



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NANGGUNG
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

YOGA PRATAMA

1006818223

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
DEPOK
2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NANGGUNG
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana

YOGA PRATAMA

1006818223


**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA EKSTENSI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
DEPOK
2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

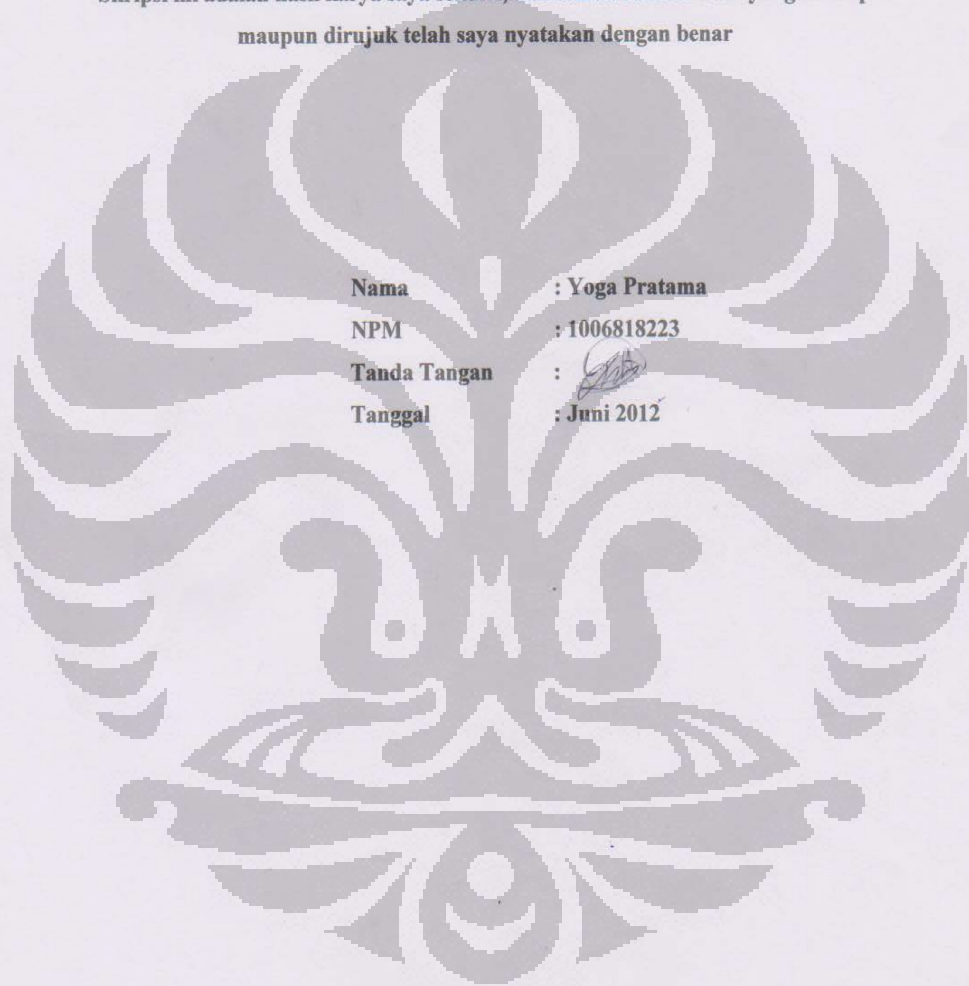
Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Yoga Pratama

NPM : 1006818223

Tanda Tangan : 

Tanggal : Juni 2012



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Yoga Pratama

NPM : 100681823

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Rainingsih Hardjo, M.A

Penguji : Dra. Afiati Indri Wardani, M.Si

Ketua Sidang : Dra. Siti Djuhro, M.Si

Sekretaris Sidang : Dra. Sri Susilih, M.Si

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : Juni 2012

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas, penulis menyampaikan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Pengasih dan Pemurah, oleh karena pengasih dan kemurahanNya, penulis diberikan limpahan rahmat, karunia dan ridhoNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada tauladan umat manusia, Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi wassalam serta kepada para sahabatnya dan umatnya yang setia memperjuangkan risalahnya.

Penulisan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor” ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Administrasi Universitas Indonesia. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M. Sc, selaku Dekan FISIP UI;
2. Drs. Asrori, MA, FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
3. Dra. Afiati Indri W, M.Si, selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI;
4. Dra. Rainingsih Hardjo, M.A, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
5. DR. Djaka Permana, M.SI, selaku penasehat akademik,
6. Drs. Rumambi, M.M, selaku camat Kecamatan Nanggung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian;
7. Deddy Supardi, selaku arsiparis Kecamatan Nanggung yang telah membantu penulis mendapatkan data untuk penelitian,
8. Seluruh staf pengajar FISIP UI yang telah memberikan ilmunya kepada penulis;
9. Orang tua penulis yang telah memberikan bantuan dukungan moral, dan material,
10. Adik-adik penulis yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan,

11. Ustadz Sriyono, murobbi saya yang selalu memberikan semangat dan nasehat-nasehat yang bermanfaat, sehingga penulis tidak pernah berputus asa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini,
12. Teman-teman Ekstensi Administrasi Negara angkatan 2010 yang selalu memberikan semangat dan saran-sarannya dalam menyusun skripsi ini.
13. Pihak-pihak yang turut membantu proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Pada akhirnya, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan dan untuk itu diharapkan kritik dan saran yang bermanfaat. Semoga skripsi ini berguna bagi pembaca.



Depok, Juni 2012

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yoga Pratama
NPM : 1006818223
Program Studi : Administrasi Negara
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal: Juni 2012 .

Yang menyatakan



Yoga Pratama

ABSTRAK

Nama : Yoga Pratama
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor

Penelitian ini menjelaskan dua variabel, yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai, Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi diuji dengan menggunakan 10 dimensi. Variabel kinerja pegawai diuji dengan menggunakan 8 dimensi. Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 28 pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan *cross sectional study*, Analisis data yang digunakan adalah korelasi rank spearman dan regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS versi 17. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Name : Yoga Pratama
Study Program : Public Administration
Title : The Influence of Organizational Culture Toward Performance
Employee in the Subdistrict Office of Nanggung, District of
Bogor

The research explained two variables, the variables were organizational culture and performance employee. The research aims to investigate the influence of organizational culture toward performance employee. Variables of organizational culture were assessed using 10 dimensions. Variables of performance employee were assessed using 8 dimensions. The study was conducted at the subdistrict office of Nanggung, district of Bogor. Researched method of this study was quantitative research, data collected through distribution of questionnaires to respondents. The samples of this research 28 employee at subdistrict office of Nanggung, district of Bogor. The study was cross sectional study, data analysis was made by rank Spearman Correlation and Simple Linear Regression with using the help of SPSS version 17. Analysis result show that organizational culture have a positive influence and significant toward performance employee.

Key Words : Organizational Culture, Performance Employee

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penulisan	7
1.5 Pembatasan Masalah	8
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Pustaka	10
2.2 Kerangka Teori.....	15
2.2.1 Budaya Organisasi	15
2.2.1.1 Pengertian Budaya	15
2.2.1.2 Pengertian Organisasi	16
2.2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi	17
2.2.1.4 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.2.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi	19

2.2.2 Kinerja	20
2.2.2.1 Pengertian Kinerja	20
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja...	22
2.2.2.3 Pengukuran Kinerja Pegawai	23
2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja....	24
2.3 Model Analisis	26
2.4 Hipotesis	26
2.5 Operasionalisasi Konsep.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Pendekatan Penelitian.....	31
3.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian	31
3.3 Jenis Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Berdasarkan Waktu dan Manfaat Penelitian	32
3.7 Skala Pengukuran	32
3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
3.9 Teknik Analisis Data	33
3.9.1 Distribusi Frekuensi	33
3.9.2 Analisis Korelasi	34
3.9.3 Analisis Regresi.....	35
BAB IV PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP	
 KINERJA PEGAWAI	37
4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Nanggung.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Nanggung..	37
4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Nanggung....	38
4.1.3 Kedudukan, Tugas, dan fungsi.....	39
4.1.4 Struktur Organisasi Kecamatan.....	40
4.1.4.1 Sekretariat Kecaamatan.....	40
4.1.4.2 Seksi Pemerintahan.....	41
4.1.4.3 Seksi Trantibum.....	41

