

PROPOSAL PENELITIAN MANDIRI



Budaya Organisasi Dan Kualitas Berdampak Pada Kepuasan Public Di Era Covid-19

PENGUSUL

Kurniawan Prambudi Utomo S.E, M.M / 0407098102

Devy Sofyanty S.Psi.M.M/0417128402

Faif Yusuf S.E,M.M/0320097704

DR. Suhardoyo S.E, M.M/0327117001

Sinta Rukiastiandari S.T,M.M.SI/0422018601

**FAKULTAS TEKNIK DAN INFORMATIKA
UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA**

JULI 2021

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Budaya Organisasi dan Kualitas pada Kepuasan di Era Covid 19
2. Pengusul
 - a. Nama Lengkap : Kurniawan Prambudi Utomo, SE,MM
 - b. NIDN : 0407098102
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : Sistem Informasi (D3)
 - e. Alamat Institusi : Jl. Kramat Raya No. 28 Jakarta Pusat
 - f. Telpon/Email : ((021) 23231170
3. Jumlah Anggota
 - a. Nama Anggota 1 : Devy Sofyanty
 - b. Nama Anggota 2 : Faif Yusuf
 - c. Nama Anggota 3 : Suhardoyo
 - d. Nama Anggota 4 : Sinta Rukiastiandari
4. Rencana Biaya Penelitian : Rp.5.000.000
5. Sumber Dana Penelitian : (Mandiri)

Mengetahui,
Rektor



(Dr. Moch. Wahyudi, MM., MPd, M.Kom)

NIP. 199810339

Jakarta, 2 Juli 2021
Pengusul,

A blue ink signature of Kurniawan Prambudi Utomo.

(Kurniawan Prambudi Utomo, SE,MM)

NIP : 201007196

Menyetujui

Ketua LPPM



(Taufik Badawi, M. Kom)

NIP.200304891

	Halaman
Halaman Sampul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Daftar isi.....	iii
Ringkasan	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Ruang Lingkup.....	5
1.4. Tujuan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Definisi Budaya.....	9
2.2 Definisi Kualitas.....	9
2.3 Definisi Kepuasan.....	10
BAB III METODE PENELITIAN	11
3.1. Lokasi Penelitian.....	12
3.2. Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data	13
BAB IV JADWAL PENELITIAN.....	14
DAFTAR PUSTAKA.....	15
LAMPIRAN.....	16
Lampiran 1. Justifikasi Anggaran Penelitian	17
Lampiran 2. Biodata Pengusul.....	17
DAFTAR PUSTAKA.....	19
LAMPIRAN.....	19
Lampiran 1. Realisasi Biaya Penelitian	20
Lampiran 2. Biodata Peneliti	20

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya dan kualitas terhadap kepuasan public dimasa pandemic Covid-19 Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan SPSS Statistik dan melakukan observasi lapangan (field research) baik secara daring dan luring, dengan memakai metode modus selfadministered questionnaires yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden, sebanyak 80 responden sehingga ditemukan temuan masalah pada budaya dan kualitas pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, belum dilakukan maksimal, terutama melalui operasional baik tatap muka terbatas dan virtual, masih dijumpai pegawai yang absen bermasalah, regulasi belum sesuai, juga pegawai dalam ini harapkan mampu meningkatkan kepuasan secara maksimal, Adapun hasil penelitian menunjukan budaya organisasi dan kualitas terhadap kepuasan menunjukan hubungan positif signifikan setiap variabel, bahwa budaya organisasi dan kualitas tetap dikedepankan dalam menjalankan aktivitas di masa pandemic Covid-19.

