

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH:

ALDIKA MAULIZI EFFENDI
NPM. 2202120187



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALDIKA MAULIZI EFFENDI
NPM. 2202120187

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M

NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, S.E., M.Si

NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M

NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M

NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ALDIKA MAULIZI EFFENDI
NPM. 2202120187

Dengan judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN
HIDUP KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH**

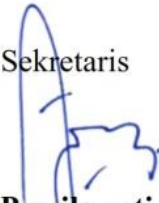
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 6 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Sekretaris


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota


Dr. Erlinda, S.E., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota


Nara Prishwa, S.E., M.B.A
NIK. 19810922 201309 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 29 Agustus 2025
Yang Menyatakan



ALDIKA MAULIZI EFFENDI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aldika Maulizi Effendi
NPM : 2202120187
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP KEBERSIHAN DAN KEINDAHAN KOTA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Agustus 2025

Banda Aceh, 29 Agustus 2025
Yang Menyatakan



ALDIKA MAULIZI EFFENDI

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada orang tuaku tercinta ayahnda Yudi Effendi dan Ibunda Muslikhatun dan kedua adik laki-lak saya Givaldi Muarta Effendi dan adik perempuan saya Alya Aura Effendi yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
4. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.

5. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini
6. Ibu Suryani Murad, SE, M. Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Bapak Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku Pembimbing I Penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
8. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM. selaku Pembimbing II Penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Serta sahabat seperjuangan penulis yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 9 Juli 2025

Aldika Maulizi Effendi

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kinerja Pegawai	8
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Tabel Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 2.1.....	19
2.4 Kerangka Pemikiran	23
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian.....	24
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	24
3.1.2 Jenis Penelitian	24
3.1.3 Horizon Waktu.....	24
3.1.4 Unit Analisis	25
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.2.1 Populasi	25
3.2.2 Sampel.....	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5 Teknik Analisis Data	30
3.6 Pengujian Data	31
3.6.1 Uji Validitas.....	31

3.6.2 Uji Reliabilitas	32
3.7 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7.1 Uji Normalitas.....	33
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	33
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.8 Pengujian Hipotesis	35
3.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	35
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R ²)	36
3.8.3 Uji Sobel (Sobel Test).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Keindahan Kota Banda Aceh	38
4.1.1 Sejarah Singkat	38
4.2 Karakteristik Responden.....	42
Tabel 4.1	43
4.3 Interpretasi Skor Distribusi.....	44
4.4 Deskriptif Variabel Penelitian	45
4.4.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)	45
4.4.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	46
4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	48
4.5 Hasil Pengujian Data	49
4.5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4.5.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	52
4.5.3 Pengujian Analisis	55
4.5.4 Hipotesis Parsial Uji T	65
4.5.5 Koefisien Determinasi	67
4.5.6 Uji Sobel Test	68
4.6 Implikasi Penelitian	70
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tabel Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya ...	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh Tahun 2025.....	27
Tabel 3.3 Skala Likert.....	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	23

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	44
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	46
Lampiran 3 Uji Analisis	47
Lampiran 4 Daftar Tabel Kritis	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas administratif atau operasional, tetapi juga mencakup kontribusi terhadap pengambilan keputusan, pengembangan inovasi, serta peningkatan kualitas layanan dan produk.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk menjaga keberlanjutan dan peningkatan kinerja organisasi. Organisasi yang memiliki tenaga kerja berkualitas cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, mampu meningkatkan produktivitas, dan memberikan pelayanan yang optimal. Kemampuan organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Salah satu indikator yang digunakan dalam mengukur efektivitas pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seorang individu mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Agar pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan, organisasi perlu menyediakan dukungan yang memadai. Dukungan ini dapat

berupa lingkungan kerja yang kondusif, sistem kerja yang jelas, serta penghargaan terhadap hasil kerja.

Faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk iklim kerja yang sehat, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendorong semangat kerja kolektif yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Ketika nilai-nilai budaya tersebut terinternalisasi dengan baik, maka akan tercipta lingkungan kerja yang produktif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan.

Namun, budaya organisasi yang baik saja belum cukup jika tidak didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang mereka jalani, baik dari aspek hubungan antar rekan kerja, beban kerja, penghargaan, maupun kondisi lingkungan kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas tinggi, termotivasi untuk bekerja lebih baik, serta menunjukkan komitmen dalam mencapai target organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor yang menjembatani antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Dalam banyak kasus, budaya organisasi yang tidak sesuai harapan, seperti minimnya keterbukaan, kurangnya penghargaan, atau komunikasi yang tidak efektif, dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja, baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, budaya organisasi yang mendukung dan selaras

dengan harapan pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat kinerja secara menyeluruh.

Setiap organisasi akan memilih cara masing-masing untuk mencapai tujuannya. Beberapa cara yang telah diuraikan sebelumnya merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh organisasi guna menunjang kinerja pegawai. Salah satu organisasi yang membutuhkan tingginya kualitas kepuasan kerja dan budaya organisasi adalah kantor pemerintahan. Melihat pentingnya peran budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam membentuk kinerja pegawai, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Pocut Baren No.30 Kampong Laksana, Kuta Alam, Banda Aceh. Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan lingkungan, kebersihan, serta keindahan kota. Untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, instansi ini membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi, di antaranya budaya organisasi yang kuat serta tingkat kepuasan kerja yang memadai.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut bersama dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi seluruh anggotanya. Budaya organisasi yang kuat diyakini mampu membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku kerja pegawai yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Apabila nilai-nilai budaya organisasi dapat diinternalisasi secara merata oleh seluruh pegawai, maka akan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Namun demikian, berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan pada tanggal 29 April 2025 melalui wawancara terhadap sepuluh orang pegawai di lingkungan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, permasalahan pertama ditemukan adanya kesenjangan antara nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan kondisi implementasi di lapangan. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya terimplementasi dalam praktik kerja sehari-hari. Komunikasi antarbidang dinilai masih belum efektif, dengan adanya hambatan dalam penyampaian informasi yang berdampak pada kurang optimalnya koordinasi pelaksanaan tugas. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan masih terbatas pada level struktural tertentu, sehingga mengurangi rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil.

Selanjutnya berdasarkan hasil survey tersebut permasalahan kedua yaitu, sistem penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai dirasakan belum dilaksanakan secara adil dan transparan. Hal ini menimbulkan perasaan kurang dihargai di kalangan pegawai yang merasa telah bekerja secara maksimal. Beberapa pegawai juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun hubungan antarpegawai, belum sepenuhnya mendukung produktivitas kerja. Di samping itu, ketidakjelasan sistem evaluasi kinerja turut menimbulkan ketidakpuasan dan kebingungan dalam menilai pencapaian kinerja pegawai. Kondisi-kondisi tersebut berdampak pada penurunan semangat kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dari beberapa permasalahan diatas mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Ketidaksesuaian antara nilai-nilai budaya organisasi dengan kenyataan di lapangan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berimplikasi negatif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian ilmiah yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini difokuskan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh”**. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai, serta menjadi pertimbangan bagi pihak terkait dalam membangun budaya organisasi yang efektif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna menunjang pencapaian visi dan misi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh?