4.1.4.4	Seksi Ekonomi dan Pembangunan.....	42
4.1.4.5	Seksi Kesejahteraan Rakyat.....	43
4.2	Pembahasan Statistik Deskriptif	44
4.2.1	Karakteristik responden.....	44
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	44
4.2.1.2	Tingkat Pendidikan Responden.....	45
4.2.1.3	Usia responden.....	47
4.2.1.4	Status Pegawai Responden.....	48
4.2.1.5	Masa Kerja responden.....	49
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.2.2.1	Uji validitas.....	50
4.2.2.2	Uji reliabilitas.....	52
4.2.3	Analisis Budaya organisasi.....	53
4.2.3.1	Analisis Dimensi Inisiatif Individual....	54
4.2.3.2	Analisis Dimensi Toleransi Terhadap Tindakan Yang Berisiko.....	56
4.2.3.3	Analisis Dimensi Pengarahan.....	59
4.2.3.4	Analisis Dimensi Integrasi.....	61
4.2.3.5	Analisis Dimensi Dukungan dari Manajemen.....	62
4.2.3.6	Analisis Dimensi Kontrol.....	65
4.2.3.7	Analisis Dimensi Identitas.....	67
4.2.3.8	Analisis Dimensi Sistem Imbalan.....	68
4.2.3.9	Analisis Dimensi Toleransi Terhadap Konflik.....	71
4.2.3.10	Analisis Dimensi Pola-Pola Komunikasi.....	72
4.2.4	Analisis Kinerja Pegawai.....	75
4.2.4.1	Analisis Dimensi Kualitas Hasil Kerja..	76
4.2.4.2	Analisis Dimensi Kuantitas Hasil Kerja.....	78

4.2.4.3 Analisis Dimensi Pengetahuan Pekerjaan.....	81
4.2.4.4 Analisis Dimensi Kreativitas.....	84
4.2.4.5 Analisis Dimensi Kerja Sama.....	87
4.2.4.6 Analisis Dimensi Inisiatif.....	89
4.2.4.7 Analisis Dimensi Ketergantungan.....	92
4.2.4.8 Analisis Dimensi Kualitas Personal.....	95
4.3 Analisis Korelasi.....	97
4.4 Analisis Regresi	99
BAB V PENUTUP	
5.1 KESIMPULAN	100
5.2 SARAN.....	100
DAFTAR REFERENSI.....	101
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Nanggung.....	43
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	46
Gambar 4.4 Usia Responden.....	48
Gambar 4.5 Status Pegawai Responden.....	49
Gambar 4.6 Masa Kerja Responden.....	50
Gambar 4.7 Kesempatan Untuk Mengemukakan Pendapat Dalam Pekerjaan.....	55
Gambar 4.8 Kesempatan Untuk Berinisiatif Dalam Pekerjaan.....	56
Gambar 4.9 Kesempatan Untuk Bertindak Aktif Dalam Pekerjaan.....	58
Gambar 4.10 Kesempatan Untuk Berinovasi Dalam Pekerjaan.....	59
Gambar 4.11 Kejelasan Target/prestasi Yang Diharapkan Di Kantor.....	61
Gambar 4.12 Koordinasi Antar Unit Di Kantor Sudah Berjalan Dengan Baik.....	62
Gambar 4.13 Atasan Memberikan Kemudahan Berkomunikasi Kepada Pegawai.....	64
Gambar 4.14 Atasan Memberikan Dukungan Yang Positif Terhadap Pekerjaan.....	65
Gambar 4.15 Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan.....	66
Gambar 4.16 Kebanggaan Pegawai Menjadi Bagian Dari Kantor.....	68
Gambar 4.17 Sistem Imbalan Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.....	69
Gambar 4.18 Imbalan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Pegawai.....	71
Gambar 4.19 Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Pegawai Menyampaikan Kritik.....	72
Gambar 4.20 Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif.....	74
Gambar 4.21 Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai.....	75
Gambar 4.22 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan.....	77

Gambar 4.23 Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur.....	78
Gambar 4.24 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	79
Gambar 4.25 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ingin Dicapai.....	81
Gambar 4.26 Memahami Pekerjaan Yang Dikerjakan.....	82
Gambar 4.27 Memiliki Keterampilan Yang Dibutuhkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	84
Gambar 4.28 Memiliki Gagasan-Gagasan Yang Baru Dalam Melakukan Pekerjaan.....	85
Gambar 4.29 Melakukan Tindakan-Tindakan Yang Kreatif Dalam Mendukung Pekerjaan.....	86
Gambar 4.30 Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja.....	88
Gambar 4.31 Kesiapan Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Kerja.....	89
Gambar 4.32 Selalu Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas.....	90
Gambar 4.33 Selalu Bersemangat Dalam Menyelesaikan Tugas.....	92
Gambar 4.34 Kesadaran Yang Tinggi Dalam Absensi Pegawai.....	93
Gambar 4.35 Mampu Menjelaskan Pekerjaan Yang Dilakukan Kepada Orang Lain..	94
Gambar 4.36 Memiliki Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	96
Gambar 4.37 Selalu Berpenampilan Yang Baik Di Kantor.....	97

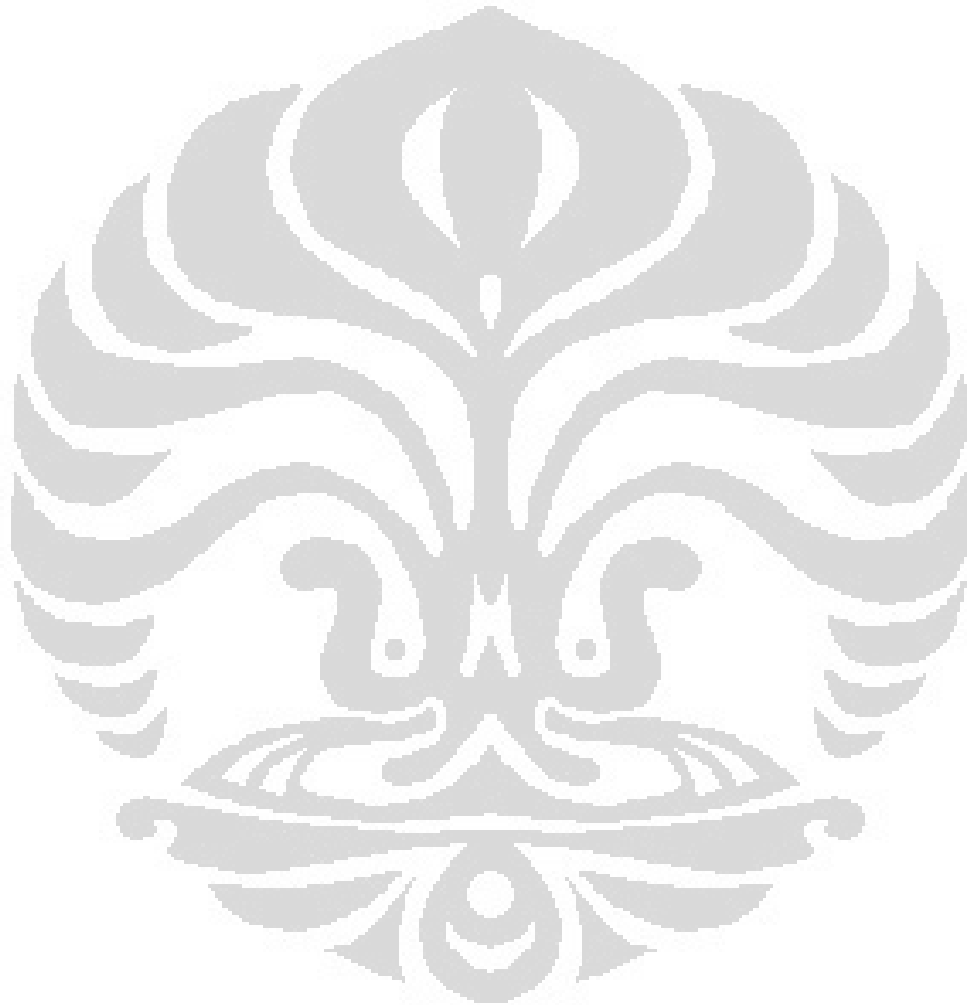
DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Matriks Perbandingan Tinjauan Pustaka.....	12
Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep Variabel Budaya Organisasi.....	28
Tabel 2.3 Operasionalisasi Konsep Variabel Kinerja Organisasi.....	29
Tabel 3.1 Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan hubungan.....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.3 Usia Responden.....	47
Tabel 4.4 Status Pegawai Responden.....	48
Tabel 4.3 Masa kerja Responden.....	49
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi).....	51
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	52
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel X.....	53
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Variabel Y.....	53
Tabel 4.8 Kesempatan Untuk Mengemukakan Pendapat Dalam Pekerjaan.....	54
Tabel 4.9 Kesempatan Untuk Berinisiatif Dalam Pekerjaan.....	55
Tabel 4.10 Kesempatan Untuk Bertindak Aktif Dalam Pekerjaan.....	57
Tabel 4.11 Kesempatan Untuk Berinovasi Dalam Pekerjaan.....	58
Tabel 4.12 Kejelasan Target/prestasi Yang Diharapkan Dari Pegawai.....	60
Tabel 4.13 Koordinasi Antar Unit Di Kantor Sudah Berjalan Dengan Baik.....	61
Tabel 4.14 Atasan Memberikan Kemudahan Berkomunikasi Kepada Pegawai.....	63
Tabel 4.15 Atasan Memberikan Dukungan Yang Positif Terhadap Pekerjaan.....	64
Tabel 4.16 Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan...	66
Tabel 4.17 Saya Bangga Menjadi Bagian Dari Kantor Saya.....	67
Tabel 4.18 Sistem Imbalan Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja.....	68
Tabel 4.19 Imbalan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Pegawai.....	70