Kata kunci: Budaya, Kualitas, Kepuasan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan ujung tombak keberhasilan dalam menempatkan sumber daya manusia paling depan untuk membangun suatu negara yang berkebudayaan dan maju, oleh karena itu peran semua pihak sangat diperlukan, mulai dari pemerintah baik pusat maupun daerah sebagai penyelenggara negara dalam hal Pendidikan baik dasar maupun menengah dan tinggi, juga guru sebagai pioneer membangun negara sebagai dasar untuk membentuk generasi peserta didik sesuai dengan amanat Undang undang Dasar, yaitu mencerdaskan kehidupan bernegara, menurut Data Pokok Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019, jumlah sekolah mencapai 169.378 sekolah negeri dan 138.277 sekolah swasta dan jumlah murid SD total 25.49 juta, SMP 10.13 Juta dan SMA 4.78 juta, SMK 4.9 juta jumlah yang cukup tinggi untuk dikelola secara baik, diperlukan sebuah pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan, sejalan dengan hal tersebut, perlunya meningkatkan kesadaran budaya kinerja yang cakap dalam memberikan pelayanan kepada unsur kepentingan sekolah, hal ini sesuai dengan definisi tentang budaya, Robbins dan Judge dalam [Wianti, 2018] mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya” sedangkan menurut (Soedjono, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, namun menurut (Sulaksono, 2015), budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit yang diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar untuk mencapai organisasi, dari budaya organisasi akan menjadikan sikap atau perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan berlaku untuk mencapai tingkat kepercayaan publik yang diharapkan. Budaya dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi, sedangkan pengukuran kepuasan layanan perlu dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan sekaligus mengetahui kesenjangan yang terjadi,

kinerja organisasi layanan publik harus diukur dari hasil yang dicapai (Utomo, 2020), dari pengaruh budaya organisasi dan kualitas, umumnya akan dapat menghasilkan komitmen membangun sebuah institusi yang diharapkan, sehingga akan sesuai tupoksi, tugas, pokok dan fungsi kerja baik lembaga pemerintahan, dinas terkait maupun sekolah sebagai institusi terkait, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008) pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (1). Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2). Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, (3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi yang akan meningkatkan mutu kinerja lembaga, sesuai dengan definisi mutu kinerja merupakan hasil dari sikap dan perilaku pegawai yang dilakukan dan mempengaruhi perkembangan potensi yang dimiliki seorang pegawai demi menunjang kerja suatu organisasi pelayanan publik dalam tujuannya meningkatkan kepercayaan secara keseluruhan, selain budaya, kerja, kualitas dilakukan untuk lebih responsive dalam menjawab setiap persoalan bidang Pendidikan, hal ini sesuai dengan Prawirosentono dalam (Rafiq, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sedangkan menurut. (Soedjono, 2005) mengatakan bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer, disamping budaya dan kualitas kinerja yang tinggi, akan meningkatkan kepuasan unsur kepentingan Pendidikan dalam hal ini sekolah dan peserta didik, hal ini sesuai dengan definisi kejerka yang menerangkan Kinerja organisasi merupakan hasil dari kepuasan yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya, hal ini sesuai dengan Atmaja (2018:51) mengemukakan bahwa, Kepuasan Masyarakat yang menimbulkan kinerja merupakan perasaan senang atau kecewa seseorang yang dihasilkan dari membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan produk atau layanan jasa dengan harapan. Hal ini terkait penyelenggara negara dalam hal ini walikota harus melaksanakan amanat yang diberikan dalam pemilihan yang demokratis, untuk mendapatkan dan melayani kepuasan masyarakat terkait proses awal, saat dan akhir yang harus memuaskan masyarakat [Kurniawan et al., 2018], bahwa kepuasan pelanggan terhadap pelayanan juga ditentukan oleh dimensi reliability yaitu dimensi yang mengukur kehandalan dari perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggannya. Responsiveness adalah dimensi kualitas pelayanan yang paling dinamis. Dimensi keempat dari 5 dimensi kualitas pelayanan adalah

