

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Koramil 13 Bener Purworejo yaitu Fasilitas Militer milik negara yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di daerah Kecamatan Bener Purworejo. Komando Rayon Militer atau juga biasa disebut Koramil adalah satuan teritorial dan berada di tingkat kecamatan bagian dari TNI Angkatan Darat yang langsung berhubungan dengan pejabat dan masyarakat sipil, pada tahun 1950an peran ini dilakukan oleh BODM (Bintara Onder Distrik Militer). Koramil memiliki peran yang penting yaitu sebagai ujung tombak pelaksanaan Sishamkamrata.

Koramil Bener ,Puworejo saat ini terdiri dari 36 anggota yang terdiri dari Bamin wanwil, Bamin Komsos, Babinsa, dan Operator komputer agar terus bekerja untuk dengan baik dan lancar agar dapat menunjang tugas pokok koramil sebagai penyelenggara pembinaan teritorial dan perlawanan rakyat yang meliputi pembinaan geografis, demografis dan kondisi sosial dalam rangka menciptakan ruang dan kondisi juang yang tangguh di daerahnya.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuisioner pada Koramil Bener, Purworejo yang dilakukan selama 7 (tujuh) hari. Dimulai tanggal 12 Januari 2018

sampai 19 Januari 2018 pada hari kerja. Penyebaran dilakukan dengan memberikan kuisioner langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Data identitas responden dipaparkan dalam tabel sebagai berikut.

TABEL 4.1
DISTRIBUSI RESPONDEN PENELITIAN

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Responde	Presentase
Pria	35	97%
Wanita	1	3%
Jumlah	36	
Usia		
Usia	Responden	Presentase
21-30 tahun	1	3%
31-40 tahun	13	36%
41-50 tahun	19	53%
>51 tahun	3	8%
Jumlah	36	
Pendidikan		
Pendidikan	Responden	Presentase
SMA	36	100%
D3	-	
S1	-	
Jumlah	36	
Masa Kerja		
Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	-	
1-10 tahun	-	
11-20 tahun	15	42%
>21 tahun	21	58%
Jumlah	36	
Jabatan		
Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Bamin Wanwil	1	3%
Bamin Komsos	1	3%
Batuud	1	3%
Babinsa	32	88%
Operator Komputer	1	3%
Jumlah	36	

Sumber: lampiran data responden

Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 36 orang dari kuisioner yang disebar, yang terdiri dari 97% Responden laki-laki dan 3% responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas

anggota Koramil Bener, Purworejo berjenis kelamin Laki-laki, hal ini disebabkan karena di bidang militer sebagian besar pekerjaan harus dikerjakan oleh laki-laki yang membutuhkan fisik yang kuat dan pengambilan keputusan yang tepat. Untuk Usia mayoritas responden adalah berusia antara 31–40 tahun yaitu sebesar 36%. Kemudian usia 41–50 tahun sebesar 53%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia antara sampai tahun, hal ini disebabkan karena memasuki usia produktif, dan juga mereka biasanya memiliki keinginan yang kuat untuk lebih giat bekerja dan mengembangkan kemampuannya.

Untuk pendidikan mayoritas SMA dengan presentase 100% hal ini disebabkan sebagian besar anggota Koramil 13 Bener, Purworejo bekerja sebagai anggota militer, dimana bidang tersebut membutuhkan fisik yang prima dan prestasi yang mendukung sebagai prajurit militer. Dan untuk masa kerja < 1 tahun presentasinya 0%, lalu untuk masa kerja 1-10 tahun presentasinya 0%, untuk masa kerja 11-20 tahun presentasinya 42%, dan untuk masa kerja yang >21 tahun terdapat sebanyak 58%, ini disebabkan anggota militer Koramil Bener Purworejo masih dalam masa yang produktif. Dari segi bidang kejabatan mayoritas sebagai Babinsa dengan presentase 88%, Bamin wanwil dengan presentase 3%, Bamin komsos dengan presentase 3%, Batuud dengan presentase 3%, dan operator komputer sebesar 3%.