Tabel 4.20 Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Pegawai Untuk Menyampaikan Kritik.....	71
Tabel 4.21 Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif.....	73
Tabel 4.22 Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai.....	74
Tabel 4.23 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan.....	76
Tabel 4.24 Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur.....	77
Tabel 4.25 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	79
Tabel 4.26 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ingin Dicapai.....	80
Tabel 4.27 Memahami Pekerjaan Yang Dikerjakan.....	81
Tabel 4.28 Memiliki Keterampilan Yang Dibutuhkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	83
Tabel 4.29 Memiliki Gagasan-Gagasan Yang Baru Dalam Melakukan Pekerjaan.....	84
Tabel 4.30 Melakukan Tindakan-Tindakan Yang Kreatif Dalam Mendukung Pekerjaan.....	86
Tabel 4.31 Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja.....	87
Tabel 4.32 Kesiapan Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Kerja.....	88
Tabel 4.33 Selalu Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas.....	90
Tabel 4.34 Selalu Bersemangat Dalam Menyelesaikan Tugas.....	91
Tabel 4.35 Kesadaran Yang Tinggi Dalam Absensi Pegawai.....	92
Tabel 4.36 Mampu Menjelaskan Pekerjaan Yang Dilakukan Kepada Orang Lain.....	94
Tabel 4.37 Memiliki Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	95
Tabel 4.38 Selalu Berpenampilan Yang Baik Di Kantor.....	96
Tabel 4.39 Korelasi Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai.....	98
Tabel 4.40 Analisis Regresi	99

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Hasil Analisis SPSS
- Lampiran 3 r Tabel



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Untuk itu keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins, organisasi merupakan “..*Consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goals or a set of goals*”, Robbins mengemukakan bahwa organisasi merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau sekelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuannya (Wirawan, 2007: 2).

Organisasi dalam kegiatan pencapaian tujuannya, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia, karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang ada.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan, menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009: 3-4). Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pimpinan atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi

pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak dicapai.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010:262).

Budaya yang kuat merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Ndraha, budaya yang kuat mempunyai 3 ciri, yaitu: Kejelasan nilai-nilai dan keyakinan (*Clarity of Ordering*); Penyebaran nilai-nilai dan keyakinan (*Extent Of Ordering*); Kekokohan nilai-nilai inti dan keyakinan (*Core Values Being Intensely Held*) (2004:68)

Budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai inti yang dipegang teguh dan disepakati secara luas dalam sebuah organisasi, semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budayanya (Robbins, 1994: 483). Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan

menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan Korupsi, Kolusi, Nepotisme.

Dalam perkembangan era otonomi ini, Indonesia semakin memiliki kesempatan yang besar untuk menata kehidupan bangsa yang lebih adil, sejahtera dan demokratis. Salah satu contohnya adalah lahirnya UU tentang Pemerintahan Daerah seperti UU Nomor 22 tahun 1999 dan UU No 32 tahun 2004. Adanya payung hukum ini membawa semangat baru bagi daerah-daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri sehingga semakin banyaknya daerah-daerah otonomi baru. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, bahwa untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah, kepala daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Salah satu perangkat daerah dalam peraturan pemerintah ini adalah Kecamatan, yang merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan kota yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Dalam tulisan ini, diambil salah satu Kecamatan di Kabupaten Bogor sebagai objek penelitian, yaitu Kecamatan Nanggung.

Kantor Kecamatan Nanggung sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati Bogor dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan

sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang. Pelaksanaan tugas dan fungsi Kecamatan Nanggung diselaraskan dengan Visi, Misi, arah dan strategi kebijakan pemerintah Kabupaten Bogor, melalui PROPEDA Tahun 2008-2013 (Perda No. 1 Tahun 2008) dan Rencana Strategi (RENSTRA) Kabupaten Bogor tahun 2008-2013, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 24 Tahun 2008.

Kantor Kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sekaligus menjadi akselerator bagi penyelenggaraan fungsi-fungsi pembangunan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah, maka sesuai dengan Program Pemerintah Kabupaten Bogor, mendukung akselerasi Visi Pemerintah Provinsi Jawa Barat, di tingkat operasional dibutuhkan kegiatan yang mempercepat peningkatan Indeks Pembangunan Manusia, dikaitkan dengan program-program kegiatan di tingkat Kecamatan, untuk meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia sekaligus meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan umum daerah kepada masyarakat secara signifikan, sehingga dalam rangka menjalankan tugas penyelenggaraan pemerintah itu, kantor Kecamatan Nanggung dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat di Kecamatan Nanggung. Di samping itu, Kantor Kecamatan Nanggung harus dapat menepis anggapan masyarakat mengenai kinerja instansi pemerintah yang selama ini dianggap lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan KKN ternyata dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Oleh sebab itu, kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai pegawai guna menghasilkan pelayanan yang prima bagi masyarakat di Kecamatan Nanggung dan menepis citra buruk yang selama ini melekat pada instansi-instansi pemerintah.

Kinerja aparatur Kecamatan merupakan penilaian terhadap hasil kerja aparatur Kecamatan secara kualitas dan kuantitas mengenai tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang telah ditetapkan dalam peraturan, hal yang paling utama adalah pencapaian hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam pencapaian hasil kerja Kecamatan guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di Kecamatan Nanggung masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas kantor Kecamatan Nanggung masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Selain itu, kinerja pegawai di kantor Kecamatan Nanggung selama ini belum optimal karena masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi. Selain itu, masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Jika hal ini dibiarkan terus menerus, Kantor Kecamatan Nanggung yang mempunyai amanah untuk membantu tugas-tugas bupati tidak akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, Kantor Kecamatan Nanggung harus dapat membenahi permasalahan ini. Aparat Kantor Kecamatan harus diperhatikan kualitasnya, dengan melakukan upaya pemberdayaan pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Nanggung.

Perangkat Kecamatan harus senantiasa meningkatkan keahlian dan keterampilannya agar mampu menjalankan Tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat, sebagai visi yang dicanangkan Bupati Bogor. Dalam rangka pembinaan aparatur telah dilakukan upaya dengan mengikut sertakan pendidikan dan latihan yaitu Diklat Kepemimpinan, Diklat Teknis Fungsional dan Diklat Teknis lainnya serta kursus-kursus yang disesuaikan dengan kebutuhan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing staf, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparat kantor Kecamatan Nanggung. Kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah, perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi

publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), sehingga para pegawai mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor”

1.2 Pokok Permasalahan

Dalam mengadakan penelitian, perlu dirumuskan secara jelas untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor.”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor.

1.4 Signifikansi Penulisan

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh signifikansi penelitian yang positif baik secara akademis maupun praktis, yaitu:

1. Signifikansi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan akademik dalam bidang ilmu administrasi negara bagi penulis khususnya dan pembaca umumnya, terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi di Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

2. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan Kantor Kecamatan Nanggung dalam penerapan budaya organisasi dan peningkatan kinerja pegawai.

3. Signifikansi Sosial

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat bagi para pegawai kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor khususnya dan masyarakat pada umumnya.

1.5 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengkajian tentang pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Melalui pembatasan masalah ini, diharapkan agar ruang lingkup penelitian lebih fokus dan lebih tajam dalam analisisnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini disusun dalam bentuk skripsi dengan sistematika penyajian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, masalah pokok, tujuan penelitian, signifikansi penulisan, pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat tinjauan pustaka dan dibahas teori dan konsep-konsep mengenai budaya, organisasi, budaya organisasi, dan kinerja. Setelah itu disajikan model analisis, hipotesis, dan operasionalisasi konsep.