assurance yaitu dimensi kualitas yang berhubungan dengan kemampuan perusahaan dalam menanamkan rasa percaya dan keyakinan kepada para pelanggannya. Dimensi empathy adalah dimensi kelima dari kualitas pelayanan yang umumnya dipersepsi kurang penting dibandingkan dimensi reliability dan responsiveness di mata pelanggan [Junaidi et al., 2017] seseorang yang memiliki mutu kinerja yang tinggi akan mampu memperlihatkan perilaku kerja, yaitu kinerja yang optimal, melibatkan hubungan yang aktif terhadap lembaga dan akan tetap setia pada organisasinya. sehingga semakin besar kualitas yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, hal ini sesuai yang dikemukakan Mangkunegara (2001) bahwa kinerja adalah sebuah hasil karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, selain kepemimpinan, motivasi tidak kalah penting untuk mendukung kerja institusi. kualitas diperlukan juga oleh komitmen organisasi dalam menjaga hubungan keselarasan lembaga, karena komitmen terhadap organisasi terkait dengan dedikasi yang diberikan oleh seorang, selain pengaruh kualitas, pengaruh budaya organisasi juga mempengaruhi bagaimana suatu institusi berjalan dengan benar dan sesuai, budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol setiap perilaku individu yang berada didalamnya. Budaya organisasi sangat berguna bagi keberlangsungan organisasi dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, untuk menciptakan komitmen antara atasan dan bawahan. Selain itu adanya budaya organisasi di sebuah perusahaan sebagai ciri khas yang dapat membedakan antar perusahaan, secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja bersama, kepemimpinan dan jenis organisasi serta proses administrasi yang berlaku hal ini penting mengingat budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi merupakan sebuah lembaga dibawah Pemerintah Kota Bekasi yang menangani masalah Pendidikan dasar dan menengah, jumlah sekolah di Bekasi SD-SMA/K sebanyak 1.219 sekolah dan jumlah siswa sebanyak 108.156 siswa, institusi tersebut berupaya untuk 5.600 guru, bahwa peran Dinas dalam hal ini adalah membuat regulasi yang sesuai dengan garis Pendidikan nasional dan sejalan dengan misi Pendidikan di Kota Bekasi, dalam menjalankan operasionalnya Dinas Pendidikan harus mampu mengedepankan sikap dan budaya yang ditetapkan yaitu menggunakan pakain yang rapih dan bersih, datang tidak boleh terlambat, bersikap ramah, saling memberi bantuan terkait Pendidikan antar sekolah, Namun menurut pengamatan dalam tiga bulan terakhir, budaya organisasi dan kualitas belum dilakukan maksimal, mengingat masa pandemic Covid-19 ini, terutama melalui operasional baik tatap muka terbatas dan virtual, masih dijumpai pegawai yang belum tepat masuk secara disiplin, juga pegawai dalam ini dituntut mampu meningkatkan kualitas kepercayaan masyarakat selain menjaga kinerja pegawai dan mempertahankan prestasi kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana mengetahui budaya terhadap kepuasan di masa Covid-19 pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Bagaimana mengetahui kualitas terhadap kepuasan di masa Covid-19 pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

1.3 Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka ruang lingkup sebagai berikut:

1. Mengetahui budaya terhadap kepuasan di masa Covid-19 pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Mengetahui Bagaimana kualitas terhadap kepuasan di masa Covid-19 pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang diharapkan adalah mampu menggambarkan bahwa hasil dari penelitian adalah mengetahui bagaimana mengetahui pengaruh budaya dan kualitas layanan terhadap kepuasan di masa Covid-19 pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Budaya

Definisi tentang budaya, bahwa Robbins dan Judge dalam (Wianti, 2018) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya” sedangkan menurut (Soedjono, 2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, namun menurut (Sulaksono, 2015), budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit yang diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar untuk mencapai organisasi, dari budaya organisasi akan menjadikan sikap atau perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dan berlaku untuk mencapai tingkat kepercayaan publik yang diharapkan. Budaya dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi, sedangkan pengukuran kepuasan layanan perlu dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat kesejahteraan sekaligus mengetahui kesenjangan yang terjadi, kinerja organisasi layanan publik harus diukur dari hasil yang dicapai (Utomo, 2020), dari pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi, umumnya akan dapat menghasilkan komitmen membangun sebuah institusi yang diharapkan, sehingga akan sesuai tupoksi, tugas, pokok dan fungsi kerja baik Lembaga pemerintahan, dinas terkait maupun sekolah sebagai institusi terkait, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2008) pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (1). Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, (2). Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, (3). Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi yang akan meningkatkan mutu kinerja lembaga, sesuai dengan definisi mutu kinerja merupakan hasil dari sikap dan perilaku pegawai yang dilakukan dan mempengaruhi perkembangan potensi yang dimiliki seorang pegawai demi menunjang kerja suatu organisasi pelayanan publik dalam tujuannya meningkatkan kepercayaan secara keseluruhan. Prawirosentono dalam (Rafiq, 2002) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sedangkan menurut. (Soedjono, 2005) mengatakan bahwa kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer atau pengusaha.

