organisasi (X₂) dan iklim organisasi (X₃) lebih kecil dari 10, demikian pula nilai tolerance variabel variabel *servant leadership* (X₁), budaya organisasi (X₂) dan iklim organisasi (X₃) lebih besar dari 0,10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas. Adapun hasil pengujian heteroskedastitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5.2
Hasil Uji Heteroskedastitas



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas di atas, tergambar bahwa data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t^{hitung} dengan t^{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t^{hitung} lebih besar dari t^{tabel} ($t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$) atau signifikansi lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 0.05$). Adapun hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.55.

Tabel 5.55
Hasil uji statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.381	4.635		3.102	.003
<i>Servant Leadership</i> (X1)	.237	.093	.306	2.564	.013
Budaya Organisasi (X2)	.136	.158	.089	.863	.392
Iklim Organisasi (X3)	.418	.105	.446	3.970	.000

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji statistik t sebagaimana tabel di atas, dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t uji variabel *servant leadership* sebesar $2,564 > 1,998$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar "hipotesa diterima".
2. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,392 > 0,05$ dan nilai t uji variabel budaya organisasi sebesar $0,863 < 1,998$. Maka H_o di terima dan H_a ditolak. Hal ini berarti budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar "hipotesa ditolak".
3. Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t uji variabel iklim organisasi sebesar $3,970 > 1,998$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar "hipotesa diterima".

2. Uji F

Uji F atau simultan dilakukan untuk melihat apakah terjadi pengaruh nyata antara variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Jika hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terjadi pengaruh secara simultan.

Tabel 5.56

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	554.168	3	184.723	22.553	.000 ^b
Residual	499.616	61	8.190		
Total	1.053.785	64			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.56 di atas nilai hasil uji F_{hitung} $22,553 > F_{tabel}$ $2,76$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan bahwa *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 5.57
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.503	2.862

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.57 di atas bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,526. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi sebesar 0,526 atau 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor atau dimensi lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui dan dikemukakan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar menganggap dan telah merasakan penerapan *servant leadership* oleh pimpinan baik itu dalam tingkatan kepala seksi, kepala bidang, sekretaris maupun kepala dinas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Filatrovi et al., (2018) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pelayan

berpengaruh kepada kepuasan kerja. Damara, (2015) juga mengemukakan hal yang sama bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar bahwa pimpinan senantiasa merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan terbaik sehingga kesalahan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan bermasalah hukum dan kemarahan masyarakat awam/pedesaan yang merasa dipersulit dapat dihindarkan. Razak, (2016) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dalam organisasi cenderung beroperasi pada wilayah tugas dan tanggung jawab masing-masing serta tidak terintegrasi dan selaras dalam pencapaian tujuan organisasi, dibutuhkan *balanced scorecard* sebagai pendekatan strategis.

Servant leadership pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar ditandai dengan pimpinan memiliki kepedulian dan mengasahi pegawai, pimpinan mendengarkan saran dari pegawai, pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas serta pimpinan menginspirasi tindakan pegawai dan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Greenleaf, (1998) bahwa *Servant leadership* adalah pemimpin yang mengutamakan kebutuhan orang lain, aspirasi dan kepentingan orang lain atas mereka sendiri.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar dalam melakukan pelayanan *online* tidak merasakan kendala atau masalah namun tidak pula merasakan kemudahan yang berarti bila dibandingkan dengan pelayanan secara tatap muka, demikian halnya pula dengan penggunaan aplikasi SIAK yang dianggap sama dengan program word dan excel tidak sulit untuk mempelajarinya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariyanto, (2020) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Restanti, (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini berarti perubahan budaya organisasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar seperti budaya kerja dari program word dan excel menjadi aplikasi SIAK serta budaya pelayanan tatap muka menjadi pelayanan *online* tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar bahwa pembuatan dokumen kependudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK dan pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien serta penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan. Hal ini sesuai amanat Perpres Nomor 81 Tahun 2010 yang mempunyai beberapa sasaran yaitu terwujudnya pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, terwujudnya peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai dalam melakukan pelayanan secara rutin kepada masyarakat dibutuhkan penempatan pegawai yang tepat serta hubungan dan koordinasi yang baik antar pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silmia, (2020) bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Rakhmawan, (2020) juga mengemukakan hal yang sama bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar bahwa pegawai merasa senang dengan penempatannya saat ini, kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif pada suasana hati pegawai serta hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Silviani, (2020) dalam buku komunikasi organisasi bahwa iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakter lingkungan tempat bekerja menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

4. Pengaruh *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa *servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

Kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar digambarkan oleh pernyataan tentang pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menggairahkan. Pekerjaannya juga mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab sehingga kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Sebagai organisasi perangkat daerah yang berorientasi terhadap pelayanan masyarakat, dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar senantiasa berupaya meningkatkan kepuasan pegawai. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Badaruddin, (2016) bahwa pola manajemen modern berkembang mengarah pada penataan organisasi yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Sehubungan dengan hal tersebut, kepuasan pelanggan tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan karyawan/pegawai. Hussein Fattah, (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerjaan.