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan

mengenai strategi meningkatkan Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

- b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi Pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Kinerja Pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada tiga variabel utama, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, tanpa melibatkan variabel lain di luar itu. Penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai di lingkungan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh, sehingga hasilnya tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan ke instansi lain maupun variabel lainnya. Pembatasan ini dimaksudkan agar analisis lebih terarah dan sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Manusia pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku dan kemampuan seseorang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Abdi Mayu Bimantara, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. (Kadarisman, 2021)

Etos kerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antar manusia, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya internal. (Presilawati, 2023)

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang

diharapkan, sedangkan menurut (Ekasari, 2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai (Afandi, 2021)

Budaya organisasi, kompetensi pegawai, kepuasan kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ariyanto et al.2021). Secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. (Kurnia & Sitorus, 2022)

Mengemukakan bahwa “kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. (Setyorini et al.,2021) Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai terhadap organisasi (Rosalina & Wati 2020)

dipengaruhi oleh:

1. Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui arahan, dukungan, dan sumber daya yang diberikan
2. Disiplin Kerja
Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mencapai hasil kerja yang lebih baik
3. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik meningkatkan disiplin kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. (Rosalina dan Wati, 2020)

pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam membentuk disiplin kerja, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, yang mencerminkan tingkat efektivitas serta efisiensi dalam mencapai tujuan kerja. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses, perilaku, serta kontribusi yang diberikan dalam rangka mendukung kelancaran operasional organisasi. Dalam penelitian tersebut, meskipun indikator kinerja

tidak dijabarkan secara eksplisit dalam bentuk poin, namun berdasarkan analisis yang dilakukan, kinerja pegawai diukur melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Disiplin Kerja
Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.
2. Produktivitas
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif
3. Kualitas Kerja
Standar hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, mencerminkan ketelitian dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas. Faculty Qualification (kualifikasi fakultas) performance (kinerja) and Development (pengembangan)
4. Tanggung Jawab
Kesediaan karyawan untuk menerima dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dengan penuh komitmen.
5. Inisiatif
Kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja tanpa menunggu perintah.

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Dewi, 2019). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan, waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain (Pasla, B. N. 2023).

Budaya organisasi merujuk pada keseluruhan sistem nilai yang diterapkan oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Yudhinanto C.N, 2020). Menurut Simatupang et al., (2020) budaya organisasi adalah karakteristik yang melekat pada suatu organisasi, dimana perannya seringkali sangat mencolok. Budaya organisasi membentuk sifat dan perilaku anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka.

Budaya organisasi mencerminkan karakteristik khas suatu organisasi serta memengaruhi cara karyawan dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama (Syafitri et al., 2024). Budaya organisasi dianggap sebagai pandangan bersama yang dipegang oleh karyawan perusahaan, mencerminkan bagaimana mereka mempersepsikan dan meresapi lingkungan kerja.

Mendefinisikan budaya organisasi sebagai kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari, berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. (Fauzi & Nugroho, 2020)

Dari beberapa pengertian diatas Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, kepercayaan, kebiasaan, dan sikap yang dianut bersama oleh anggota suatu organisasi, yang berkembang seiring waktu dan membentuk karakteristik unik organisasi tersebut.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu memperhatikan setiap faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya organisasi, sebab jika budaya organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan terpenuhi tujuan perusahaan. (Lewaherilla dkk, 2021) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi fisik, yaitu bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan, ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan. Keadaan sakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, lingkungan hidup dan pekerjaannya.
2. Kondisi mental perilaku, yaitu pikiran, emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang. Kondisi tersebut akan mempengaruhi pada saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, kreativitas berpengaruh terhadap perasaan atau mood.
3. Kondisi sosial ekonomi dan budaya, yaitu setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat.
4. Kondisi lingkungan khusus, yaitu kondisi tertentu akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang. Salah satu contoh dalam lingkungan keluarga yang sangat dekat dengan lingkungan hidup seseorang yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator adalah karakteristik dari suatu kegiatan atau objek yang dilakukan.

Indikator budaya organisasi bermakna cirir-ciri budaya organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai. Menurut (Robbins & Judge, 2022) adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko.
Tingkat dorongan organisasi terhadap inovasi dan keberanian anggota dalam mengambil risiko dalam pekerjaan.
2. Perhatian terhadap Detail
Sejauh mana organisasi menekankan ketelitian dan kecermatan dalam pekerjaan.
3. Orientasi pada Hasil
Fokus organisasi terhadap pencapaian hasil dan kinerja yang diukur berdasarkan output
4. Orientasi pada Orang.
Sejauh mana manajemen mempertimbangkan efek keputusan terhadap anggota organisasi.
5. Orientasi Tim.
Tingkat di mana kegiatan kerja diorganisir berdasarkan tim daripada individu.
6. Agresivitas.
Tingkat keagresifan anggota organisasi dalam bersaing dan mencapai tujuan.
7. Stabilitas
Sejauh mana organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo dan stabilitas dalam kegiatan operasional.

(Muhdar, 2020) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Integritas.
Menunjukkan kejujuran dan konsistensi dalam tindakan serta keputusan yang diambil oleh anggota organisasi.
2. Konsistensi.
Menekankan pada keselarasan dan kestabilan dalam perilaku serta kebijakan organisasi.
3. Profesional.
Mengacu pada sikap dan perilaku yang mencerminkan kompetensi, tanggung jawab, dan etika kerja yang tinggi.
4. Tanggung jawab.

Menunjukkan kesediaan anggota organisasi untuk bertanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan.

5. Komunikasi Menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, terbuka, dan transparan dalam lingkungan organisasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berperan langsung terhadap semangat, komitmen, dan performa kerja pegawai dalam suatu organisasi. (Afandi, 2021), kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan seperangkat perasaan pegawai mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Widianti, 2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang terbentuk melalui penilaian terhadap berbagai aspek dalam pekerjaan tersebut.

(Jufrizen dan Pratiwi, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang timbul karena kebutuhan pegawai terpenuhi dalam lingkungan kerja. (Rasyid dan Tanjung, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan yang didasarkan pada persepsi terhadap situasi kerja. Senada dengan itu, (Handoko, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang muncul ketika karyawan menilai pekerjaannya.

Sementara itu, (Paparang dkk, 2021) menekankan bahwa kepuasan kerja bersifat individual dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasional seperti

pengakuan, penghargaan, dan pengembangan diri. (Putra dkk. 2024) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja turut dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti kompensasi, kondisi kerja, dan hubungan antarpegawai.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau respon positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dan harapan individu dalam konteks kerja.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya, budaya organisasi yang baik diharapkan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan relasi sosial di tempat kerja, maka mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, analisis peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi penting untuk memahami secara komprehensif bagaimana budaya organisasi dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut (Nugroho, 2023) sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang nyaman dan mendukung interaksi positif antar karyawan.
2. Kompensasi dan Penghargaan
Sistem gaji, tunjangan, serta apresiasi yang adil dan memadai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan.
3. Pengembangan Karir
Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pengembangan kompetensi, dan peluang kenaikan jabatan yang jelas.
4. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja
Hubungan interpersonal yang baik dan dukungan sosial di lingkungan kerja yang meningkatkan kenyamanan dan motivasi.
5. Keamanan Kerja
Rasa aman akan keberlangsungan pekerjaan, yang meminimalisir kecemasan dan stres.
6. Beban Kerja yang Sesuai
Tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menyatakan ada empat dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. (Wulandari, D. R., & Erdiansyah, R, 2024) Keempat dimensi kerja tersebut antara lain:

1. Pekerjaan
Kepuasan terhadap tugas dan kewajiban yang dilakukan pekerja untuk perusahaan sebagai bagian dari pekerjaan mereka.
2. Upah
Kepuasan terhadap bagian moneter dari paket tunjangan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka.
3. Pengawas
Kepuasan terhadap pemimpin atau atasan langsung yang memiliki wewenang langsung atas administrasi dan pengawasan anggota staf.
4. Rekan Kerja
Kepuasan terhadap rekan kerja atau orang lain yang terlibat dengan karyawan atau bekerja bersama di tempat kerja.