2.2. Pengertian Kualitas

Kualitas layanan pelanggan sehingga dapat mengukur seberapa besar tingkat kinerja pegawai, maka kinerja pegawai harus ditentukan dengan pencapaian target perusahaan, sesuai dengan arti kualitas atau mutu yaitu tingkat baik buruknya atau taraf atau sederajat sesuatu, istilah ini banyak digunakan dalam bisnis kehidupan sehari-hari, kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia dan proses lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan dan kualitas pelayanan juga sering dikaitkan dengan harga yang dipersepsikan dengan dikondusifikan oleh konsumen, menurut Winahyu, (2012) yang dikutip oleh (Kurniati & Purnama, 2020), Konsumen cenderung menafsirkan harga melalui persepsi subjektif, dan mentransfernya sebagai konsep “mahal” atau “murah” dalam ingatan mereka, dengan demikian, harga yang dipersepsikan bukanlah harga moneter asli suatu produk dalam menunjukkan kualitas jenisnya. Seorang pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik maka masyarakat akan merasa puas atas kinerja pegawainya, sebaliknya jika kualitas pelayanan yang diberikan kurang dan tidak memuaskan maka masyarakat yang membutuhkan pelayanan akan merasakan kecewa, hal ini sesuai yang dikemukakan Tjiptono, (2007) dalam (Utomo & Syarif, 2017) mengemukakan bahwa kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan dan dalam Kualitas Pelayanan memberikan definisi kepuasan pelanggan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang berasal dari perbandingan antara kesannya terhadap kinerja (atau hasil) suatu produk dan harapan-harapannya, sedangkan pelayanan merupakan proses pemenuhan kebutuhan melalui aktifitas orang lain secara langsung yang diberikan kepada orang yang sedang berada dihadapan pada saat itu juga, misalnya dengan memberikan informasi atau kebutuhan yang diperlukan oleh orang lain. Menurut Panjaitan dan Yulianti dalam (Suharyadi, 2018) mengemukakan bahwa semakin berkualitas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka kepuasan yang dirasakan oleh pelanggan akan semakin tinggi.

2.3. Definisi Kepuasan

Menurut Tjiptono dalam (Eswika Nilasari, 2015) Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau *outcome* yang dirasakan dengan harapan-harapan terhadap suatu produk, sedangkan menurut Tjiptono (Apriyani, 2017) “Kepuasan konsumen adalah situasi yang ditunjukkan oleh konsumen ketika mereka menyadari bahwa kebutuhan dan keinginannya sesuai dengan yang diharapkan serta terpenuhi secara baik, sedangkan pendapat Jex (2002) dalam (Auliani & Wulanyani, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan dengan level dari pengaruh positif karyawan terhadap situasi pekerjaan mereka. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Jex (2002) mengatakan aspek kognitif dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan keyakinan karyawan tentang situasi kerjanya, misalnya karyawan percaya bahwa pekerjaannya menarik, menstimulasi, membosankan, menuntut, atau lainnya sedangkan aspek perilaku dari kepuasan kerja ditunjukkan dengan kecenderungan berperilaku terhadap pekerjaan mereka, tingkatkepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (MAKALUAS et al., 2017). oleh karena itu setiap pegawai perusahaan juga dituntut untuk bisa bekerja dengan maksimal terutama pada bidang jasa dan pelayanan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, adapun Metode penelitian yang Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif yang mengacu pada perumusan hipotesis, sebagai jawaban dugaan sementara terhadap masalah penelitian tentang variable budaya dan kualitas terhadap kepuasan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dari hipotesis tersebut, dari kuesioner tersebut responden diminta untuk memberi tanggapan dari jawabandengan sebenarnya, sesuai dengan kuisisioner yang disusun secara terstruktur, lalu penulis melakukan pengumpulan serta pengolahan data langsung baik pada data primer dan skunder yang didapat dari Dinas Pendidikan Kota, adapun jumlah responden sebanyak 80 responden sesuai dengan teori sample jenuh, yaitu mengambil responden yang sudah ada didata tersebut.