Servant leadership, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar hanya sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh faktor atau dimensi lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI PENELITIAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Servant leadership* dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh.
2. *Servant leadership*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar.

6.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *servant leadership* dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan hasil ini maka implikasi dari penelitian adalah *servant leadership* merupakan salah satu gaya

kepemimpinan yang sesuai diterapkan pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar. Demikian pula halnya dengan iklim organisasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar saat ini dalam keadaan dan kondisi yang baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

6.3 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya meningkatkan *servant leadership* demikian halnya pula bagi pimpinan lain seperti sekretaris, kepala bidang dan kepala seksi serta menjaga budaya organisasi dan iklim organisasi yang telah terbentuk.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanto, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk-Tso Auto 2000 Cabang Plaju Palembang. Universitas Tridinanti Palembang.
- Astuti, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- Badaruddin, B., 2016. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Mitra Usaha. *J. Bisnis Kewirausahaan* 5.
- Bahri, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jakad Media Publishing*.
- Bpk Ri, 2020. Perpres No. 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.
- Damara, V., 2015. Pengaruh Kepemimpinan Pelayan dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Alam Sejati. *Agora* 3, 277–283.
- Dennis, R., 2004. Development Of The Servant Leadership Assesment Instrumen.
- Effendi, 2007. Analisis Penataan Pegawai Honorer Daerah.
- Filatrovi, E.W., Yuniawan, A., Kristanto, R.S., 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi di Kota Semarang. *J. Ilm. Adm. Bisnis dan Inov.* 2, 167–179.
- Greenleaf, R.K., 1998. *The Power Of Servant-Leadership*. Berrett-Koehler Publishers.
- Hermawan, 2020. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan.
- Hussein Fattah, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Elmatera*.
- Krisnaldy, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan.

- Lijan, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja”.
- Marsam, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor.
- Marwan, 2020. Manajemen Kinerja dan Budaya Organisasi: Suatu Tinjauan Teoritis.
- Maryadi, 2018. Kepemimpinan Pelayan : Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan. Celebes Media Perkasa.
- Primasheila, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang.
- Rakhmawan, 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.
- Razak, M., 2016. Developing The Office Of Strategic Management As A Tool To Support The Implementation Of Balanced Scorecard In Bosowa Corporation.
- Restanti, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro.
- Sagala, 2018. Pendekatan & Model Kepemimpinan.
- Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.
- Silmia, 2020. Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi.
- Silviani, 2020. Komunikasi Organisasi.
- Sutrisno, 2019. Budaya Organisasi.
- Wahyuningsih, Y.H., 2015. Peran Perempuan Pada Sektor Jasa Pelayanan Perpustakaan di Perpustakaan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Winardi, 2015. Manajemen Perilaku Organisasi.
- Xaverius, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama).

LAMPIRAN - LAMPIRAN



**PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPELITBANGDA)**

Jl. Jend. Achmad Yani No. 1 Telp. / Fax (0414) 21070.

**SURAT IZIN KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR
NOMOR : 070.5.1/03/II/2021/BAPPELITBANGDA
TENTANG
SURAT IZIN PENELITIAN**

- Dasar :
- Peraturan Bupati Kepulauan Selayar Nomor 70 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
 - Surat Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi - NOBEL Indonesia, Nomor : 251 / PPS / STIE-NI / II / 2021, tanggal 18 Februari 2021 Perihal Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN :

- Kepada :
- Nama : **ANDI PATONRANGI PASBAL**
NIM : 2018MM11422
Fakultas/Jurusan : Magister Manajemen (S2)
Pekerjaan : Mahasiswa Program Pascasarjana STIE NOBEL Indonesia
Alamat : Jl. R.A Kartika, Benteng, Kepulauan Selayar
Tujuan : Mengadakan Penelitian sehubungan dengan penyusunan Tesis dengan judul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR".

Yang akan dilaksanakan pada tanggal 22 Februari 2021 s/d 22 Maret 2021.

Dengan ketentuan :

- Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
- Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
- Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Kepulauan Selayar Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar;
- Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Izin ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Benteng
pada tanggal : 19 Februari 2021

Plt. KEPALA BAPPELITBANGDA,



Drs. H. BASOK LEWA

Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP : 19640310 198611 1 002

Tembusan d.d.h. kepada :

- Bupati Kepulauan Selayar (sebagai laporan), di Benteng;
- Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar, di Benteng;
- Direktur PPs. STIE Nobel Indonesia, di Makassar;
- Ketua PRODI MM PPs-STIE Nobel Indonesia, di Makassar.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth. Bapak/Ibu Pegawai
di -
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
3. Berilah tanda checklist (✓) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami.