Indikator-indikator ini mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Pendapat lainnya (Rahayu &

Rushadiyati, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil,
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,
3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan
6. Lingkungan kerja yang, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

2.3 Tabel Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini. Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terlihat pada tabel di atas. Di mana terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan.

Memperlihatkan bahwa terdapatnya kesamaan pada pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, yakni kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian dan waktu penelitian. (Andriyastuti dkk, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaili, Apridar dan Aiyub, 2019) mempunyai kesamaan yakni pada analisis data menggunakan statistik deskriptif dalam menguraikan jawaban responden dan kemudian variabel budaya organisasi sebagai variabel independent, Kepuasan kerja sebagai variable mediasi dan

Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada jumlah variable X dan Z nya ada dua yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rispanyo dan Suprayitno, 2020) memiliki kesamaan dengan penelitian ini, di mana persamaannya terletak pada pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, yakni kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian dan waktu penelitian. Terakhir pada penelitian (Rahmadi Ishan, 2018) yaitu mempunyai kesamaan yakni pendekatan dan jenis penelitian, kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel X nya ganda yaitu motivasi kerja.

Tabel 2.1

Tabel Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Andriyastuti Suratman Dan Lilis Supriyanti ningsih,	Kuantitatif	Hasil penelitiannya adalah; ada pengaruh organisasi budaya, keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan terdapat pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Semua koefisien adalah nilai positif yang menunjukkan pengaruh positif kecuali pengaruh keselamatan terhadap	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kepuasan Kerja • Kinerja Pegawai	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Keselamatan Kerja

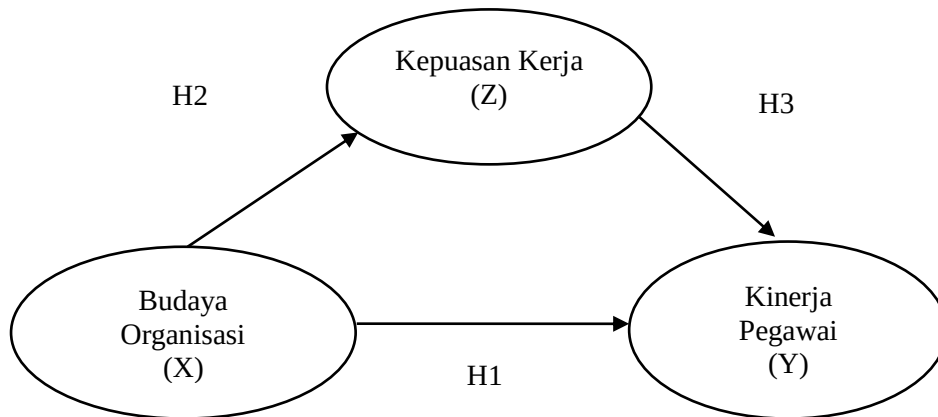
No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	2019)		kinerja yang mempunyai angka koefisien negatif		
2	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru SMA Di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara (Nurlaili, Apridar Dan Aiyub, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kerja lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh sepenuhnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara.	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja Pegawai • Variabel Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kepemimpinan
3	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara budaya organisasi berpengaruh	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja • Variabel Kepuasan Kerja	• Variabel Pengembangan Pegawai • Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, Tri Haryani, Kusuma Chandra Kirana dan Gendro Wiyono, 2022		positif tetapi tidak signifikan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara mediasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sementara pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan melalui kepuasan kerja bersifat positif namun tidak signifikan.		Motivasi Kerja • Variabel Kepemimpinan
4	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Smk Warga Surakarta Darmanta, (Rispanyo dan Suprayitno,	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa: budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan Kinerja Pegawai, kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai, kepuasan kerja secara signifikan memediasi komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai.	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja Pegawai • Variabel Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	2020)				
5	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Smp Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman (Rahmadi Ishan, 2018)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini juga membuktikan pengaruh langsung budaya organisasi lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsungnya pertunjukan.	• Variabel Pengaruh Budaya Organisasi • Variabel Kepuasan Kerja	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Motivasi

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran, sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Rispanyo dan Suprayitno, 2020)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.
- H4: Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang berlokasi di Jalan Pocut Baren No.30 Kp. Laksana, Kuta Alam, Banda Aceh. Yang saat ini menjadi objek penelitian yang berhubungan dengan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan dampaknya pada Kepuasan Kerja.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot*”. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan April 2025 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-tahun			
		April-25	Mei-25	Juni-25	Juli-25
1	Survei awal				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pemeriksaan dan Revisi				
4	Seminar Proposal				
5	Pelaksanaan Penelitian				
5	Pengelolaan Data				
6	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Jumlah pegawai pada Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh yang terdaftar sebagai ASN pada tahun 2025 adalah sebanyak 44 orang, dan oleh karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah tabel Jumlah Pegawai ASN Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh:

Tabel 3.2
Jumlah Pegawai ASN Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan
dan Keindahan Kota Banda Aceh Tahun 2025

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Kaepala Bidang Tata Lingkungan	1 Orang
4	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah	1 Orang
5	Kepala Bidang Pengendalian dan Pengelolaan Lingkungan	1 Orang
6	Kabid. Kebersihan	1 Orang
7	Plh. Kasi. Penyeluhan, Kemitraan dan Peran Serta Masyarakat	1 Orang
8	Kasi. Pengelolaan Limbah B3	1 Orang
9	Kasubbag. Keuangan	1 Orang
10	Kasubbag Umum, Kepegawauian dan Aset	1 Orang
11	Kasi. Kajian Dampak Lingkungan	1 Orang
12	Kasi. Perencanaan dan pendataan	1 Orang
13	Kasi. Pelayanan Retribusi	1 Orang
14	Kasi. Operasional Kebersihan	1 Orang
15	Kasi. Teknologi dan Pengelolaan Sampah	1 Orang
16	Plh. Kasi. Pemerliharan Lingkungan	1 Orang
17	Plh. Kasubbag. Program dan Pelaporan	1 Orang
18	Kasi. Pertamanan	1 Orang
19	Kasi. Pengendalian Pencemaran Lingkungan	1 Orang
20	Plh. Kasi Sarana dan Prasarana	1 Orang
21	Staff	24 Orang
Total		44 Orang

Sumber : Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh Tahun 2025

3.2.2 Sampel

Pedekatan sampel ini berpedoman pada Rahayu (2021) jika jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik mengambil semua sebagai sampel, menjadikan penelitian ini sebagai populasi atau sensus. Metode sensus ini melibatkan penyelidikan setiap elemen populasi secara menyeluruh. Data yang diperoleh dari sensus dianggap sebagai data yang sebenarnya. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini mencapai 44 orang (pegawai) pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan Pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Budaya Organisasi dan kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh”, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) dan variabel *intervening*. Variabel *independent* yang digunakan yaitu Budaya Organisasi (X) variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y), dan variabel *intervening* yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No .	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan, Afandi (2021:83–84)	1. Disiplin Kerja 2. Produktivitas. 3. Kualitas Kerja 4. Tanggung Jawab. 5. Inisiatif (Rosalina & Wati, 2020)	1 - 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. (Pasla, B. N. (2023)	1. Integritas. 2. Konsistensi. 3. Profesional. 4. Tanggung jawab. 5. Komunikasi. (Muhdar, 2020:307)	1 - 5	Likert	B1- B5
Variabel Mediasi						
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Ini merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, Afandi (2021:73)	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja Wulandari, D. R., & Erdiansyah, R. (2024)	1 – 5	Likert	C1–C4

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat.