C. Data Diskriptif Penelitian

(Rahmawati dkk., 2015). Deskriptif data dan kategori penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

Dengan Kriteria perhitungan $\frac{5-1}{5} = 0,8$

$1 < 1,8 =$ sangat tidak baik

$1,8 < 2,6 =$ tidak baik $3,4 < 4,2 =$ baik

$2,6 < 3,4 =$ cukup $4,2 < 5 =$ sangat baik

TABEL 4 2

DATA DISKRIPTIF VARIABEL KEPUASAN

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median
Penghasilan	36	2	4	3,66	3
Pekerjaan	36	2	5	3,94	4
Pekerjaan	36	3	5	4,13	4
Tnggjawab	36	2	5	4,05	4
Naikpangkat	36	2	5	4	4
Perhatian	36	3	5	3,91	4
Bantuan	36	2	4	3,66	3
Pandai	36	3	5	4,13	4
Sikap	36	2	5	4,16	4
				3,96	

Sumber : lampiran diskriptif variabel kepuasan

Tabel di atas menunjukkan data deskriptif responden dalam penilaian variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,96. Hal ini menyatakan bahwa Variabel Kepuasan masuk dalam kategori baik.

TABEL 4.3***DATA DISKRIPTIF VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Median
Meghormati	36	2	5	4,5	4
Semangat	36	2	5	4,16	4
Kreativitas	36	2	5	4,13	4
Peduli	36	1	5	4,19	3
				4,25	

Sumber : lampiran diskriptif variabel kepemimpinan transformasional

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 4,25. Hal ini menyatakan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional masuk dalam kategori sangat baik.

TABEL 4. 4***DATA DISKRIPTIF VARIABEL BUDAYA ORGANISASI***

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Median
Pencapaian	36	2	5	3,75	4
Kerjasama	36	2	5	3,91	4
Keputusan	36	3	5	4,13	4
Metode	35	2	5	3,97	4
				3,94	4

Sumber : lampiran diskriptif variabel budaya organisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja diketahui data dengan skor minimum sebesar 1 dan maksimum 5, dengan nilai total rata-rata adalah 3,94. Hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi masuk dalam kategori baik.

Dari tabel-tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan mempunyai rata-rata yang baik. Lalu variabel kepemimpinan transformasional memiliki total rata-rata yang termasuk kategori yang sangat baik. Variabel budaya organisasi mempunyai total rata-rata yang termasuk dalam kategori baik.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep-konsep yang akan diukur pada objek penelitian. Penelitian menggunakan *Content (Face) Validity* untuk melihat aspek di dalam instrumen dan diseleksi agar sesuai dengan situasi dan kondisi objek yang akan diukur. Langkah selanjutnya instrumen di uji validitasnya menggunakan *Construct validity* yaitu membuktikan item-item tersebut seberapa baik menggambarkan konsep tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada anggota Koramil Purworejo. Uji validitas disajikan dalam tabel berikut :

TABEL 4. 5
UJI VALIDITAS KEPUASAN

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
1	Saya puas penghasilan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya	0,530	0,003	Valid
2	Saya puas pekerjaan saya sangat menarik	0,652	0,000	Valid
3	Saya puas pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar	0,617	0,000	Valid
4	Saya merasa puas diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan	0,485	0,007	Valid
5	Saya puas dengan kesempatan yang diberikan organisasi untuk mendapatkan promosi dan kenaikan pangkat	0,639	0,000	Valid
6	Saya puas pada atasan saya yang selalu menunjuklan perhatian terhadap bawahan	0,463	0,010	Valid
7	Saya puas dengan atasan saya yang selalu memberikan bantuan teknis kepada bawahan	0,463	0,010	Valid
8	Saya puas karena rekan kerja saya pandai secara teknis dalam bekerja	0,617	0,000	Valid
9	Saya puas karena rekan kerja saya menunjukan sikap bersahabat dan saling mendukung	0,384	0,036	Valid

Sumber: lampiran uji validitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan Pearson Correlation dan 9 (sembilan) nilai item mendapatkan hasil signifikan $<0,05$ dan ada 3 (tiga) item pertanyaan yang tidak memenuhi signifikansi $<0,05$ (Rahmawati dkk., 2015). Maka, hasil ini dapat

disimpulkan bahwa 9 (sembilan) butir indikator dalam instrumen Kepuasan Kerja dinyatakan Valid.