3.2. Teknik Pengumpulan Data dan Analisa Data

Sebelum menentukan metode penelitian, penulis melakukan rumusan hipotesis, sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, Jadi hipotesis merupakan suatu rumusan yang menyatakan adanya hubungan tertentu atau antar dua variabel atau lebih. Hipotesis ini bersifat sementara, dalam arti dapat diganti dengan hipotesis lain yang lebih tepat dan lebih benar berdasarkan pengujian, dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Adapun penulis membuat membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Terdapat hubungan dan pengaruh positif signifikan variable budaya dan kualitas terhadap kepuasan terhadap mutu kinerja publik di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

H₀: Tidak terdapat hubungan dan pengaruh positif signifikan variable budaya dan kualitas terhadap kepuasan Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Setelah hipotesis dilakukan, maka ditentukan Teknik penelitian dengan melakukan observasi lapangan (*field research*) secara langsung sebagai objek, agar penulis mendapatkan data primer/sekunder untuk diolah menggunakan statistic data deskriptif, lalu menentukan metode modus *selfadministered questionnaires* yaitu penyebaran kuesioner secara langsung dengan tatap muka kepada responden kepada staff kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi dan

pengguna, hal ini dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan, dan tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) diharapkan sebesar 100%, dan dilakukan wawancara terbatas mengingat pandemic Covid-19 masih berlangsung dengan sambungan telephon dan alat komunikasi lainnya dengan tetap menjaga protocol kesehatan, lalu penulis mengolah data tersebut dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS dengan waktu penelitian Maret - Mei 2019, sedangkan alat analisis angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji hasil data dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedoksitas, uji multikolinieritas dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f, sedangkan rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Manajemen

a = Konstanta Regresi

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Budaya

X2 = Kualitas Kerja

e = Kesalahan

BAB 4
JADWAL PENELITIAN

4.1. Jadwal Penelitian Mandiri

Jadwal pelaksanaan penelitian terdiri dari tahapan yang dilakukan atas Perancangan dan penyusunan format penelitian, survey dan pengumpulan data, tabulasi dan analisis data, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu															
		Bulan I				Bulan II				Bulan III				Bulan IV			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Perancangan Penyusunan format desain penelitian	■	■	■	■												
2	Survey dan pengumpulan data		■	■	■												
3	Tabulasi dan analisis data					■	■	■	■								
4	Penyusunan Laporan									■	■	■	■	■	■	■	■
5	Penyampaian Laporan dan Paparan/ Seminar																■
No	Kegiatan	Waktu															
		Bulan V				Bulan VI				Bulan VII				Bulan VIII			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Perancangan Penyusunan format desain penelitian	■	■														
7	Survey dan pengumpulan data			■	■	■	■	■	■								
8	Tabulasi dan analisis data						■	■	■	■	■	■	■				
9	Penyusunan Laporan									■	■	■	■	■	■	■	■
10	Penyampaian Laporan dan Paparan/ Seminar													■	■	■	■

Daftar Pustaka

- Junaidi MS, Setiawan BM, Prastiwi WD. 2017. *The Satisfaction Comparison Of Bantuan Pangan Non Tunai Recipients And Rastra Recipients In Cakung District, East Jakarta. J. Ilm. Econosains* 15: 273–288.
- Kurniawan A, Utomo KP, Emita I. 2018. Penerapan Motivasi Kerja sebagai Ciri Kualitas Pegawai untuk Mendorong Kepuasan Masyarakat pada Kantor Pelayanan Kecamatan Bekasi Utara. *Jurnal Administrasi dan Kesekretarisan* 3: 95–105.
- Rafiq. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal. Sekretaris dan Manajemen* 3: 105–114.
- Soedjono. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen KEWIRAUSAHAAN* 7: 22–47.
- Sulaksono H. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama. 91 p.
- Wianti W. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Karyawan The American Club Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretaris dan Manajemen* II: 48–49.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Justifikasi Anggaran Penelitian

NO	KEBUTUHAN	JUMLAH BIAYA	SUB TOTAL
1	Peralatan Penunjang		
	Komunikasi	Rp. 300.000	
	Speedy/Indihome	Rp. 300.000	
	Kertas A4 80gram	Rp. 100.000	
	Tinta printer	Rp. 100.000	
	Listrik	Rp. 200.000	
	Sub Total		Rp. 1.000.000
2	Bahan Habis Pakai		
	Hardisk ext	Rp. 300.000	
	Modem	Rp. 200.000	
	Router	Rp. 200.000	
	Printer	Rp. 200.000	
	Cartride	Rp. 200.000	
	DVD ROM	Rp. 200.000	
	Flashdisk 32G	Rp. 200.000	
	Hardisk ext	Rp. 300.000	
	Sub Total		Rp. 1.500.000
3	Perjalanan		
	Transport Jakarta-Bekasi (Appointment dengan responden)	Rp. 250.000	
	Transport Jakarta-Bekasi (Appointment dengan responden)	Rp. 250.000	
	Sub Total		Rp. 500.000
4	Lain-lain		
	- Publikasi	Rp.500.000	
	- Seminar dan Laporan	Rp. 500.000	