Menurut Sugiyono (2013:70) Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dampaknya pada kepuasan kerja.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$\text{Persamaan 1 : } Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y = \rho_{yx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

X = Budaya Organisasi

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.6.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan

pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja Pegawai yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $>$ r tabel maka pernyataan reliable.

2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 ".

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan "Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik".

3.7.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan "Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal".

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghazali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah "variabel independent

yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian:

Ho1: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Ha1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Ho2: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Ha2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H03: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Ha3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

H04: Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Ha4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H0 diterima dan Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak dan Ha ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

3.8.2.1 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

3.8.2.2 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (Adjusted R²) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8.3 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang

dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghazali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Koefisien Jalur X ke Z

b : Koefisien Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi secara signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Keindahan Kota Banda Aceh

4.1.1 Sejarah Singkat

Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Keindahan (DLHK3) Kota Banda Aceh merupakan hasil penggabungan dari dua instansi sebelumnya, yaitu Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota (DK3) serta Kantor Lingkungan Hidup (KLH). Penggabungan ini dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian ditindaklanjuti melalui Qanun Kota Banda Aceh Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Banda Aceh.

Pembentukan dan pengaturan tugas serta fungsi dari DLHK3 ditetapkan melalui Peraturan Wali Kota Banda Aceh Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh. Penggabungan kedua instansi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan lingkungan hidup, kebersihan kota, serta keindahan tata ruang. Sejak saat itu, DLHK3 menjadi lembaga teknis yang bertanggung jawab dalam urusan kebijakan lingkungan, pengelolaan sampah, pemeliharaan ruang terbuka hijau (RTH), pengendalian pencemaran lingkungan, serta pelayanan kebersihan dan penerangan jalan umum (PJU) di wilayah Kota Banda Aceh.

DLHK3 terus mengalami perkembangan baik dalam struktur organisasi, fungsi pelayanan, maupun sarana dan prasarana kerja guna mendukung visi Pemerintah Kota Banda Aceh dalam mewujudkan kota yang bersih, hijau, dan ramah lingkungan.

a. Visi

Terwujudnya Banda Aceh sebagai Kota Tamaddun, Modern dan Islami," yang menekankan pada pembangunan kota dengan peradaban tinggi, modernitas yang cerdas dan teratur, serta berlandaskan nilai-nilai Islam.

1. Mewujudkan pelaksanaan Syariat Islam secara kaffah.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan amanah disertai dengan penegakan hukum.
3. Mewujudkan pembangunan Kota Banda Aceh yang nyaman, aman, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.
4. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota pendidikan yang berkualitas.
5. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai pusat perdagangan, industri dan perikanan.
6. Mewujudkan masyarakat Kota Banda Aceh yang sehat, cerdas dan berkualitas.
7. Mewujudkan Kota Banda Aceh sebagai kota wisata berbasis masyarakat dan budaya Islami

b. Misi

Mendukung misi ketiga RPJP Kota Banda Aceh, yaitu: Mewujudkan pembangunan Kota Banda Aceh yang nyaman, aman, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

c. Tujuan DLHK3 (2023-2026):

Terwujudnya lingkungan hidup yang berkualitas serta tanggap terhadap perubahan iklim.

d. Sasaran utama meliputi:

1. Meningkatnya kebersihan kota dan tersedianya fasilitas publik sesuai standar nasional.
2. Tersedianya energi dari sumber terbarukan untuk mengatasi kekurangan pasokan listrik.

e. Strategi dan arah kebijakan:

1. Meningkatkan indeks kualitas air, udara, dan tutupan lahan
2. Mengurangi tempat pembuangan sampah liar dan meningkatkan pengelolaan sampah
3. Meningkatkan pengendalian dan konservasi lingkungan melalui pengawasan dokumen lingkungan
4. Penghijauan dan penanganan sampah di wilayah sepadan pantai dan sungai
5. Pengembangan energi terbarukan seperti solar panel di lingkungan perkantoran pemerintahan dan fasilitas umum.

Dengan demikian, DLHK3 Banda Aceh berfokus pada pembangunan lingkungan yang bersih, sehat, dan berkelanjutan sebagai bagian dari pengembangan kota yang modern dan Islami.

f . Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Keindahan (DLHK3) Kota Banda Aceh. Dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada tingkat instansi teratas, terdapat kepala dinas sebagai yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan fungsi dinas dibawahnya ada sekretaris yang membantu kepala dinas dalam melaksanakan fungsi dinas serta memimpin pelaksanaan administrasi dan tata kelola organisasi.

Bidang Tata Lingkungan Menyiapkan, merumuskan, melaksanakan, dan memonitoring kebijakan RPPLH, KLHS, NSDA/SLHD, izin lingkungan, mitigasi perubahan iklim, konservasi keanekaragaman hayati, sistem informasi lingkungan, dan dokumen lingkungan lainnya Seksi Perencanaan dan Pendataan Seksi Kajian Dampak Lingkungan Seksi Pemeliharaan Lingkungan dengan fungsi spesifik sesuai tugasnya Bidang Peta dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup Fokus pada compliance (ketaatan hukum lingkungan), sosialisasi kebijakan teknis, peningkatan kapasitas masyarakat dan pelaku usaha.

Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Menangani pengendalian dampak lingkungan, termasuk standarisasi, pengujian, perizinan, dan evaluasi lingkungan. Bidang Kebersihan dan Pengelolaan Sampah Bertanggung jawab atas pengangkutan sampah, pengolahan, pemusnahan, pemeliharaan ruang terbuka hijau, keindahan jalan utama, dan layanan penerangan jalan umum (LPJU) UPT dan Jabatan Fungsional UPT mengelola operasional lapangan seperti pengelolaan sampah wilayah barat/timur, tempat pemrosesan akhir (TPA), serta perlengkapan dan bengkel.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi kantor DLHK3

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 44 orang pegawai dari Dinas Lingkungan Hidup Kebersihan dan Keindahan Kota (DLHK3) Banda Aceh sebagai responden. Responden terdiri dari berbagai jabatan dan latar belakang pekerjaan yang menggambarkan kondisi organisasi secara representatif.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Pria	30	68
	b. Wanita	14	32
Jumlah		44	100%
2	usia		
	a. 21-30	8	18
	b. 31-40	20	45
	c. 41-50	10	23
	d. 50	6	14
Jumlah		44	100%
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	12	27
	b. Diploma	6	14
	c. Sarjana	22	50
	d. Pasca Sarjana	4	9
Jumlah		44	100%
4	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	5	11
	b. 5-10 tahun	20	45
	c. 11-15 tahun	15	34
	d. 16-20 tahun	4	10
Jumlah		44	100%
5	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	1	2
	b. Menikah	42	96
	c. Pernah Menikah	1	2
Jumlah		44	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil pendataan terhadap 44 pegawai Kantor DLHK3 Banda Aceh seperti yang diperlihatkan dalam Tabel 4.1, Diketahui bahwa responden paling banyak adalah laki-laki dengan jumlah 30 orang (68%), sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang (32%).

Responden berdasarkan Usia dari hasil pendataan terhadap 44 pegawai Kantor DLHK3 Banda Aceh, diperoleh responden dengan rentang usia 21-30

tahun berjumlah 8 orang (18%), responden rentang usia 31- 40 tahun sejumlah 20 orang (45%), dan responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 10 orang (23%). Dan rentang usia 50 tahun keatas berjumlah 6 orang (14%).

Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Dari hasil pendataan terhadap 44 pegawai Kantor DLHK3 Banda Aceh seperti yang diperlihatkan dalam tabel 4.1 Diketahui bahwa Responden paling banyak adalah Jenjang S1 dengan jumlah 22 orang (50%) responden berjumlah 14 orang (32%). Responden jenjang SMA 12 orang dengan persentase (27%), responden jenjang D3 sebanyak 6 orang (14%), responden S2 sebanyak 4 orang dengan persentase (9%).

Responden berdasarkan Lama Masa Kerja Dari hasil pendataan terhadap 44 pegawai Kantor DLHK3 Banda Aceh seperti yang diketahui bahwa Responden paling banyak dari lama Masa Kerja 5-10 tahun dengan jumlah 20 orang (45%), responden masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang (34%). Responden masa kerja di bawah 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase (11%), responden masa kerja 16-20 tahun sebanyak 4 orang (10%).

Responden Berdasarkan Status Pernikahan dari hasil pendataan terhadap 44 pegawai Kantor DLHK3 Banda Aceh seperti diketahui bahwa status pernikahan responden paling banyak adalah menikah jumlah 42 orang (96%), responden dengan status belum menikah sebanyak 1 orang (2%). Responden dengan status pernah menikah sebanyak 1 orang dengan persentase (2%).

4.3 Interpretasi Skor Distribusi

Interval interpretasi **skor rata-rata (mean)** seperti:

- 1.00–1.79 = Sangat Tidak Setuju
- 1.80–2.59 = Tidak Setuju

- 2.60–3.39 = Kurang Setuju
- 3.40–4.19 = Setuju
- 4.20–5.00 = Sangat Setuju

Menurut Sugiyono (2019), menjustifikasi bahwa pembagian interval skor berdasarkan kuesioner skala Likert untuk interpretasi deskriptif. penelitian kuantitatif berbasis skala Likert (terutama skala 1–5).

4.4 Deskriptif Variabel Penelitian

4.4.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	%	S	%	KS	%	TS	%	STS	%	Total	Mean
1	Setiap bekerja Bapak/Ibu tidak pernah menyalahgunakan wewenang atau tanggung jawab yang diberikan.	8	18,2	12	27,3	19	43,2	3	6,8	2	4,5	44	3,59
2	Bapak/Ibu berusaha menjaga standar kerja yang konsisten setiap hari.	9	20,5	10	22,7	17	38,6	5	11,4	3	6,8	44	3,52
3	Bapak/Ibu menjaga sikap dan penampilan yang sesuai dengan standar profesional kerja.	7	15,9	9	20,5	25	56,8	2	4,5	1	2,3	44	3,66
4	Bapak/Ibu bertanggung jawab dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan dalam pekerjaan saya.	2	4,5	11	25,0	22	50,0	6	13,6	3	6,8	44	3,16

5	Bapak/Ibu terbuka untuk berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	2	4,5	23	52,3	16	36,4	1	2,3	2	4,5	44	3,61
Rata-rata													3,43

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas variabel budaya organisasi (X) yang bernilai rata-rata 3,43 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya Setiap bekerja tidak pernah menyalah gunakan wewenang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,59 artinya responden menyatakan setuju. Menjaga sikap dan penampilan sesuai standar profesional kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya responden menyatakan setuju. Berusaha menjaga kerja secara konsisten 3,25 artinya responden menyatakan setuju. Bertanggung jawab dan tidak menyalahkan orang lain atas kesalahan sendiri diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16 artinya responden menyatakan setuju dan Terbuka untuk berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas diperoleh nilai sebesar 3,61 artinya responden menyatakan setuju.

4.4.2 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.3
Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS frk (%)	S frk (%)	KS frk (%)	TS frk (%)	STS frk (%)	Mean
1	Mematuhi peraturan dan tata tertib	5 (11.4%)	18 (40.9%)	14 (31.8%)	5 (11.4%)	2 (4.5%)	3,43
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu	7 (15.9%)	8 (18.2%)	12 (27.3%)	13 (29.5%)	4 (9.1%)	3,02

3	Menghasilkan pekerjaan sesuai mutu instansi	8 (18.2%)	10 (22.7%)	15 (34.1%)	10 (22.7%)	1 (2.3%)	3,32
4	Bertanggung jawab penuh atas tugas	4 (9.1%)	15 (34.1%)	20 (45.5%)	1 (2.3%)	4 (9.1%)	3,32
5	Mencari solusi sendiri sebelum minta bantuan	3 (6.8%)	11 (25.0%)	17 (38.6%)	10 (22.7%)	3 (6.8%)	3,02
Rata-rata							3,49

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas variabel kinerja Pegawai bernilai rata-rata 3,49 artinya responden menyatakan kurang setuju terhadap variabel di atas. Pernyataannya yaitu Responden mampu mematuhi peraturan dan tata tertib diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 artinya responden menyatakan setuju. Responden mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 artinya responden menyatakan setuju. Responden Menghasilkan pekerjaan sesuai mutu instansi diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 artinya responden menyatakan setuju. Responden bertanggung jawab penuh atas tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 artinya responden menyatakan setuju dan responden mampu mencari solusi sendiri sebelum meminta bantuan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,02 artinya responden menyatakan kurang setuju.

4.4.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Bapak/Ibu merasa memiliki kesempatan untuk berkembang melalui pekerjaan saya	9	12	15	5	3	20.5%	27.3%	34.1%	11.4%	6.8%
2	Bapak/Ibu merasa puas dengan sistem pemberian tunjangan di tempat saya bekerja.	5	13	17	5	4	11.4%	29.5%	38.6%	11.4%	9.1%
3	Bapak/Ibu merasa atasan saya adil dalam menilai kinerja bawahannya	6	13	21	2	2	13.6%	29.5%	47.7%	4.5%	4.5%
4	Bapak/Ibu merasa nyaman bekerja dalam tim bersama rekan kerja saya.	7	15	18	1	3	15.9%	34.1%	40.9%	2.3%	6.8%
Rata-rata											3,62

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas variabel kepuasan kerja (Z) yang bernilai rata-rata 3,62 artinya responden menyatakan setuju terhadap variabel di

atas. Pernyataannya yaitu Responden merasa memiliki kesempatan untuk berkembang melalui pekerjaan saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 34,1 artinya responden menyatakan kurang setuju. Responden merasa puas dengan sistem pemberian tunjangan di tempat saya bekerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 38,6 artinya responden menyatakan kurang setuju. Responden merasa atasan saya adil dalam menilai kinerja bawahannya diperoleh nilai rata-rata sebesar 47,7 artinya responden menyatakan kurang setuju dan atasan responden merasa nyaman bekerja dalam tim bersama rekan kerja saya diperoleh nilai rata-rata sebesar 40,9 artinya responden menyatakan kurang setuju.