TABEL 4. 6
UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keteangan
1	Saya menghormati atasan saya	0,486	0,007	Valid
2	Atasan saya mampu membangkitkan semangat bawahannya	0,362	0,049	Valid
3	Atasan saya memiliki ide dan kreativitas yang baik dalam mencari cara untuk mencapai tujuan organisasi	0,704	0,000	Valid
4	Atasan saya adalah orang yang dapat dipercaya dan peduli kepada bawahannya	0,632	0,000	Valid

Sumbe: lampiran uji validitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan Pearson Correlation dan semua nilai item mendapatkan hasil signifikan $<0,05$ (Rahmawati dkk., 2015). Maka, hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator dalam instrumen Kepemimpinan Transformasional dinyatakan Valid.

TABEL 4. 7
UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keteangan
1	Dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting daripada proses	0,483	0,007	Valid
2	Kami memiliki kerjasama dan kesatuan yang utuh	0,546	0,002	Valid
3	Pengambilan keputusan disentralisasikan di puncak (Komando/Top pemimpin)	0,554	0,002	Valid
4	Setiap anggota diijinkan untuk menggunakan metode kerjanya sendiri	0,455	0,011	Valid

Sumbe: lampiran uji validitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa hasil perhitungan Pearson Correlation dan semua nilai item mendapatkan hasil signifikan $<0,05$ (Rahmawati dkk., 2015). Maka, hasil ini dapat disimpulkan bahwa semua butir indikator dalam instrumen Budaya organisasi dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Reliabilitas juga menguji bagaimana item tersebut dapat digunakan kapanpun dan dimanapun. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan formula *cronbach's alpha* (koefisien *alpha cronbach's*) dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *alpha cronbach's* nya $>0,60$ (Sekaran, 2006). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4. 8
UJI REALIBILITAS

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan	0,733	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,646	Reliabel
Budaya Organisasi	0,692	Reliabel

Suber: lampiran uji validitas

Dari tabel dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang di ujikan nilainya sudah diatas dari 0,60 (Sekaran, 2006). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi dan kepuasan pegawai lolos dalam uji Reabilitas dan dinyatakan reliabel.

Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda, perlu melakukan uji persyaratan terlebih dahulu Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas, dan uji multikolonieritas. Berikut ini masing-masing prasyarat analisis.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi,

variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Selain uji normalitas dilakukan untuk menghindari bias dalam perhitungannya. Uji asumsi normalitas dilakukan dengan menggunakan tabel kolmogorov-smirnov. Kriteria penerimaan normalitas adalah dengan besar kecilnya nilai. Hasil perhitungan untuk semua variabel disajikan dalam gambar berikut ini :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,50047225
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,114
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

GAMBAR 4.1
TABEL KOLMOGOROV-SMIRNOV

Berdasarkan pada gambar di atas menunjukkan bahwa distribusi data pada residual adalah distribusi normal, karena tingkat signifikan $\geq 0,05$ (sig = 0,088) Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu Kepemimpinan transformasional , budaya organisasi dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedatisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah

homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi memiliki varian yang sama, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas signifikansinya di atas 5%. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.9
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	Sig	Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,472	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kep. Transform	0,533	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya organisasi	0,591	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : lampiran uji heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent (Rahmawati dkk., 2015). Nilai yang umumnya di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,01 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent yang nilainya lebih besar dari 95% atau sama

dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas untuk variabel bebas adalah sebagai berikut :

TABEL 4.10
MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Kepemimpinan transformasional	0,628	1,592	Non Multikol
Budaya organisasi	0,628	1,592	Non Multikol

Sumber: lampiran uji multikolinieritas

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai *variance influence* Faktor (VIF) sebesar $1,592 < 10,0$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas.

Setelah melakukan uji prasyarat, langkah selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t dan koefisien determinasi.

TABEL 4.11
RANGKUMAN UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Koefisien	Sig
Konstanta		0,017
Transformasional	0,374	0,027

Budaya organisasi	0,383	0,024
-------------------	-------	-------

Sumber: lampiran uji regresi berganda

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,374 X_1 + 0,383 X_2 + e$$

Dari persamaan koefisien regresi tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan. Dan juga budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan.

Hasil uji t, dan koefisien determinan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

F. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk menguji pengaruh lebih dari 1 (satu) variabel independent terhadap variabel dependent. Digunakan untuk menguji variabel independent yaitu kepemimpinan transformasional dan budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja anggota. Dengan begini bisa didapatkan nilai koefisien beta yang berstandar.