BAB III METODE PENELITIAN

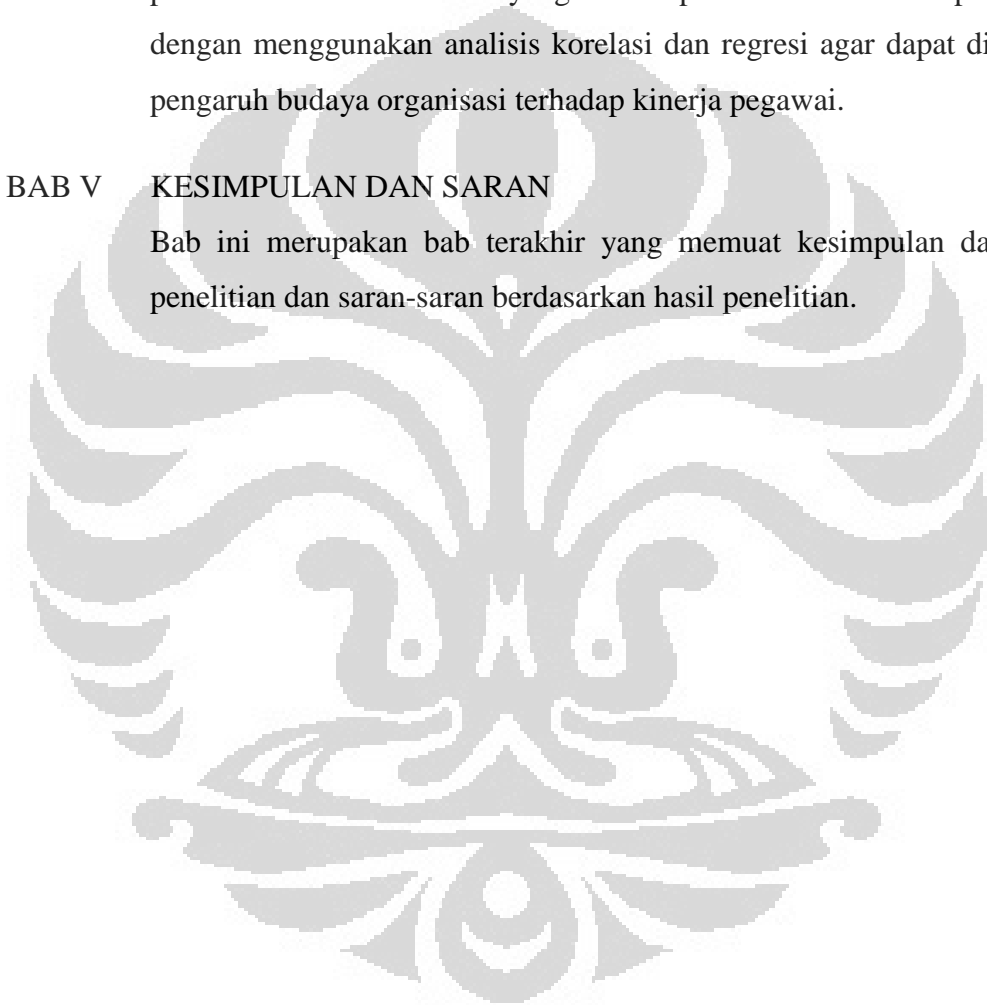
Bab ini membahas metode penelitian, jenis penelitian, jenis data, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NANGGUNG KABUPATEN BOGOR

Bab ini memuat gambaran umum tentang lokasi penelitian, data atau karakteristik objek penelitian yang relevan dengan topik penelitian dan menyajikan hasil penelitian di lapangan, kemudian diuraikan pembahasan dari data-data yang telah diperoleh untuk diinterpretasikan dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi agar dapat diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja para pegawai bukanlah suatu hal baru yang dijadikan tema penelitian. Oleh karena itu, penulis menjadikan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi komparatif atau tinjauan pustaka. Tinjauan keputakaan yang pertama diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam. Penelitian yang dilakukan tahun 2009 ini berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Interviewing Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". Tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero);
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero);
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero);
4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero).
5. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik pengumpulan data primer berupa kuesioner dan teknik pengumpulan data sekunder yaitu studi kepustakaan. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;

4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian selanjutnya yang penulis jadikan tinjauan pustaka, yaitu skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)”. Penelitian ini dilakukan oleh Asfar Halim Dalimunthe pada Tahun 2009. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta menguji hipotesa bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik Pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi kepustakaan, dan studi dokumenter melalui observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian terakhir yang penulis jadikan tinjauan pustaka adalah penelitian yang dilakukan oleh Etti Indriani dan Hari Waluyo dalam sebuah Jurnal Manajemen Edisi 1 No. 2 September 2010 yang diterbitkan oleh Balai Penelitian dan Pengembangan Ekonomi (BPPE) Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai;
2. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai;
3. Signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai;
4. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai;
5. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksplanatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai;
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar tidak terbukti dalam penelitian ini.

Sedangkan penelitian yang akan penulis lakukan adalah berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Penelitian yang dilakukan Tahun 2012 ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan penelitian eksplanatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi lapangan dengan menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan.

Perbandingan tinjauan pustaka yang telah disebutkan di atas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Matriks Perbandingan Tinjauan Pustaka

No	Peneliti	Rani Mariam	Asfar Halim Dalimunthe	Etti Indriani dan Hari Waluyo	Yoga Pratama
1.	Judul	”Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Interviewing Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi	“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)”	“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel	“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor”

		Jasa Indonesia (Persero)”		Intervening”	
2.	Tahun	2009	2009	2010	2012
3.	Pendekatan Penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif
4.	Jenis Penelitian	Deskriptif	Deskriptif	Eksplanatif	Eksplanatif
5.	Tujuan Penelitian	<p>1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan;</p> <p>2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan;</p> <p>3. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan;</p> <p>4. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan;</p> <p>5. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.</p>	<p>1. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Menguji hipotesa bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Untuk mengetahui:</p> <p>1. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai;</p> <p>2. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai;</p> <p>3. Signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai;</p> <p>4. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai;</p> <p>5. Signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.</p>	<p>Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor</p>
6.	Teknik Pengumpulan data	<p>1. Studi lapangan</p> <p>2. Studi Kepustakaan</p>	<p>1. Studi lapangan</p> <p>2. Studi Kepustakaan</p> <p>3. Studi Dokumenter</p>	<p>1. Studi lapangan</p> <p>2. Studi kepustakaan</p>	<p>1. Studi Lapangan</p> <p>2. Studi Kepustakaan</p>
7.	Hasil	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif	Terdapat hubungan yang cukup kuat	1. Kepemimpinan berpengaruh positif	Budaya organisasi

		<p>terhadap kinerja karyawan;</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;</p> <p>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan;</p> <p>4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;</p> <p>5. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.</p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja pegawai;</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;</p> <p>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai;</p> <p>4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai;</p> <p>5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar tidak terbukti dalam penelitian ini.</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
--	--	---	---	---	---

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya

Secara etimologis budaya atau *culture* berasal dari kata budi, yang diambil dari bahasa sangsekerta, artinya kekuatan budi atau akal, sehingga budaya diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan akal. Sedangkan Culture, bahasa Inggris, yang asalnya diambil dari bahasa latin, colere yang berarti mengolah dan mengerjakan tanah pertanian. Dari sini pengertian culture berkembang menjadi, segala upaya serta tindakan manusia untuk mengolah tanah dan merubah alam. (Razak, 2008: 152).

Secara terminologis, budaya berarti suatu hasil dari budi dan atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Menurut Taylor seperti yang dikutip Achmad Sobirin (2007: 52), budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Menurut Stoner dalam Moeldjono (2003:16), budaya adalah gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu..

Pace dan Faules (2000: 90) menjabarkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya, yaitu:

1. Perspektif holistik, yaitu memandang budaya sebagai cara-cara terpola mengenai berpikir, menggunakan perasaan dan berkreasi;
2. Perspektif variabel, yaitu terpusat pada pengekspresian budaya;
3. Perspektif kognitif, yaitu memberi penekanan pada gagasan konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma, “pengetahuan yang

diorganisasikan” yang ada dalam pikiran orang-orang untuk memahami realitas.

2.2.1.2 Pengertian Organisasi

Secara etimologis kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat. Kata ini masuk ke bahasa Latin, menjadi *organization* dan kemudian ke bahasa Prancis (abad ke-14) menjadi *organisation*. *Organon* terdiri dari bagian-bagian yang tersusun dan terkoordinasi hingga mampu menjalankan fungsi tertentu secara dinamis. Karakteristik utama organisasi dapat diringkas sebagai 3-P, yaitu *Purpose*, *People*, dan *Plan*. Sesuatu tidak disebut organisasi bila tidak memiliki tujuan (*purpose*), anggota (*People*), dan rencana (*Plan*). Dalam aspek rencana terkandung semua ciri lainnya, seperti sistem, struktur, desain, strategi, dan proses, yang seluruhnya dirancang untuk menggerakkan unsure manusia (*people*) dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan (Kusdi, 2009: 4). Jadi, organisasi adalah kesatuan (*Entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara yang terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama (Poerwanto, 2008:10). Menurut Schmerhorn, organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester J. Bernard, organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas dan kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar (Tika, 2006: 3). Sondang P. Siagian berpendapat bahwa organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seorang atau sekelompok orang lain yang disebut bawahan. Sementara menurut Prajudi Atmosudirjo seperti yang dikutip Hasibuan (2003: 26) Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja

antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan lingkungan internal suatu organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut sehingga budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima dalam organisasi. Budaya organisasi berarti suatu sistem nilai yang unik, keyakinan, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya dapat menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan (Donnelly, Gibson, Ivancevich, 1996:41).