4.5 Hasil Pengujian Data

4.5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Setelah dapat dipercaya, maka kuesioner harus bebas dari kesalahan dalam arti kuesioner yang digunakan harus dapat berfungsi memberikan data yang sebenarnya sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang terjadi sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data primer harus melewati uji validitas sehingga data tentang citra destinasi, sarana dan prasaran, *experience to visit religious* dan *revisit intention* dapat mewakili berbagai kejadian yang benar-benar diharapkan terjadi.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*. Uji *pearson product-moment* menghasilkan nilai dari 0 sampai dengan 1 yang menggambarkan hubungan kekuatan skor item pertanyaan dengan skor data yang digunakan secara keseluruhan. Semakin mendekati satu maka akan semakin kuat daya dukung indikator penelitian terhadap variabel yang

digunakan. Nilai korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* pada tingkat signifikansi 5% dan df sebesar 44 sampel yaitu sebesar 0,297. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Indikator		Koefisien Korelasi	Nilai Kritis r N = 44	Keterangan
A1	Kinerja Pegawai (Y)	0.444	0,297	Valid
A2		0.530	0,297	Valid
A3		0.440	0,297	Valid
A4		0.451	0,297	Valid
A5		0.571	0,297	Valid
B1	Budaya Organisasi (X ₁)	0.403	0,297	Valid
B2		0.483	0,297	Valid
B3		0.522	0,297	Valid
B4		0.474	0,297	Valid
B5		0.372	0,297	Valid
C1	Kepuasan Kerja (Z)	0.547	0,297	Valid
C2		0.526	0,297	Valid
C3		0.455	0,297	Valid
C4		0.489	0,297	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2025

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa data primer yang digunakan dalam variabel Kinerja Pegawai yang terbentuk dari item pertanyaan item A1 sampai dengan A5, variabel Budaya Organisasi yang terbentuk dari item pertanyaan item B1 sampai dengan B5, variabel Kepuasan Kerja yang terbentuk dari item pertanyaan C1 sampai dengan C4 seluruhnya memiliki koefisien korelasi r hitung $>$ nilai r tabel *product-moment* pada *level of significant* 5% (0,297) sebagaimana terlihat pada Lampiran 7. Dengan demikian seluruh butir indikator ukur yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid dan signifikan sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja sebagaimana yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian kehandalan dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus *Cronbach Coefficient Alpha*. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Priyanto, 2012: 26). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kehandalan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Hasil Uji Reliabilitas
Tabel 4.6

No	Variabel	Indikator Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1 s/d A5	0,853	Handal
2	Budaya Organisasi (X)	B1 s/d B5	0,897	Handal
3	Kepuasan Kerja (Z)	C1 s/d C4	0,913	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2025

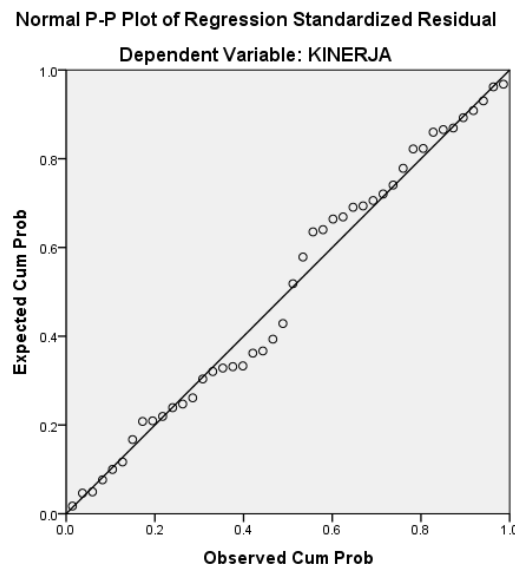
Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing atribut pertanyaan yang digunakan untuk pengumpulan data variabel Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,853, 0,897, 0,913. Nilai hasil pengujian tersebut telah memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* dengan nilai alpha lebih dari 0,60.

Dengan demikian alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini telah dapat dipercaya.

4.5.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Pengujian Normalitas

Data skala yang digunakan untuk pembentukan variabel Kinerja Pegawai (Y), Budaya Organisasi (X_1), kepuasan kerja (Z) pada Kantor DLHK Provinsi Aceh harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P –P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja pegawai pada Kantor DLHK3 Banda Aceh dengan jumlah data sebanyak 44 dan seluruhnya tersebar masuk dalam kategori garis distribusi

normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk tiga variabel lainnya sebagaimana terlihat pada Lampiran.

2. Pengujian Multikolinieritas

Hubungan linier tiga variabel bebas yang digunakan dalam model regresi linier dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X_1), kinerja pegawai (Y) dan Kepuasan kerja (Z) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara dua variabel bebas tersebut dapat di deteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics*. Jika VIF lebih besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak terdapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.7

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	0.959	1,043	Non Multikolinieritas
2	Kepuasan kerja (Z)	0.959	1,043	Non Multikolinieritas

Sumber :Data Primer (diolah), 2025

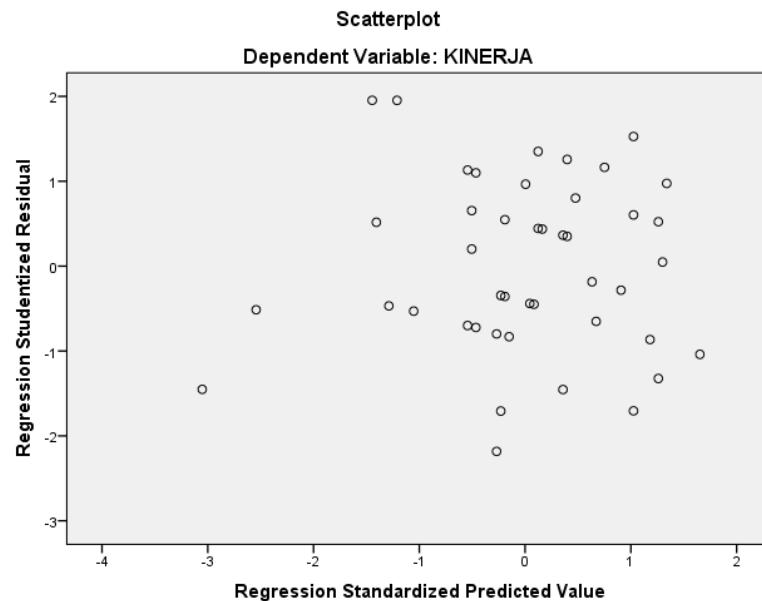
Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.7 menunjukkan nilai VIF dari dua variabel yang terlibat dalam model analisis yaitu budaya organisasi (X), dan kepuasan kerja (Z) masing-masing $< 10,0$, sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-

masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

3. Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linier berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang di kenal dengan gangguan Homoscedastic. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel Budaya Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (Z) mempunyai varian yang sama dengan produktivitas Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DLHK3 Banda Aceh, sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.8



Hasil uji heterokedastisitas sebagaimana terlihat dalam gambar diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Pengujian Analisis

1. Uji Analis Regresi Linear Sederhana

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor DLHK3 Banda Aceh.

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuktikan dengan analisis regresi berganda (*multiple regression*). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan interval dari variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X), terhadap kenaikan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) pegawai dan Variabel Moderasi Kepuasan Kerja (Z) pada Kantor DLHK3 Banda Aceh pada tingkat kesalahan tertentu (*significansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar

nyata. Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat Tabel 4.13.

**Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh budaya organisasi
Terhadap kinerja Pegawai
pada Kantor DLHK3 Banda Aceh**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	2,067	0,502	0,560	5.771	0.012
Budaya Organisasi	0,673	0,154		3.014	0.004
Koefisien korelasi [R]	0,476				
R Square	0,227				
F Hitung	12.355				
Sig	0,004				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai constant (a) sebesar 2.067, sedangkan nilai kualitas pelayanan (b / koefisien regresi) sebesar 0.673, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2.067 + 0.673X$$

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Konstanta sebesar 2.067, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2.067.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0.673 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0.673.

koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.