Hormat Saya,

ANDI PATONRANGI PASBAL
NIM. 2018MM11422

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Pendidikan :
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
<i>Servant Leadership (X₁)</i>						
	<i>Kasih Sayang (Love)</i>					
1.	Pimpinan memiliki kepedulian dan mengasahi pegawai.					
2.	Pimpinan merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan yang terbaik.					
3.	Saya merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi.					
	<i>Pemberdayaan (Empowerment)</i>					
4.	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi.					
5.	Pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas.					
6.	Pimpinan mendengarkan saran dari pegawai.					
	<i>Visi (Vision)</i>					
7.	Pimpinan dan pegawai bersama-sama meningkatkan produktifitas kerja.					
8.	Pimpinan menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan.					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
9.	Pimpinan menginspirasi tindakan pegawai.					
	<i>Kerendahan Hati (Humility)</i>					
10.	Pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai.					
11.	Pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai.					
12.	Pimpinan mengakui kontribusi pegawai terhadap organisasi.					
	<i>Kepercayaan (Trust)</i>					
13.	Pimpinan menjaga kepercayaan yang diterimanya melalui tindakan melayani pegawai daripada memaksa kepatuhan.					
14.	Pimpinan menghindari hal-hal yang membuat pegawai kehilangan kepercayaan kepadanya.					
15.	Pimpinan menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan pegawai.					
Budaya Organisasi (X₂)						
	<i>Adminduk Daring</i>					
1.	Pembuatan dokumen kependudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK.					
2.	Penyajian data agregat kependudukan menjadi lebih akurat menggunakan aplikasi SIAK.					
3.	Pencarian data pribadi penduduk menjadi cepat dan mudah menggunakan aplikasi SIAK.					
	<i>Dukcapil Go Digital</i>					
4.	Pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien.					
5.	Penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan.					
6.	Penandatanganan dokumen kependudukan lebih mudah dan praktis menggunakan tanda tangan elektronik (TTE).					

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Iklm Organisasi (X3)						
	<i>Penempatan Pegawai</i>					
1.	Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat Pendidikan dan keterampilan setiap pegawai.					
2.	Saya merasa senang dengan penempatan saat ini.					
3.	Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.					
	<i>Pembinaan Hubungan Pegawai</i>					
4.	Hubungan komunikasi antara pimpinan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.					
5.	Hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.					
6.	Hubungan baik pimpinan dengan bawahan tidak mempengaruhi kinerja.					
	<i>Kondisi Lingkungan</i>					
7.	Kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif pada suasana hati pegawai.					
8.	Fasilitas atau sarana prasarana kantor tidak mempengaruhi kinerja pegawai.					
9.	Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana prasarana telah memadai.					
Kepuasan Kerja (Y)						
	<i>Pekerjaan Itu Sendiri</i>					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik dan menggairahkan.					
2.	Pekerjaan saya mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab.					
3.	Kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai.					
	<i>Gaji</i>					
4.	Gaji yang saya terima sebanding dengan jerih payah menyelesaikan pekerjaan.					

5.	Gaji yang saya terima sebanding dengan penggajian pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain.					
6.	Jumlah gaji yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.					
	<i>Kesempatan Promosi</i>					
7.	Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diberikan kepada pegawai berprestasi.					
8.	Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah dilakukan secara adil dan profesional.					
9.	Promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.					
	<i>Rekan Kerja</i>					
10.	Rekan kerja bersahabat sehingga menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.					
11.	Rekan kerja tidak mempengaruhi semangat dan kualitas hasil pekerjaan.					
12.	Kerja sama dalam kelompok kerja saling membantu, mendukung dan menasehati.					

“TERIMA KASIH”

Hasil olah data dari Nobel Indonesia Institute

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2441$)**
1. Validitas *Servant Leadership* (X1)