Menurut Martin, budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wagner dan Hollenbeck, budaya organisasi adalah suatu pola dari dasar asumsi untuk bertindak, menentukan, atau mengembangkan anggota organisasi dalam mengatasi persoalan dengan mengadaptasinya dari luar dan mengintegrasikan ke dalam organisasi, di mana karyawan dapat bekerja dengan tenang serta teliti, serta juga bermanfaat bagi karyawan baru sebagai dasar koreksi atas persepsi mereka, pikiran, dan perasaan dalam hubungan mengatasi persoalan. (Tampubolon, 2004: 188-189).

Schein mengatakan pengertian budaya organisasi sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-probel kelompok dari adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan baik (Muchlas: 2005: 531). Mangkunegara menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (2005: 113).

Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi (Kasali, 2006: 285).

Budaya organisasi terdiri atas dua lapisan. lapisan pertama adalah lapisan yang umumnya mudah dilihat dan sering dianggap mewakili budaya perusahaan secara menyeluruh. Lapisan pertama ini disebut Visible Artifacts. Lapisan yang dapat dilihat secara kasatmata ini terdiri dari cara orang berperilaku, berbicara, berdandan, serta simbol-simbol seperti logo perusahaan, lambang merek, slogan, ritual, figur dan bahasa serta cerita-cerita yang sering dibicarakan oleh para anggota. Lapisan kedua yang lebih dalam itulah yang sesungguhnya disebut budaya. Ini terdiri atas nilai-nilai pokok, filosofi, asumsi, kepercayaan, sejarah korporat, dan proses berpikir dalam organisasi. (Kasali, 2006: 286).

Sementara itu menurut Schein menyederhanakan budaya organisasi menjadi tiga lapisan berdasarkan tingkat kedalamannya, yaitu *artifak* yang meliputi elemen-elemen yang paling kasat mata dan berada pada lapisan terluar; *nilai-nilai* yang sifatnya lebih abstrak, tetapi masih berada dalam ruang lingkup kesadaran pelaku; dan *asumsi-asumsi* atau *basic assumptions* yang bersifat kelaziman atau *taken for granted* dan sering kali berada di luar kesadaran pelaku (Kusdi, 2011: 52).

2.2.1.4 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (Riani, 2011: 8) peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi adalah:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain,
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Chatab (2007 : 226), budaya organisasi dapat berfungsi sebagai:

1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi;
2. Pengikat/pemersatu (*social cohesion*), seperti orang berbahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, atau orang dengan hobi olahraga yang sama;
3. Sumber (*sources*), misalnya inspirasi;
4. Sumber penggerak dan pola perilaku.

2.2.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1994:480) ada sepuluh karakteristik utama yang dapat menjadi ciri budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan interpedensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan yang beresiko, yaitu sejauh mana para anggota organisasi dianjurkan untuk bertindak aktif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menetapkan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkordinasi.
5. Dukungan dari manajemen, yaitu sejauh mana para pemimpin memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi.
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan keahlian profesional.
8. Sistem imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji atau promosi jabatan) didasarkan atas kriteria prestasi sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola-pola komunikasi, yaitu tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja” (Rahadi, 2010:1). Menurut Maier yang dikutip oleh Asad, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya, sementara itu, Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya, dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Menurut Armstrong dan Baron, Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011: 2).

Dalam buku yang ditulis oleh Veithzal Rivai, Dato', dan Ahmad Fawzi Mohd Basri yang berjudul "Performance Appraisal", Kata Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "entries" yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*);
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*);
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja (Rivai, 2005: 14-15) :

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang di minta (Stolovitch dan Keeps);
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin);
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux);
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard);
5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio);
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson dan Ivancevich);

7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin);
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt dan Osborn);
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak (2005, 11-13), kinerja setiap orang oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu:

1. Kompetensi Individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Dukungan Organisasi, Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui

pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.2.2.3 Pengukuran Kinerja Pegawai

Menurut Gomez (Rahadi, 2010: 36) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality of work* (Kualitas kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of work* (Kuantitas kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (kerjasama)
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Initiative* (Inisiatif)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. *Dependability* (Ketergantungan)
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8. *Personal Qualities* (Kualitas personal)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2010: 363).

Noe dan Mondy melihat bahwa budaya organisasi merupakan bagian integral dari seperangkat proses atau peranti untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian, pembentukan budaya organisasi yang ampuh, adaptif, dan transformative merupakan suatu langkah manajemen yang strategic dan taktis untuk membangun organisasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang demikian memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi. Interaksi dan integrasi ini selain menciptakan rasa saling memiliki dan *core competence*, juga akan memungkinkan organisasi selalu belajar beradaptasi dan berinteraksi dengan perkembangan lingkungannya (Moeljono, Sudjatmiko, 2007: 135).

Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Riani, 2011: 109). Hartman menyatakan bahwa budaya organisasi memainkan peranan yang penting dalam memotivasi perilaku inovatif pegawai, karena budaya organisasi menciptakan komitmen antara anggota dalam arti percaya kepada inovasi dan nilai-nilai organisasi dan menerima norma-norma yang terkait pada inovasi yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang telah mengikatkan diri dalam komitmen selalu bersedia dan rela memberikan upaya ekstra dan kreatif atas nama organisasi (Nurmantu, 2007:31). Sementara itu Robbins (1996:293) mengatakan suatu budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada

perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan (*sharedness*) dan intensitas menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh para ahli, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Beberapa peneliti seperti Kotter, Chatman dan Bersade mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, khususnya dalam suatu lingkaran yang bersaing, pengaruh ini bahkan dapat menjadi lebih besar daripada semua faktor lain (Kotter, Heskett, 1997 : 10).

Block dalam Harvey and Brown berpendapat bahwa hanya perusahaan-perusahaan dengan budaya yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan (Moeljono, 2005: 2-3). Penelitian Peters dan waterman menunjukkan semakin kuat budaya organisasi, para pegawai akan semakin berorientasi pada hasil. Ketika para pegawai memahami budaya organisasi, mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka. Di sini, nilai-nilai inti berfungsi sebagai dasar yang mendukung dan membimbing perilaku pegawai yang berhubungan dengan tugas mereka (Rampersad, 2003: 84).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kotter (1992) bahwa perusahaan yang memiliki budaya yang berorientasi pada pelanggan, pemegang saham dan karyawan serta kepemimpinan manajerial di semua tingkatan mampu mengungguli perusahaan yang tidak memiliki budaya semacam itu. Hal yang sama dikatakan pada hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, yang

disebabkan (1) menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan, dan (2) memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi yang formal dan kaku, yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. (<http://www.asrori.com>).

2.3 Model Analisis

Model analisis merupakan gambaran sederhana tentang hubungan di antara variabel (Prasetyo, M. Jannah, 2005: 75). Penelitian ini memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel budaya organisasi akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja pegawai akan tinggi. Jadi yang menyebabkan kinerja meningkat adalah budaya organisasi.

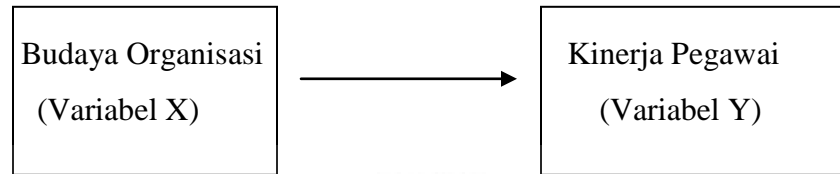
- Variabel (X) adalah variabel independen, yaitu variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah budaya Organisasi.
- Variabel (Y) adalah variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

2.4 Hipotesis

Setelah membuat model analisis, selanjutnya menentukan sebuah hipotesis awal. Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Prasetyo, M. Jannah, 2005: 76). Ada dua hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis nul (H_0) adalah pernyataan yang menunjukkan tidak ada perubahan.
 - H_0 : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor.
2. Hipotesis Penelitian/Hipotesis alternatif (H_a) adalah pernyataan dari apa yang diharapkan akan terjadi dan bukan dari apa yang diharapkan tidak akan terjadi apa-apa.

- H_a : Ada Pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor.



Gambar 2.1 Model Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil diolah Peneliti

2.5 Operasionalisasi Konsep

Dalam rangka membatasi permasalahan yang ada, diperlukan sebuah operasionalisasi konsep. Definisi operasional adalah variabel yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitiannya. Hanya ada satu definisi untuk satu variabel. Dengan kata lain operasionalisasi konsep itu adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel (Nazir, 2003: 126).