- c. standardized Coefficient (Beta) sebesar 0,673 Nilai Beta digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala standar. Nilai 0,673 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong kuat mendekati 1. Artinya, kontribusi budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai tergolong kuat dan dominan dalam model ini.
- d. nilai t : diketahui nilai T hitung sebesar $3.014 > T_{\text{tabel}} 2.018$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- e. Koefisien korelasi $R = 0,476$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor DLHK3 Banda Aceh dengan keeratan 47,6%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
- f. Koefisien determinasi $R^2 = 0,227$ menjelaskan peran variable budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Pada kantor DLHK3 Banda Aceh 22,7%, artinya terdapat nilai residu 77,3% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pegawai

terhadap budaya organisasi, maka semakin tinggi pula signifikan kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,004 yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Nilai Beta yang tinggi (0,673) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada kantor DLHK3 Banda Aceh.

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan interval dari variabel bebas yang terlibat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi (X), terhadap kenaikan variabel moderasi yaitu Kepuasan Kerja (Z) pada Kantor DLHK3 Banda Aceh pada tingkat kesalahan tertentu (*signifcansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier dapat dilihat Tabel 4.9

**Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh budaya organisasi
Terhadap kepuasan Kerja
pada Kantor DLHK3 Banda Aceh**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	2.320	0.553	0.901	2.084	0.044
Budaya Organisasi	0.892	0.084		3.940	0.003
Koefisien korelasi [R]	0,519				
R Square	0,269				
F Hitung	15,452				
Sig	0,003				

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Diketahui nilai constant (a) sebesar 2.320, sedangkan nilai kualitas pelayanan (b / koefisien regresi) sebesar 0.892, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Z = a + bX$$

$$Z = 2.320 + 0.892 X$$

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Konstanta sebesar 2.320, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2.320
- b. Koefisien regresi X sebesar 0.892, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,892 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Z adalah positif.
- c. standardized Coefficient (Beta) sebesar 0.901 Nilai Beta digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala standar. Nilai 0,901 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tergolong kuat mendekati 1. Artinya, kontribusi budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja tergolong kuat dan dominan dalam model ini.
- d. nilai t : diketahui nilai T hitung sebesar 3.940 > Ttabel 2.018, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja (Z).

- e. Koefisien korelasi $R = 0,519$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) pada kantor DLHK3 Banda Aceh keeratatan 51,9%. Hubungan tersebut tergolong kuat
- f. Koefisien determinasi $R^2 = 0,269$ menjelaskan peran variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja Pada kantor DLHK3 Banda Aceh 26,9%, artinya terdapat nilai residu 73,1% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pegawai terhadap budaya organisasi, maka semakin tinggi pula signifikan kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,003 yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Nilai Beta yang tinggi (0,901) juga menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi sangat kuat dalam menjelaskan variasi kepuasan Kerja.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor DLHK3 Banda Aceh.

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan interval dari variabel Kepuasan Kerja (Z), terhadap kenaikan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor DLHK3 Banda Aceh pada tingkat kesalahan tertentu (*significansi*) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS regresi linier dapat dilihat Tabel 4.10

**Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap kinerja Pegawai
pada Kantor DLHK3 Banda Aceh**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	2.967	0,134	0.827	1.859	0.005
Kepuasan Kerja	0.510	0.056		5.174	0.000
Koefisien korelasi	0,616				
R Square	0,379				
F Hitung	25.624				
Sig	0,000				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai constant (a) sebesar 2.967, sedangkan nilai kualitas pelayanan (b / koefisien regresi) sebesar 0.510, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.967 + 0.510 X$$

Tabel di atas menjelaskan pengaruh dari masing-masing variabel adalah:

- a. Konstanta sebesar 2.967, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2.967
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,510, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepuasan kerja, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0.510 koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable Z terhadap Y adalah positif.

- c. standardized Coefficient (Beta) sebesar 0.827 Nilai Beta digunakan untuk melihat kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam skala standar. Nilai 0,827 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tergolong kuat mendekati 1. Artinya, kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja tergolong kuat dan dominan dalam model ini.
- d. nilai t : diketahui nilai T hitung sebesar 5,174 > Ttabel 2.018, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- e. Koefisien korelasi $R = 0,616$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor DLHK3 Banda Aceh keeratan 61,6%. Hubungan tersebut tergolong kuat
- f. Koefisien determinasi $R^2 = 0,379$ menjelaskan peran variabel kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai Pada kantor DLHK3 Banda Aceh 37,9%, artinya terdapat nilai residu 62,1% dari variabel lainnya, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula signifikan kepuasan kerja. Nilai signifikansi 0,000 yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik. Nilai Beta yang tinggi (0.827) juga

menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

2. Uji Mediation Regresion Analysis (MRA)

Untuk menguji kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, digunakan metode *Mediation Regression Analysis*. Analisis ini diolah dengan program SPSS. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Mediation Regresion analysis (MRA)
Pengaruh Budaya Organisasi
Terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja
pada Kantor DLHK3 Banda Aceh
coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.626	6.788		1.152	.025
Budaya Organisasi	0.515	1.096	2.141	3.022	.004
Kepuasan Kerja	2.371	1.197	2.198	2.981	.006
XZ	0.147	0.081	3.056	2.381	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahawa output dari analisis regresi mediasi yang dilakukan menggunakan SPSS, maka diperoleh model analisis regresi mediasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + \beta z + \beta x.z + e$$

$$Y = 8.626 + 0,215x + 2,371z - 0,147xz + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta $\alpha = 8,626$ Berdasarkan nilai konstanta sebesar 8,626 diperoleh bahwa variabel yang terdiri dari tiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X), variabel Kepuasan Kerja (Z), dan variabel interaksi Budaya Organisasi $\times$ Kepuasan Kerja (XZ) bernilai 0 maka diperkirakan nilai variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 8,626. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh, meningkatnya Kinerja Pegawai.
- b. Koefisien Budaya Organisasi (x) = 0,515 Nilai koefisien variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,515 dimana nilai tersebut positif. Artinya bahwa, setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi (X) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,515 satuan. Hal ini setara dengan peningkatan sebesar 51,5% terhadap pengaruh langsungnya, dengan asumsi bahwa variabel lain tetap konstan.
- c. Koefisien Kepuasan Kerja (z) = 2,371 Nilai koefisien variabel kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar 2,371. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja (Z) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,371 satuan. Ini setara dengan peningkatan sebesar 63,27% terhadap pengaruh langsungnya.
- d. Koefisien mediasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja (xz) = 0,147 Nilai ini menunjukkan adanya moderasi positif antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, bahwa mediasi

antara budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Hipotesis Parsial Uji T

(Uji T) Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis peneliti diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil ini akan semakin kuat apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi pada pengaruh budaya organisasi dan kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Karena nilai thitung ($3,022 > t_{\text{tabel}} (2,018)$) dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DLHK3 Banda Aceh.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Karena nilai thitung ($3,940 > t_{\text{tabel}} (2,018)$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor DLHK3 Banda Aceh.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja (Z), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,022 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai thitung ($5,174$) $>$ ttabel ($2,018$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DLHK3 Banda Aceh.
4. Pengaruh interaksi kepuasan kerja dan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Ketika kepuasan kerja dimasukkan sebagai variabel moderasi melalui interaksi antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.381 dengan nilai signifikansi sebesar 0,021. Karena thitung ($2,381$) $>$ ttabel ($2,018$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan $0,021 < 0,05$ dimana bisa kita nyatakan signifikan Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa jenis moderasi yang terjadi adalah mediasi quasi, karena ia memoderasi dan juga mempengaruhi langsung kinerja pegawai yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan, dan Keindahan Kota Banda Aceh. Variabel ini dikategorikan sebagai variabel moderasi (kepuasan kerja) tidak hanya memengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai melalui interaksi, tetapi juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, sehingga berperan ganda sebagai mediasi sekaligus prediktor. Artinya keberadaan kepuasan kerja tidak hanya sebagai variabel moderasi namun juga sebagai prediktor.