		Correlations															GAYA KEPEMIMPINAN (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
X1.1	Pearson Correlation	1	.409**	.307*	.243	.259*	.340**	.188	.301*	.185	.361**	.178	.205	.204	.158	.292**	.480**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.051	.038	.006	.133	.015	.139	.003	.155	.101	.104	.208	.018	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.409**	1	.240	.292*	.294**	.273*	.390**	.307*	.032	.356**	.254*	.301*	.231	.267*	.215	.510**
	Sig. (2-tailed)	.001		.054	.018	.017	.028	.001	.013	.800	.004	.041	.015	.064	.031	.085	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.307*	.240	1	.179	.182	.255*	.121	.077	.020	.033	.236	.154	.134	.237*	.299**	.398**
	Sig. (2-tailed)	.013	.054		.153	.147	.040	.335	.543	.874	.794	.059	.220	.287	.057	.016	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.243	.292*	.179	1	.431**	.472**	.480**	.342**	.145	.350**	.454**	.349**	.398**	.486**	.481**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.051	.018	.153		.000	.000	.000	.005	.248	.004	.000	.004	.001	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.259*	.294**	.182	.431**	1	.479**	.446**	.324**	.250	.321**	.426**	.272*	.306**	.380**	.439**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.038	.017	.147	.000		.000	.000	.008	.045	.009	.000	.028	.013	.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.340**	.273*	.255*	.472**	.479**	1	.559**	.604**	.572**	.539**	.488**	.515**	.423**	.441**	.526**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.006	.028	.040	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	.188	.390**	.121	.480**	.446**	.559**	1	.610**	.283	.606**	.367**	.606**	.376*	.584**	.444**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.133	.001	.335	.000	.000	.000		.000	.022	.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	.301*	.307*	.077	.342**	.324**	.604**	.610**	1	.393**	.508**	.217	.510**	.628**	.526**	.712**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.015	.013	.543	.005	.008	.000	.000		.001	.000	.082	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.9	Pearson Correlation	.185	.032	.020	.145	.250*	.572**	.283*	.393**	1	.276*	.402**	.431**	.516**	.342**	.333**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.139	.800	.874	.248	.045	.000	.022	.001		.026	.001	.000	.000	.005	.007	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.10	Pearson Correlation	.361**	.356**	.033	.350**	.321**	.539**	.606**	.508**	.276*	1	.272*	.343**	.373**	.335**	.404**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.794	.004	.009	.000	.000	.000	.026		.028	.005	.002	.006	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.11	Pearson Correlation	.178	.254*	.236	.454**	.426**	.489**	.367**	.217	.402**	.272*	1	.409**	.387**	.487**	.365**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.155	.041	.059	.000	.000	.000	.003	.082	.001	.028		.001	.001	.000	.003	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.12	Pearson Correlation	.205	.301*	.154	.349**	.272*	.515**	.606**	.510**	.431**	.343**	.409**	1	.478**	.568**	.524**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.101	.015	.220	.004	.028	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.13	Pearson Correlation	.204	.231	.134	.398**	.306*	.423**	.376*	.628**	.516**	.373**	.387**	.478**	1	.627**	.642**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.104	.064	.287	.001	.013	.000	.002	.000	.000	.002	.001	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.14	Pearson Correlation	.158	.267*	.237	.486**	.380**	.441**	.584**	.526**	.342**	.335**	.487**	.568**	.627**	1	.712**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.208	.031	.057	.000	.002	.000	.000	.000	.005	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.15	Pearson Correlation	.292*	.215	.299*	.481**	.439**	.526**	.444**	.712**	.333**	.404**	.365**	.524**	.642**	.712**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.018	.085	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.001	.003	.000	.000	.000		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	Pearson Correlation	.480**	.510**	.398**	.631**	.609**	.773**	.737**	.733**	.524**	.631**	.619**	.689**	.689**	.752**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Budaya organisasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	BUDAYA ORGANISASI (X2)
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.677**	.678**	.433**	.224	.312*	.707**
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.677**	1	.702**	.549**	.367**	.248*	.755**
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.678**	.702**	1	.664**	.362**	.386**	.817**
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.433**	.549**	.664**	1	.690**	.454**	.842**
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.224	.367**	.362**	.690**	1	.612**	.747**