	Sub Total	Rp. 1.500.000
	TOTAL	Rp. 5.000.000

Lampiran 2 Biodata Pengusul

Biodata Ketua Pengusul

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Kurniawan Prambudi Utomo, SE, MM
- b. NIDN : 0407098102
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Sistem Informasi
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Bidang Ilmu : Ilmu Manajemen
- g. Jangka Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

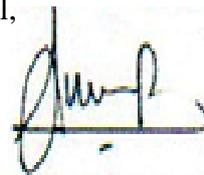
	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Bhayangkara Jaya	Universitas Bhayangkara Jaya
Tahun Masuk-Lulus	2000-2004	2008-2011

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian.

Jakarta, 2 Juli 2021

Pengusul,



(Kurniawan Prambudi Utomo, SE.MM)

NIP. 201007196

Biodata Anggota Pengusul 1

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Devy Sofyanti. S. Psi.M.M
- b. NIDN : 0417128402
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Sistem Informasi Akuntansi
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Bidang Ilmu : Ilmu Manajemen
- g. Jangka Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas YAI	Universitas BSI Bandung
Tahun Masuk-Lulus	2005-2009	2016-2018

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian.

Jakarta, 2 Juli 2021

Pengusul,



(Devy Sofyanti. S. Psi.M.M)

NIP. 201101006

Biodata Anggota Pengusul 2

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Faif Yusuf, S.E. M.M
- b. NIDN : 0320097704
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Manajemen Perpajakan
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Bidang Ilmu : Manajemen Perpajakan
- g. Jangka Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

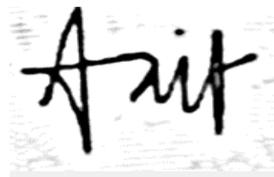
	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Gadjah Mada	Universitas BSI Bandung
Tahun Masuk-Lulus	2003-2008	2016-2018

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian.

Jakarta, 2 Juli 2021

Pengusul,



(Faif Yusuf, S.E. M.M)

NIP. 201008276

Biodata Anggota Pengusul 3

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Dr. Suhardoyo S.E.M.M
- b. NIDN : 0327117001
- c. Jabatan Fungsional : Lektor
- d. Program Studi : Sistem Informasi
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Nusa Mandiri
- f. Bidang Ilmu : Sistem Informasi
- g. Jangka Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

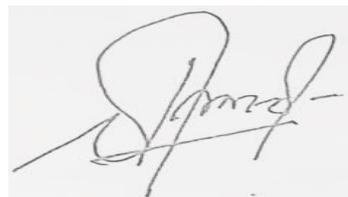
	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	STIE ISN	Universitas Negeri Jakarta
Tahun Masuk-Lulus	2005-2009	2016-2021

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian.

Jakarta, 2 Juli 2021

Pengusul,



(Dr. Suhardoyo S.E.M.M)

NIP. 201203058

Biodata Anggota Pengusul 4

1. Identitas Diri

- a. Nama Lengkap : Sinta Rukiastiandari, S.T, MMS.I
- b. NIDN : 0422018601
- c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
- d. Program Studi : Sistem Informasi
- e. Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
- f. Bidang Ilmu : Sistem Informasi
- g. Jangka Penelitian : 8 bulan

2. Riwayat Pendidikan

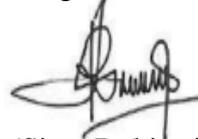
	S-1	S-2
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Gunadarma	Universitas Gunadarma
Tahun Masuk-Lulus	2004-2008	2008-2012

Semua data yang saya isikan dan tercantum dalam biodata ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Apabila di kemudian hari ternyata dijumpai ketidaksesuaian dengan kenyataan, saya sanggup menerima sanksi.

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan penelitian.

Jakarta, 2 Juli 2021

Pengusul,



(Sinta Rukiastiandari, S.T, MMS.I)

NIP. 200903267