Penelitian ini menggunakan dua konsep utama, yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai. Masing-masing konsep memiliki variabel dan dimensi sebagai tolak ukur dalam menentukan jawaban dan sebagai alat ukur dalam penelitian tersebut. Untuk menetapkan batasan-batasan yang lebih jelas dari setiap variabel yang akan diteliti, maka peneliti mengemukakan konsep dan indikatornya dalam penelitian ini, yaitu:

- Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.
- Kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

**Tabel 2.2 Operasionalisasi Konsep
Variabel Budaya Organisasi**

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya	Budaya organisasi	Inisiatif individual	Kebebasan mengemukakan pendapat	Ordinal
			Kebebasan untuk berinisiatif dalam pekerjaan	
		Toleransi terhadap tindakan berisiko	Kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan	
			Kebebasan dalam berinovatif	
		Pengarahan	Kejelasan standar kerja pada organisasi	
			Kejelasan prestasi yang diharapkan	
		Integrasi	Koordinasi antar unit organisasi	
			Tingkat kerjasama antar bagian dalam unit	
		Dukungan manajemen	Komunikasi dengan atasan	
			Dukungan dari atasan	
		Kontrol	Sistem pengawasan dalam perusahaan	
			Ketegasan peraturan dalam perusahaan	
		Identitas	Kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya	
			Pengetahuan mengenai nilai-nilai budaya dalam organisasi	
		Sistem imbalan	Kebijakan organisasi tentang sistem imbalan	
			Prestasi Kerja karyawan	

		Toleransi terhadap konflik	Penyelesaian konflik yang ada di kantor Kebebasan menyampaikan kritik
		Pola komunikasi	Hubungan Komunikasi antar bagian Sosialisasi kebijakan kepada para pegawai

**Tabel 2.3 Operasionalisasi konsep
Variabel Kinerja Pegawai**

Konsep	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerja pegawai	<i>Quality of work</i>	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
			Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur	
		<i>Quantity of work</i>	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.	
			Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	
		<i>Job Knowledge</i>	Tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan.	
			Memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		<i>Creativeness</i>	Gagasan-gagasan yang dimiliki pegawai yang terkait dengan pekerjaan	

			Tindakan-Tindakan kreatif untuk menyelesaikan persoalan yang ada
		<i>Cooperative</i>	Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan bersama.
			Kesediaan untuk menerima masukan atau pendapat dari rekan kerja
		<i>Initiative</i>	Inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
			Semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru.
		<i>Dependability</i>	Memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam perusahaan
			Kemampuan dalam menjelaskan pekerjaan yang dilakukan
		<i>Personal Qualities</i>	Tingkat kejujuran pegawai
			Penampilan yang baik di kantor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena lebih mementingkan metode pengukuran dan sampel karena menggunakan pendekatan deduktif yang menekankan prioritas yang mendetail pada koleksi data dan analisis.

3.2 Jenis Penelitian Berdasarkan Tujuan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah jenis penelitian yang tujuannya untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Hasil Akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. (Prasetyo, Jannah : 2005: 43). Penelitian eksplanasi mencari sebab dan alasan mengapa sesuatu terjadi. Tujuan peneliti menggunakan jenis penelitian ini adalah karena penulis mencoba mencari tahu berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi yang diterapkan terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

3.3 Jenis data

- Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk non angka, seperti kalimat-kalimat, foto, atau rekaman suara dan gambar.
- Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijelaskan oleh seorang peneliti di dalam penelitiannya. Populasi dapat berwujud air, udara, desa, sistem, dokumen, dan tentu saja manusia (Prasetya, 2000: 72). Dalam penelitian ini, yang

menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor yang berjumlah 28 orang.

Sampel secara sederhana diartikan sebagai wakil dari populasi (Irawan, 2000: 72). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah seluruh populasi yaitu seluruh pegawai di kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

3.5 Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, penulis menggunakan teknik pengumpulan data berikut:

- a. Studi lapangan, penulis terjun langsung ke objek penelitian dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai karakteristik perusahaan serta tingkat kinerja menurut responden.
- b. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data sekunder yang diperoleh melalui buku bacaan dan juga sumber lainnya seperti majalah, surat kabar, company profile, serta hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya.

3.6 Berdasarkan Waktu dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan *cross sectional study*, karena data yang dikumpulkan pada satu kurun waktu saja, yaitu pada saat melaksanakan praktik penelitian di lapangan. penelitian ini akan dilakukan pada bulan April sampai dengan Juni 2012.

Berdasarkan manfaat, penelitian ini merupakan penelitian murni. Penelitian murni merupakan penelitian yang manfaatnya dirasakan untuk waktu yang lama. Lamanya manfaat ini lebih karena penelitian ini biasanya dilakukan karena kebutuhan peneliti sendiri. Penelitian murni juga mencakup penelitian-penelitian yang dilakukan dalam kerangka akademis (Prasetyo, Jannah : 2005: 38).

3.7 Skala Pengukuran

Skala Pengukuran ini menggunakan skala ordinal, yaitu skala yang menunjukkan perbedaan dan urutan. Urutan ini biasanya dinyatakan dengan kata

“lebih”, “kurang”, atau pertanyaan mengenai sikap, “sangat setuju”, “setuju”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju” (Prasetyo, Jannah : 2005: 95).

Teknik pengukuran nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk menilai jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden. Skala Likert berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu. (Prasetyo, Jannah : 2005: 110).

Adapun penentuan skor dari pernyataan yang ditentukan adalah:

- a. Alternatif jawaban “Sangat setuju” diberi skor tertinggi 4;
- b. Alternatif jawaban “Setuju” diberi skor tinggi 3;
- c. Alternatif jawaban “tidak setuju” diberi skor rendah 2;
- d. Alternatif jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor terendah 1.

3.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Prasetyo 2000:95-86). Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat bantu SPSS versi 17.0.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Pengolahan data hasil survei dilakukan dengan menggunakan program piranti lunak *Statistic Product and Service Solution* (SPSS). Berikut ini adalah teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

3.9.1 Distribusi Frekuensi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan Distribusi Frekuensi, yaitu susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar (Hasan, 2002: 41). Dari distribusi frekuensi, dapat diperoleh keterangan atau gambaran sederhana dan sistematis dari data yang diperoleh.

Distribusi Frekuensi juga dapat digunakan untuk mendeskripsikan profil dan gambaran umum demografi, seperti jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja serta deskripsi dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

3.9.2 Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk melihat kekuatan hubungan dari dua variabel. Kedua variabel tersebut merupakan variabel pokok, yaitu variabel terikat dan variabel tidak terikat.

Koefisien korelasi (KK) memiliki nilai antara -1 dan +1 ($-1 \leq KK \leq +1$)

- Jika KK bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif. Semakin dekat dengan nilai KK ke +1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya;
- Jika KK bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai KK ke -1 semakin kuat korelasinya, demikian pula sebaliknya;
- Jika KK bernilai 0 (nol) maka Variabel-variabel tidak menunjukkan korelasi;
- Jika KK bernilai +1 atau -1 maka variabel-variabel menunjukkan korelasi positif atau negatif yang sempurna.

Untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antarvariabel tersebut, berikut ini diberikan nilai-nilai KK sebagai patokan.

Tabel 3.1

Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan hubungan

Nilai Koefisien Korelasi	Kekuatan Hubungan
KK = 0	Tidak ada korelasi
$0 < KK \leq 0,20$	Korelasi sangat rendah/lemah sekali
$0,20 < KK \leq 0,40$	Korelasi rendah/lemah tapi pasti
$0,40 < KK \leq 0,70$	Korelasi yang cukup berarti
$0,70 < KK \leq 0,90$	Korelasi yang tinggi, kuat
$0,90 < KK \leq 1,00$	Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
KK= 1	Korelasi sempurna

Sumber: M. Iqbal Hasan, 2002: 234

Dalam penelitian ini uji korelasi menggunakan metode analisis korelasi Rank Spearman. Uji Koefisien rank spearman digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yang memiliki skala pengukuran ordinal, yaitu melihat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Disimbolkan dengan “ r_s ”.