4.5.5 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen akibat perubahan variabel independen. Adapun hasil uji koefisien determinasi disajikan sebagai berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0.925 ^a	0.832	0.813	1.012

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi*Kepuasan Kerja

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.12 mengenai uji determinasi, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun menggunakan variabel independen yaitu XZ, kepuasan kerja (z), dan budaya organisasi (x) memiliki kekuatan yang sangat tinggi dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,925 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara variabel independen tersebut terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,832 mengindikasikan bahwa sebesar 83,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, serta interaksi antara keduanya. Sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Nilai R Square yang tinggi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan penjelasan yang sangat baik.

4.5.6 Uji Sobel Test

Menggunakan uji Sobel sebagai metoda statistik untuk secara formal mengukur mediasi dengan asumsi variabel dependen dan moderator merupakan variabel-variabel kontinyu. Uji Sobel ditujukan untuk menguji apakah variabel moderator berpengaruh seperti independen variabel kepada dependen variabel. Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel moderasi. berikut adalah cara mendeteksi Pengaruh budaya organisasi dalam Memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

$$(a) \text{Kepuasan Kerja} = a + a \text{Kinerja Pegawai} + e1$$

$$(b) \text{Budaya Organisasi} = a + c \text{Kinerja Pegawai} + b \text{Kepuasan kerja} + e2$$

Dari hasil output SPSS di bawah ini untuk persamaan regresi yang pertama (1) di peroleh persamaan sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.012	2.800		5.920	.012
Budaya Organisasi	.673	.160	.600	3.092	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. $\text{Kepuasan kerja} = a + a \text{Budaya Organisasi} + e1 = 10.012 + 0.673 \text{Budaya Organisasi}$

Sedangkan untuk persamaan regresi yang kedua (2) di peroleh sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.028	2.085		2.534	.013
Budaya Organisasi	.673	.154	.560	3.014	.004
Kepuasan kerja	.510	.056	.820	5.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Kepuasan kerja = a + c Budaya Organisasi + b Kepuasan kerja + e₂

$$= 8.028 + 0.673 \text{ Budaya Organisasi} + 0.510 \text{ Kepuasan kerja}$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji dengan *Sobel test* sebagai berikut : Standar error dari koefisien *indirect effect* (Sab).

$$Sab =$$

$$= \sqrt{b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$= \sqrt{(0.510)^2 (0.154)^2 + (0.673)^2 (0.160)^2}$$

$$= \sqrt{0,006659 + 0.00142} = 0,008079$$

$$= 0,08988$$

Berdasarkan hasil perkalian **ab** dapat digunakan untuk menghitung tstatistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab} = 3.818$$

Oleh karena t hitung = 3.818 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0.343 signifikan dan berarti ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DLHK3 Banda Aceh melalui Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Martalina Zwita Ompusunggu (2024) Febyolla Presilawati, Hilwa Putri Phonna (2024) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa dalam mengelola Sumber Daya Manusia diperlukan budaya organisasi yang kuat dan positif perlu dibangun secara konsisten karna terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai jembatan psikologis yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan loyal terhadap organisasi. Oleh karna itu perlunya aspek budaya organisasi disertai dengan pengelolaan kepuasan kerja secara menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya yang dibangun dalam organisasi, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Nilai signifikansi sebesar 0,004 dan t hitung 3,092 menunjukkan bahwa pengaruh ini kuat dan bermakna secara statistik.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji regresi, budaya organisasi secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,004 dan t hitung 3,014.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja, dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung 5,174.
4. Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji Sobel dengan t hitung sebesar 3,818 ($> 1,96$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, karena budaya organisasi tetap berpengaruh langsung terhadap kinerja meskipun kepuasan kerja dimasukkan dalam model.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk instansi dan penelitian lanjutan adalah sebagai berikut:

1. Menanamkan dan membina budaya organisasi secara berkelanjutan
Pimpinan instansi sebaiknya terus menumbuhkan budaya kerja yang kuat dan positif melalui sosialisasi nilai-nilai organisasi, pelatihan internal, dan pembiasaan perilaku kerja yang sesuai dengan visi dan misi instansi. Budaya kerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
2. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara terukur
Instansi diharapkan melakukan evaluasi rutin terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti sistem kompensasi, keseimbangan kerja dan kehidupan, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, serta peluang pengembangan karier. Perhatian yang lebih pada faktor-faktor tersebut akan mendorong kinerja pegawai secara maksimal.
3. Mengintegrasikan pendekatan budaya dan psikologis dalam pengelolaan pegawai
Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja sebaiknya dilakukan secara integratif, tidak hanya dari sisi struktural tetapi juga memperhatikan aspek psikologis pegawai.
4. Manajemen disarankan untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, terutama yang berkaitan langsung dengan pekerjaan mereka. Hal ini akan meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi.
5. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan lingkungan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2(2), 22.
- Afandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 73.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Media Pressindo.
- Ariyanto, Agus, and Windy Sartika Gilang Kencana. (2021). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)* 11 (1): 23–32.
- Agriawan, Hamid, & Mukzam. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 28 No. 1.
- Basri, H., & Rivai, V. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bimantara, A. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Terhadap Kurir PT J&T EXPRESS Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9, 1261-1271.
- Cn. (2020). *Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung*. Skripsi, Universitas Bandar Lampung.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga University Press.
- Gustiana et al., 2022 “Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3(6): 657–66.
- H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 241.

- Haki, U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 64–74.
- Handoko, H. T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service), 2019.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Grup.
- Ipunk yogatama, (2020). *Jurnal Teori Produksi*. Jurnal Teori Produksi.
- Isra Mira Norizka dan Alfi Amalia, (2023), *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan*.
- Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Budaya Organisasi* (Mirsawati.). Rajawali Printing.
- Jufrizen, & Pratiwi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Hal. 45-46.
- Kristianto, Toga Sehat Sihite, Desmi Triyanti Purba, Marintan Saragih, (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu*.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 48–57.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan, Pemberdayaan Pegawai Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInES Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.
- Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung, (2020), *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Nainggolan, A. T. Nana Triapnita (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.

- Nugroho, H. (2023). *Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja*. Jurnal HRD, 12(1), 15-27.
- Presilawati.Febyolla (2023). Pengaruh Human Relation, Lingkungan kerja, Peltihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja karyawan serambi Indonesia. *Jurnal saudagar Indonesia (JSI)*,4(2),221-233.
- Paparang, R., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Putra, I. K. A. C., Astika, I. W., & Sudja, I. N. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Global Jaya Sejahtera). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 4(8), 1495–1502.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 11(2), 136–145.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 60–74.
- Riyuzen Praja Tuala. (2020). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 199–210.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rohman, A., & Aisyanti, N. (2022). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi*. Jurnal Kindai, 9(1), 45–56.
- Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi'i, M. (2021). *Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Master Print Pangkalan Bun*. Jurnal Magenta, 9(2), 45–52.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.

- Simatupang, M., et al. (2020). *Budaya Organisasi sebagai Variabel Prediktor terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Koperasi*. Pyschopedia: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 5(1), 18–19.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisna dan Nathasya Aprilyani, (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Guna Karya Elektrik*.
- Syafitri, V. P., & Toni, A. (2024). Komunikasi Organisasi dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Agent Of Change. Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika dan Komunikasi, 5(2), 1602–1610.
- Widayanti, H. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2(2), 22.
- Widianti, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 160-170. Hal. 165.