1. Uji Signifikan Partial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Koramil 13/Bener, Purworejo. Uji t dilakukan nilai *p value (sig)* dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja anggota. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

TABEL 4.11
RANGKUMAN UJI T

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	Sig	Keterangan
Transformasional	0,794	0,374	0,027	<i>Positif signifikan</i>
Budaya organisasi	0,655	0,383	0,024	<i>Positif signifikan</i>

Sumber: lampiran uji t

Hipotesis 1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diketahui nilai *p value* $0,027 < \alpha = 0,05$ serta koefisiennya sebesar 0,374. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif yang

signifikan terhadap kepuasan anggota, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan anggota Koramil 13/Bener, Purworejo terbukti kebenarannya.

Hipotesis 2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel juga diketahui nilai *p value* $0,024 < \alpha = 0,05$ serta koefisiennya sebesar 0,383. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan anggota, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan anggota terbukti kebenarannya.

2. Uji Koefisien Determinan (Adjusted R^2)

TABEL 4.12
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

R	R^2	<i>Adjusted R²</i>	Std. Error
0,679	0,461	0,428	2,57513

Sumber: data olahan tahun 2018

Nilai korelasi majemuk (R) antara variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja anggota sebesar 0,679. Nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,428 menunjukkan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja anggota sebesar 42,8% merupakan hasil dari Adjusted

R^2 dan sisanya sebesar 57,2% dari kepuasan kerja disebabkan oleh variabel lain diluar kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

G. Pembahasan

Implikasi pembahasan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Koramil Bener, Purworejo. Dari hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja anggota.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota, artinya jika kepemimpinan transformasional di instansi tersebut kondusif seperti kharisma, motivasi inspiratif, simultan intelektual, perhatian individu yang sesuai, sehingga anggota dapat aktivitas kerja dengan nyaman serta tidak terhambat oleh apapun sehingga hal itu akan mempengaruhi pencapaian kepuasan yang optimal bagi anggota. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Hefrizon, 2014) melakukan penelitian di satuan brimobda D.I. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 108 responden. Lalu, (Nursani, 2017) melakukan penelitian di Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Yogyakarta dengan sampel sebanyak 115 responden, dan (Novalia dkk., 2015) melakukan penelitian di CV. Gita Karya Persada Denpasar, Bali dengan sampel sebanyak 80 responden, dan menurut penelitian (Bushra *et al.*, 2011) yang melakukan penelitian di Bank, Lahore, Pakistan dengan jumlah sampel 133 orang, dari hasil penelitian itu didapat pengaruh hubungan positif antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai . dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Perhatian kepemimpinan transformasional bagi suatu institusi sangat penting karena berguna membantu kelancaran jalannya suatu institusi. Kepemimpinan transformasional yang baik, maka akan berdampak pada kelancaran dalam bekerja begitu pula dengan Koramil 13/Bener Purworejo.

Kepemimpinan transformasional ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengankepuasan. Apabila kepemimpinan transformasional tersebut disambut baik dan penuh ketentraman dalam institusi maka kepuasan anggota akan meningkat, dan juga sebaliknya jika kepemimpinan transformasional kurang baik akan berperan dalam menurunnya kepuasan kerja.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja

anggota Koramil Bener Purworejo. Teorinya tingkat budaya organisasi yang baik dan kondusif akan menaikkan kepuasan kerja anggota. Sedangkan, anggota yang mengalami budaya organisasi yang kurang baik akan menurunkan kepuasannya. Hal ini sesuai dengan budaya organisasi yang terdapat di Koramil 13/ Bener misalnya budaya organisasi di Koramil 13 / Bener tegas, disiplin , kerja tepat waktu, bijak dalam mengambil keputusan dan teliti dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Brahmasari & Suprayetno, 2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Mendukung juga penelitian (Paramita, 2013) melakukan penelitian di Bank BTN Persero cabang Bekasi. Dengan sampel sebanyak 55 responden yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut penelitian (Ahamed & Mahmood, 2015) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan melakukan penelitian di Banglalion Communication Ltd (BCL) di Kota Khulna dengan sampel sebanyak 36 pegawai. Penelitian ini juga mendukung riset dari (Hefrizon, 2014) melakukan penelitian di satuan brimobda D.I. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 108 responden yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kondusifitas dan keharmonisan dalam budaya organisasi maka akan mempengaruhi naiknya kepuasan. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang di junjung tinggi oleh organisasi. Apabila budaya organisasi semakin baik, dimana akan menjadikan kepuasan kerja itu menjadi semakin meningkat.