	N	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.312*	.248*	.386**	.454**	.612**	1	.679**
	N	65	65	65	65	65	65	65
BUDAYA ORGANISASI (X2)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.707**	.755**	.817**	.842**	.747**	.679**	1
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Iklim organisasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	IKLIM ORGANISASI (X3)
X3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.427**	.393**	.480**	.415**	.199	.362**	.185	.405**	.622**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.427**	1	.295*	.599**	.608**	.201	.314*	.278*	.309*	.624**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.393**	.295*	1	.567**	.449**	.764**	.343**	.558**	.267*	.778**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.480**	.599**	.567**	1	.885**	.452**	.537**	.453**	.357**	.827**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.415**	.608**	.449**	.885**	1	.349**	.412**	.393**	.246*	.724**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.199	.201	.764**	.452**	.349**	1	.153	.665**	.184	.689**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.362**	.314*	.343**	.537**	.412**	.153	1	.226	.410**	.580**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.185	.278*	.558**	.453**	.393**	.665**	.226	1	.375**	.707**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.405**	.309*	.267*	.357**	.246*	.184	.410**	.375**	1	.591**
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
IKLIM ORGANISASI (X3)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.622**	.624**	.778**	.827**	.724**	.689**	.580**	.707**	.591**	1
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validitas Kepuasan kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	KEPUASAN KERJA (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.400**	.412**	.080	.284*	.021	.150	.100	.007	-.045	-.172	.225	.308*
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.525	.022	.871	.232	.426	.954	.724	.170	.072	.013
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.400**	1	.553**	-.045	-.031	.020	.210	.184	.032	-.052	.008	.368**	.321**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.721	.809	.872	.094	.142	.801	.683	.949	.003	.009
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.412**	.553**	1	.043	.000	-.160	.167	.178	-.100	-.035	-.016	.205	.255*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.732	1.000	.203	.183	.157	.427	.782	.901	.101	.040
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.080	-.045	.043	1	.721**	.235	.318**	.198	.013	.263*	.148	.164	.507**
	Sig. (2-tailed)	.525	.721	.732		.000	.060	.010	.113	.918	.034	.241	.191	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.284*	-.031	.000	.721**	1	.237	.345**	.163	-.086	.339**	.037	.225	.513*
	Sig. (2-tailed)	.022	.809	1.000	.000		.058	.005	.195	.495	.006	.769	.071	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	.021	.020	-.160	.235	.237	1	.217	.336**	.543**	.034	.570**	.067	.583**
	Sig. (2-tailed)	.871	.872	.203	.060	.058		.082	.006	.000	.790	.000	.596	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	.150	.210	.167	.318**	.345**	.217	1	.618**	.304*	.291*	.309*	.538**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.232	.094	.183	.010	.005	.082		.000	.014	.019	.012	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	.100	.184	.178	.198	.163	.336**	.618**	1	.486**	.306*	.466**	.493**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.426	.142	.157	.113	.195	.006	.000		.000	.013	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	.007	.032	-.100	.013	-.086	.543**	.304*	.486**	1	.222	.782**	.248*	.618**
	Sig. (2-tailed)	.954	.801	.427	.918	.495	.000	.014	.000		.075	.000	.046	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	-.045	-.052	-.035	.263*	.339**	.034	.291*	.306*	.222	1	.185	.477**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.724	.683	.782	.034	.006	.790	.019	.013	.075		.140	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.11	Pearson Correlation	-.172	.008	-.016	.148	.037	.570**	.309*	.466**	.782**	.185	1	.218	.646**
	Sig. (2-tailed)	.170	.949	.901	.241	.769	.000	.012	.000	.000	.140		.081	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.12	Pearson Correlation	.225	.368**	.205	.164	.225	.067	.538**	.493**	.248*	.477**	.218	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.072	.003	.101	.191	.071	.596	.000	.000	.046	.000	.081		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
KEPUASAN KERJA (Y)	Pearson Correlation	.308*	.321**	.255*	.507**	.513**	.583**	.688**	.729**	.618**	.467**	.646**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.009	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS *SERVANT LEADERSHIP* (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	15