Koefisien korelasi rank Spearman dirumuskan:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi rank Spearman

d^2 = selisih dalam ranking

n = banyaknya pasangan rank

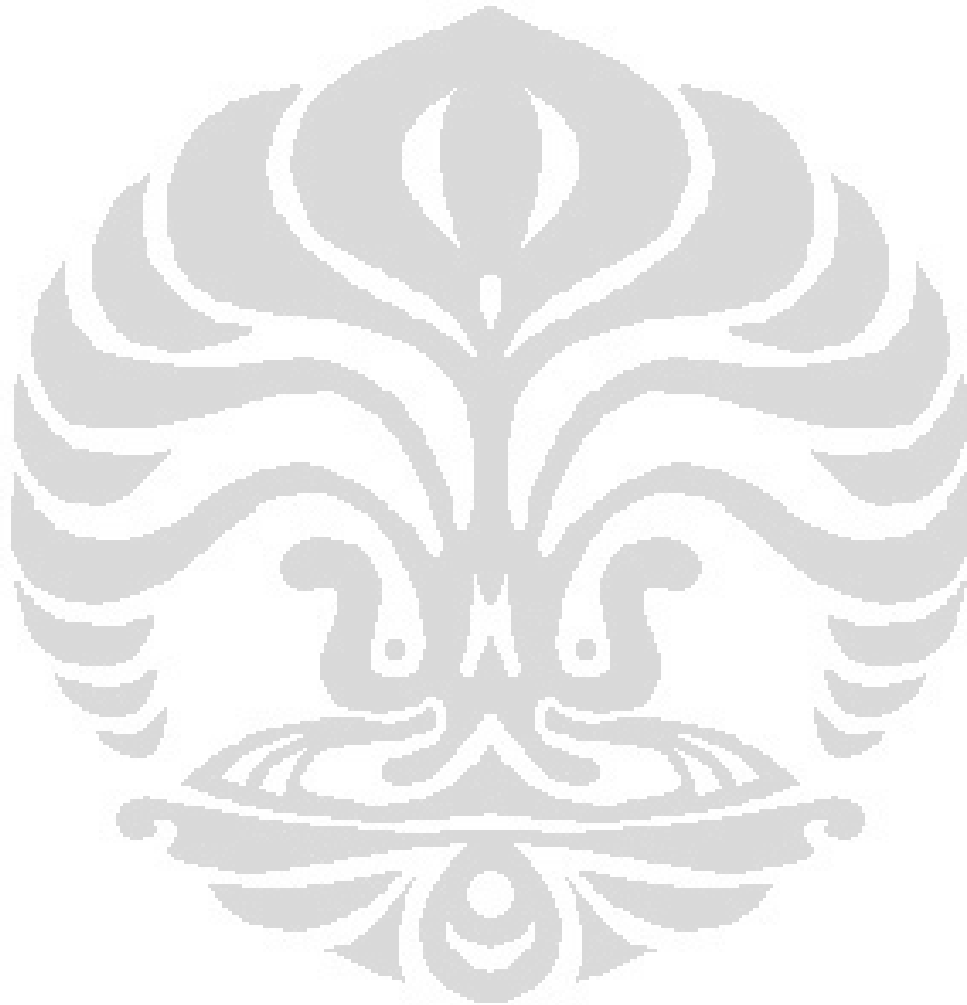
Untuk menghitung koefisien korelasi rank Spearman, dapat digunakan langkah-langkah berikut:

1. Mengurutkan data dari nilai yang paling kecil sampai nilai yang paling besar;
2. Membuat peringkat dari nilai yang paling kecil sampai nilai yang paling besar. Untuk data yang mempunyai nilai sama diberikan nilai peringkat rata-rata sama.
3. menghitung nilai d (selisih peringkat untuk masing-masing pasangan data);
4. Menghitung nilai koefisien korelasi spearman dengan rumus di atas atau dengan bantuan program SPSS.

3.9.3 Analisis Regresi

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Dengan analisis regresi, akan diketahui variabel independen yang benar-benar signifikan memengaruhi variabel dependen (Yamin, Kurniawan, 2009: 82). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi dalam penelitian

ini menggunakan Regresi linier sederhana, karena dalam penelitian ini hanya terdapat 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.



BAB IV

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN NANGGUNG KABUPATEN BOGOR

4.1 Gambaran Umum Kantor Kecamatan Nanggung

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Kecamatan Nanggung

Kecamatan Nanggung terletak di wilayah Kabupaten Bogor sebelah Barat, Kantor Kecamatan Nanggung beralamat di Jalan Raya Ace Tabrani KM. 05 Desa Parakanmuncang, Kecamatan Nanggung. Kecamatan Nanggung adalah hasil pemekaran wilayah dari Kecamatan induk yaitu Kecamatan Leuwiliang. Pada Tahun 1981 Kecamatan Nanggung menjadi Kecamatan persiapan (Kwanten) yang dikepalai oleh kepala kantor. Adapun luas Kecamatan Nanggung adalah 13.525.248 ha. Kecamatan Nanggung terdiri dari 8 desa, yaitu:

1. Desa Nanggung
2. Desa Parakanmuncang
3. Desa Kalong Liud
4. Desa Hambaro
5. Desa Curug Bitung
6. Desa Cisarua
7. Desa Bantar Karet
8. Desa Malasari

Pada tahun 1982 Kecamatan Nanggung resmi menjadi Kecamatan hasil pemekaran dari Kecamatan Leuwiliang dan sekaligus dimekarkannya 2 desa, yaitu:

1. Desa Hambaro
2. Desa Pangkaljaya

Pada tahun 2011, berdasarkan Perda Kabupaten Bogor No 11 Tahun 2011 Desa parakanmuncang dimekarkan dengan terbentuknya desa baru, yaitu Desa Batu Tulis, sehingga saat ini, Kecamatan Nanggung terdiri dari 11 Desa.

Sejak dimekarkannya Kecamatan Leuwiliang dengan Kecamatan Leuwisadeng pada tahun 2007, maka batas Kecamatan Nanggung mengalami perubahan. Adapun batas-batas Kecamatan Nanggung adalah:

- Sebelah Utara : Kecamatan Leuwiliang
- Sebelah Selatan : Kabupaten Sukabumi
- Sebelah Timur : Kecamatan Sukajaya
- Sebelah Barat : Kecamatan Leuwiliang

Nama-nama pejabat Kecamatan Nanggung sejak awal pembentukannya (1982) sampai saat ini adalah:

1. Cepy Supriatna, B.A (1982-1984)
2. H. Rachmat, B.A (1984-1986)
3. Rodiat, B.A (1986-1991)
4. Drs. Adang Sunanja (1991-1995)
5. Drs. Dandan Mulyadi (1995-1998)
6. Isak Efendi, Sp (1998-2000)
7. Rd. Rachan Suwarno, B.A (2000-2002)
8. Drs. Benny Abimanyu (2002-2003)
9. Dace Supriadi, S.H, M.Si (2003-2005)
10. Drs. Zainandi, M.M (2005-2008)
11. H.E Mulyadi, S.H, M.M (2008-2009)
12. Ujang Supendi, S.H, M.M (2009-2011)
13. Drs. Rumambi, M.M (2011-sekarang)

4.1.2 Visi dan Misi Kantor Kecamatan Nanggung

Setiap organisasi memiliki sebuah cita-cita atau impian yang ingin dicapai di masa yang akan datang, cita-cita itu biasa disebut visi, dan untuk mewujudkan visi itu diperlukan langkah-langkah nyata yang biasa disebut misi. Sebagai sebuah organisasi Kantor Kecamatan Nanggung mempunyai visi dan misi, yaitu:

Visi:

“Terwujudnya Nanggung sebagai kawasan pertanian dan pariwisata dengan masyarakat yang bertaqwa, berdaya dan berbudaya menuju sejahtera”

Misi:

1. Meningkatkan kesolehan sosial anggota masyarakat dalam kehidupan kemasyarakatan,
2. Meningkatkan perekonomian daerah yang berdaya saing dengan titik berat pada revitalisasi pertanian dan pembangunan yang berbasis pedesaan,
3. Meningkatkan infrastruktur dan aksesibilitas daerah yang berkelanjutan,
4. Meningkatkan pemerataan dan kualitas penyelenggaraan pendidikan,
5. Meningkatkan pelayanan kesehatan berkualitas,
6. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah,
7. Meningkatkan kerjasama pembanguna daerah.

4.1.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana diatur dalam pasal 3 Peraturan Daerah Kabupaten Bogor nomor 24 Tahun 2008, Kecamatan mempunyai Fungsi:

- a. Penyelenggaraan Ketatausahaan Kecamatan;
- b. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum Kecamatan;
- c. Pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan;
- d. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan sosial kemasyarakatan dan kesejahteraan rakyat;
- g. Penyelenggaraan pembangunan;
- h. Pengkoordinasian perangkat daerah dalam wilayah kerja Kecamatan;
- i. Pelaksanaan upaya pemberdayaan, menumbuhkan prakarsa, kreatifitas, dan meningkatkan partisipasi masyarakat.