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.890 > 0.50

2. **RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	6

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.848 > 0.50

3. RELIABILITAS IKLIM ORGANISASI (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	9

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.845 > 0.50

4. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	12

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.767 > 0.50

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	24	30.0	30.0	30.0
	PEREMPUAN	56	70.0	70.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	30	37.5	37.5	37.5
	PTT	50	62.5	62.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 TAHUN	20	25.0	25.0	25.0
	31-40 TAHUN	35	43.8	43.8	68.8
	41-50 TAHUN	15	18.8	18.8	87.5
	51-60 TAHUN	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 TAHUN	1	1.3	1.3	1.3
	1-10 TAHUN	34	42.5	42.5	43.8
	> 10 TAHUN	45	56.3	56.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.5	2.5	2.5
	SMA	43	53.8	53.8	56.3
	D3	2	2.5	2.5	58.8
	S1	30	37.5	37.5	96.3
	S2	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item *Servant Leadership* (X1)

Pimpinan memiliki kepedulian dan mengasahi pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.0	5.0	5.0
	RR	4	5.0	5.0	10.0
	S	47	58.8	58.8	68.8
	SS	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan merangkul tugas dan masalah bersama pegawai serta mengambil keputusan yang terbaik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5.0	5.0	5.0
	RR	7	8.8	8.8	13.8
	S	47	58.8	58.8	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Saya merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	6	7.5	7.5	8.8
	RR	19	23.8	23.8	32.5
	S	40	50.0	50.0	82.5
	SS	14	17.5	17.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan kepercayaan kepada pegawai untuk mengelola dan melaksanakan kegiatan organisasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.5	2.5	2.5
	RR	3	3.8	3.8	6.3
	S	46	57.5	57.5	63.7
	SS	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan melatih dan mendidik pegawai dalam melaksanakan tugas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	4	5.0	5.0	6.3
	RR	10	12.5	12.5	18.8
	S	41	51.2	51.2	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan mendengarkan saran dari pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.8	3.8	3.8
	RR	4	5.0	5.0	8.8
	S	51	63.7	63.7	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan dan pegawai bersama-sama meningkatkan produktifitas kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.8	3.8	3.8
RR	8	10.0	10.0	13.8
S	36	45.0	45.0	58.8
SS	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menentukan arah organisasi untuk mencapai tujuan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.5	2.5	2.5
RR	9	11.3	11.3	13.8
S	42	52.5	52.5	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menginspirasi tindakan pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	5	6.3	6.3	7.5
RR	7	8.8	8.8	16.3
S	50	62.5	62.5	78.8
SS	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan apresiasi terhadap kinerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	4	5.0	5.0	6.3
RR	8	10.0	10.0	16.3
S	40	50.0	50.0	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	2	2.5	2.5	3.8
RR	7	8.8	8.8	12.5
S	44	55.0	55.0	67.5
SS	26	32.5	32.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan mengakui kontribusi pegawai terhadap organisasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	2	2.5	2.5	3.8
RR	10	12.5	12.5	16.3
S	47	58.8	58.8	75.0
SS	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menjaga kepercayaan yang diterimanya melalui tindakan melayani pegawai daripada memaksa kepatuhan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	7.5	7.5	7.5
	RR	7	8.8	8.8	16.3
	S	48	60.0	60.0	76.3
	SS	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menghindari hal-hal yang membuat pegawai kehilangan kepercayaan kepadanya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.8	8.8	8.8
	RR	6	7.5	7.5	16.3
	S	43	53.8	53.8	70.0
	SS	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pimpinan menekankan keterbukaan dan persuasi untuk membangun kepercayaan pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	8.8	8.8	8.8
	RR	6	7.5	7.5	16.3
	S	47	58.8	58.8	75.0
	SS	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Budaya organisasi (X2)

Pembuatan dokumen pendudukan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien menggunakan aplikasi SIAK.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	RR	5	6.3	6.3	7.5
	S	27	33.8	33.8	41.3
	SS	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Penyajian data agregat pendudukan menjadi lebih akurat menggunakan aplikasi SIAK.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	RR	3	3.8	3.8	5.0
	S	35	43.8	43.8	48.8
	SS	41	51.2	51.2	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pencarian data pribadi penduduk menjadi cepat dan mudah menggunakan aplikasi SIAK.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	5	6.3	6.3	6.3
	S	31	38.8	38.8	45.0
	SS	44	55.0	55.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pelayanan kependudukan secara online lebih mudah, efektif dan efisien.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3.8	3.8	3.8
RR	8	10.0	10.0	13.8
S	36	45.0	45.0	58.8
SS	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Penerimaan dan verifikasi kelengkapan berkas secara online lebih menyenangkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	5	6.3	6.3	7.5
RR	9	11.3	11.3	18.8
S	38	47.5	47.5	66.3
SS	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Penandatanganan dokumen kependudukan lebih mudah dan praktis menggunakan tanda tangan elektronik (TTE).

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	5	6.3	6.3	6.3
S	29	36.3	36.3	42.5
SS	46	57.5	57.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Item Iklim organisasi (X3)

Penempatan pegawai sesuai dengan tingkat Pendidikan dan keterampilan setiap pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	6	7.5	7.5	7.5
TS	3	3.8	3.8	11.3
RR	11	13.8	13.8	25.0
S	44	55.0	55.0	80.0
SS	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Saya merasa senang dengan penempatan saat ini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	4	5.0	5.0	7.5
RR	8	10.0	10.0	17.5
S	49	61.3	61.3	78.8
SS	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Penempatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	9	11.3	11.3	13.8
RR	19	23.8	23.8	37.5
S	42	52.5	52.5	90.0
SS	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Hubungan komunikasi antara pimpinan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	2	2.5	2.5	3.8
	RR	9	11.3	11.3	15.0
	S	46	57.5	57.5	72.5
	SS	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Hubungan komunikasi pimpinan dan bawahan telah terjalin dengan baik dan menyenangkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	3	3.8	3.8	5.0
	RR	8	10.0	10.0	15.0
	S	45	56.3	56.3	71.3
	SS	23	28.7	28.7	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Hubungan baik pimpinan dengan bawahan tidak mempengaruhi kinerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	15	18.8	18.8	21.3
	RR	12	15.0	15.0	36.3
	S	40	50.0	50.0	86.3
	SS	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kondisi lingkungan kerja telah memberikan efek positif pada suasana hati pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	5	6.3	6.3	8.8
	RR	17	21.3	21.3	30.0
	S	44	55.0	55.0	85.0
	SS	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Fasilitas atau sarana prasarana kantor tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	6.3	6.3	6.3
	TS	11	13.8	13.8	20.0
	RR	26	32.5	32.5	52.5
	S	29	36.3	36.3	88.8
	SS	9	11.3	11.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kondisi lingkungan kerja mencakup keadaan fasilitas atau sarana prasarana telah memadai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	7.5	7.5	7.5
	TS	10	12.5	12.5	20.0
	RR	22	27.5	27.5	47.5
	S	35	43.8	43.8	91.3
	SS	7	8.8	8.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Item Kepuasan kerja (Y)

Pekerjaan saya sangat menarik dan menggairahkan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	4	5.0	5.0	6.3
	RR	8	10.0	10.0	16.3
	S	54	67.5	67.5	83.8
	SS	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Pekerjaan saya mempunyai tantangan keterampilan dan tanggung jawab.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	3	3.8	3.8	6.3
	RR	5	6.3	6.3	12.5
	S	55	68.8	68.8	81.3
	SS	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Kepuasan bekerja meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	2	2.5	2.5	3.8
	RR	5	6.3	6.3	10.0
	S	51	63.7	63.7	73.8
	SS	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Gaji yang saya terima sebanding dengan jerih payah menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3.8	3.8	3.8
	TS	5	6.3	6.3	10.0
	RR	14	17.5	17.5	27.5
	S	48	60.0	60.0	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Gaji yang saya terima sebanding dengan penggajian pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	5	6.3	6.3	8.8
	RR	18	22.5	22.5	31.3
	S	43	53.8	53.8	85.0
	SS	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Jumlah gaji yang diterima tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.5	2.5	2.5
	TS	8	10.0	10.0	12.5
	RR	23	28.7	28.7	41.3
	S	37	46.3	46.3	87.5
	SS	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) diberikan kepada pegawai berprestasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	3	3.8	3.8	6.3
RR	13	16.3	16.3	22.5
S	45	56.3	56.3	78.8
SS	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Promosi jabatan pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) telah dilakukan secara adil dan profesional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	3.8	3.8	3.8
TS	5	6.3	6.3	10.0
RR	16	20.0	20.0	30.0
S	41	51.2	51.2	81.3
SS	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Promosi jabatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	10	12.5	12.5	15.0
RR	15	18.8	18.8	33.8
S	45	56.3	56.3	90.0
SS	8	10.0	10.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Rekan kerja bersahabat sehingga menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih menyenangkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	4	5.0	5.0	6.3
RR	7	8.8	8.8	15.0
S	48	60.0	60.0	75.0
SS	20	25.0	25.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Rekan kerja tidak mempengaruhi semangat dan kualitas hasil pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.5	2.5	2.5
TS	12	15.0	15.0	17.5
RR	16	20.0	20.0	37.5
S	41	51.2	51.2	88.8
SS	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Kerja sama dalam kelompok kerja saling membantu, mendukung dan menasehati.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	3	3.8	3.8	5.0
RR	8	10.0	10.0	15.0
S	44	55.0	55.0	70.0
SS	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)**

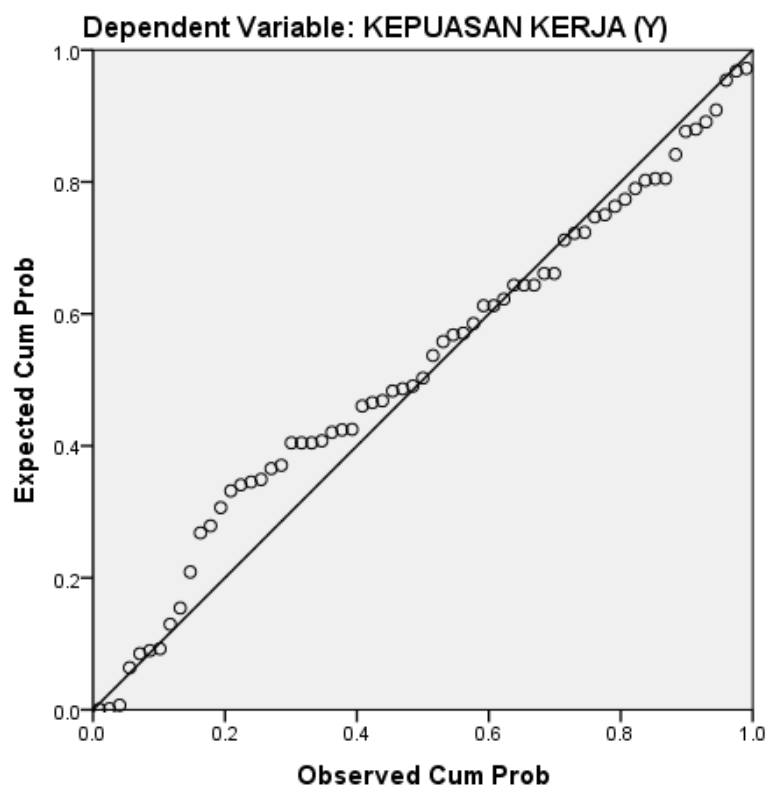
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79401215
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.066
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.381	4.635		3.102	.003		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.237	.093	.306	2.564	.013	.547	1.828
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.136	.158	.089	.863	.392	.731	1.367
	IKLIM ORGANISASI (X3)	.418	.105	.446	3.970	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 65
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.503
- Nilai dU = 1.696
- Nilai Dw = 1.653
- Kesimpulan = Dw < dU (1.653 < 1.696) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

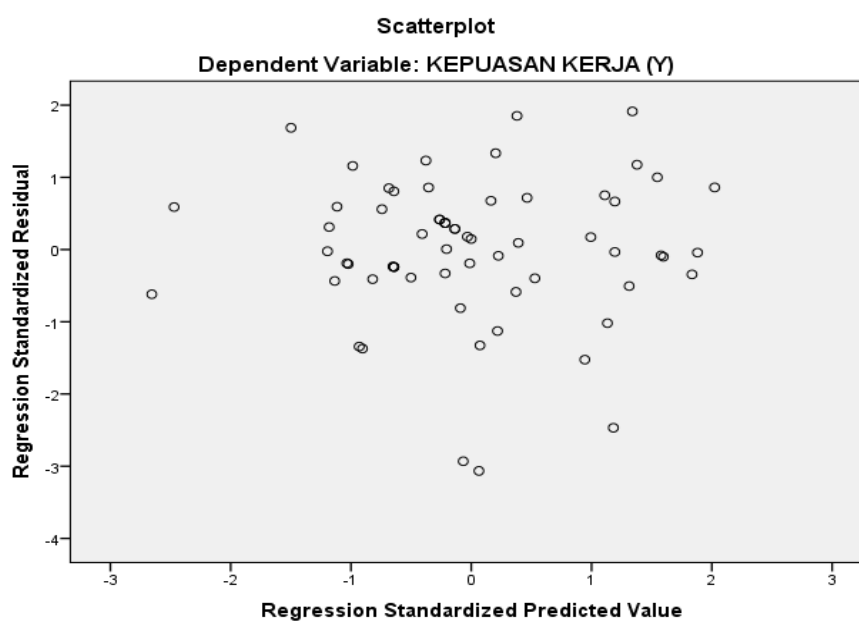
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.503	2.862	1.653

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.998**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.381	4.635		3.102	.003		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.237	.093	.306	2.564	.013	.547	1.828
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	.136	.158	.089	.863	.392	.731	1.367
	IKLIM ORGANISASI (X3)	.418	.105	.446	3.970	.000	.616	1.624

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.76**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.168	3	184.723	22.553	.000 ^b
	Residual	499.616	61	8.190		
	Total	1053.785	64			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.503	2.862	1.653

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.282/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Direktur Pengembangan dan Operasional Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ANDI PATONRANGI PASBAL

NIM : 2018MM11422

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Alamat/No.Hp : 082189604447

Adalah benar telah melakukan **pengolahan data dan validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia. Data yang ada telah diperiksa dan **disetujui oleh pembimbing** untuk tetap digunakan dalam ujian hasil (terlampir catatan hasil pemeriksaan).

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

ANDI PATONRANGI PASBAL_PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

ORIGINALITY REPORT

45%	44%	13%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	5%
2	repository.usu.ac.id Internet Source	3%
3	repository.unhas.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	2%
5	www.kajianpustaka.com Internet Source	2%
6	journal.steamkop.ac.id Internet Source	1%
7	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
10	journal.univpancasila.ac.id Internet Source	1%
11	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
12	www.jogloabang.com Internet Source	1%
13	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
14	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
15	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	1%



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : ANDI PATONRANGI PASBAL
NIM : 2018.MM.1.1422
Judul Tesis : PENGARUH SERVANT LEADERSHIP , BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 16 Maret 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE.,MM

Ketua



Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO

LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR

Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085398113027

LoA (Letter of Acceptance)

No. 108/Massar/III/2021

Dewan penyunting Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO telah menerima artikel,

Nama : Andi Patonrangi Pasbal (Penulis 1)
Rustan DM (Penulis 2)
Didiek Handayani Gusti (Penulis 3)

Judul : Pengaruh Servant Leadership, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar

Asal Instansi : STIE Nobel Indonesia

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa artikel tersebut **telah diterima** dan akan diproses sesuai Prosedur Penulisan **Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO** STIE Nobel Indonesia Makassar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Makassar, 16 Maret 2021

Penanggung Jawab Jurnal
Managing Editorial

Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massar/index>