4.1.4 Struktur Organisasi Kecamatan

Struktur organisasi Kecamatan Sebagaimana tertuang dalam peraturan Daerah Kabupaten Bogor No 24 tahun 2008 tentang organisasi dan Tata Kerja Kecamatan terdiri atas:

1. Camat
2. Sekretariat Kecamatan
 - 2.1 Subag Program dan Evaluasi
 - 2.2 Subag Umum dan Kepegawaian
 - 2.3 Subag Keuangan
3. Seksi Pemerintahan
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
5. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
6. Seksi Kesejahteraan Rakyat
7. Kelompok Jabatan Fungsional

4.1.4.1 Sekretariat Kecamatan

Sekretariat Kecamatan dalam penjabaran tugas pokok dan fungsinya membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam melaksanakan pengelolaan dan bertanggungjawab kepada camat dalam melaksanakan pengelolaan ketatausahaan Kecamatan. Dalam pelaksanaan tugas, pokok dan fungsi sekretariat Kecamatan mempunyai Fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyusunan program;
- b. Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis data Kecamatan
- c. Pengelolaan Administrasi Umum dan Kepegawaian;
- d. Pengelolaan Administrasi Keuangan Kecamatan;
- e. Pelaksanaan Monitoring, Evaluasi dan penyusunan Pelaporan kinerja Kecamatan.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris dan dibantu oleh:

- a. Subag Program dan Evaluasi
- b. Subag Umum dan Kepegawaian

- c. Subag Keuangan.

4.1.4.2 Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam penyiapan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud seksi pemerintahan mempunyai tugas:

- a. Penyelenggaraan pembinaan pemerintahan Desa dan Kelurahan;
- b. Penyelenggaraan administrasi kependudukan;
- c. Pelaksanaan tugas bidang pertanahan;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.4.3 Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan ketentraman dan ketertiban umum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi ketentraman dan Ketertiban umum mempunyai tugas:

- a. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- b. Penyelenggaraan pembinaan satuan pamong praja Kecamatan;
- c. Pembinaan kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat;
- d. Penyelenggaraan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa;
- e. Penegakan peraturan daerah;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.4.4 Seksi Ekonomi dan Pembangunan

Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan ekonomi dan pembangunan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi ekonomi dan pembangunan mempunyai tugas:

- a. Pembinaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian perekonomian dan pembangunan;
- b. Pembinaan perekonomian desa dan kelurahan;
- c. Pembinaan, pengawasan, penanggulangan dan pelaporan pencemaran dan kerusakan lingkungan;
- d. Pembinaan, pengembangan, dan pengendalian di bidang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan dan kehutanan;
- e. Pembinaan tenaga kerja dan transmigrasi;
- f. Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi dan usaha kecil menengah (UKM);
- g. Pembinaan dan pengembangan kepariwisataan;
- h. Pembinaan dan pengawasan pertambangan;
- i. Pembinaan dan pengawasan perdagangan;
- j. Inventarisasi potensi penanaman modal daerah;
- k. Pengawasan, penyaluran dan pengembalian kredit dalam rangka menunjang keberhasilan program produksi pertanian dan industri kecil;
- l. Fasilitas dan koordinasi penyelenggaraan pembangunan;
- m. Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah penanggulangan terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan;
- n. Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat;
- o. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya.

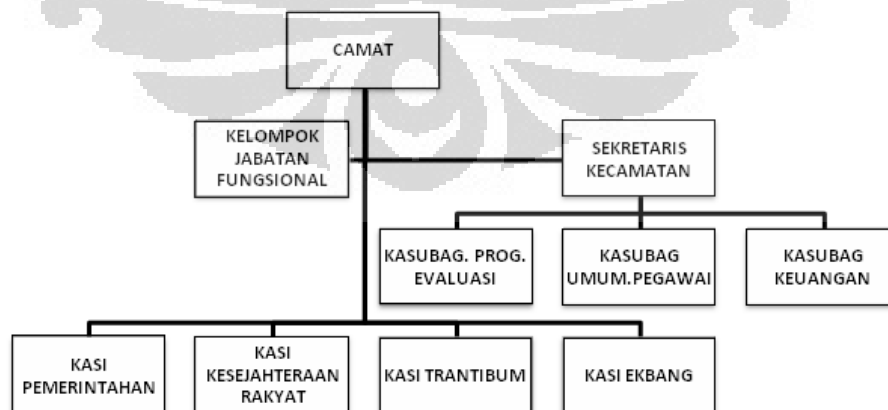
4.1.4.5 Seksi Kesejahteraan Rakyat

Seksi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan rakyat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, seksi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas:

- a. Pembinaan dan pengendalian bantuan sosial;
- b. Pembinaan pemberdayaan perempuan;
- c. Pembinaan organisasi sosial kemasyarakatan;
- d. Pembinaan keluarga berencana;
- e. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan pengungsi;
- f. Pembinaan masalah sosial;
- g. Pembinaan kesehatan masyarakat;
- h. Pembinaan kerukunan antar umat beragama;
- i. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, ilmu pengetahuan dan teknologi, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, seni dan budaya;
- j. Pengkoordinasian dan pengawasan wajib belajar pendidikan dasar dan pendidikan luar sekolah
- k. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan camat sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai struktur organisasi Kantor Kecamatan Nanggung dapat dilihat dalam gambar 4.1 di bawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Nanggung

Sumber: Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor

4.2 Pembahasan Statistik Deskriptif

Dalam pembahasan statistik deskriptif akan digambarkan dan dijelaskan mengenai berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pegawai, dan lama bekerja.

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

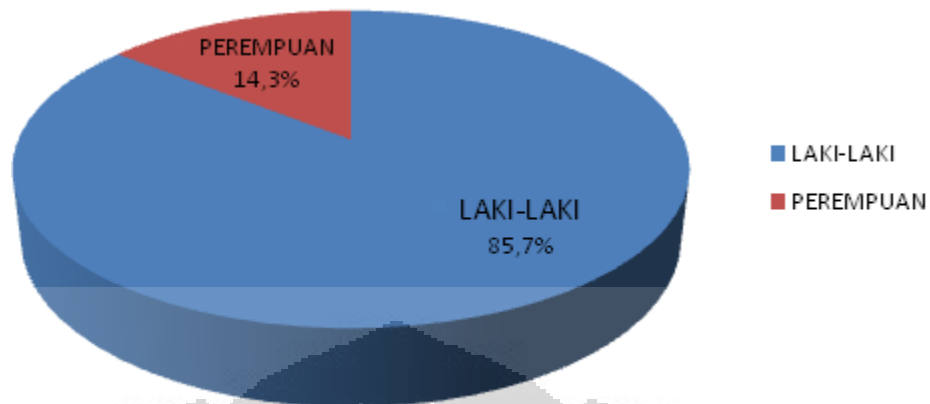
Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	24	85,7
Perempuan	4	14,3
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, total responden yang merupakan pegawai kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor adalah 28 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 24 orang (85,7%) dan responden perempuan sebanyak 4 orang (14,3%), maka berdasarkan persentase di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki. Dari data ini, komposisi pegawai berdasarkan jenis kelamin tidak seimbang, akan tetapi hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan, karena jenis-jenis pekerjaan yang ada umumnya biasa dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai persentase pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dalam Gambar 4.2 di bawah ini:



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.1.2 Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.2

Tingkat Pendidikan Responden

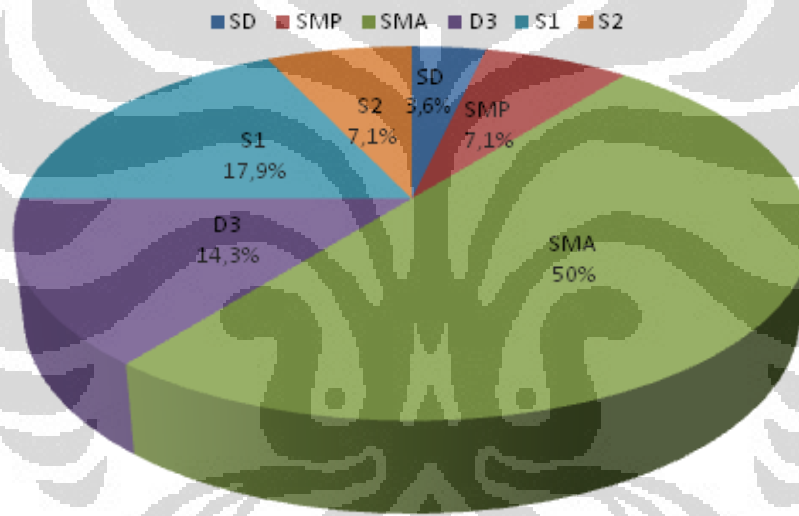
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	3,6
SMP	2	7,1
SMA	14	50
Diploma 3	4	14,3
Sarjana	5	17,9
Pascasarjana	2	7,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Dari Tabel distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 14 orang (50%), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 5 orang (17,9%), responden berpendidikan Diploma 3 sebanyak 4 orang (14,3%), responden yang berpendidikan SMP dan Pascasarjana masing-masing berjumlah 2 orang (7,1 %) dan SD hanya 1 orang (3,6%).

Berdasarkan data dalam tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di kantor Kecamatan Nanggung masih belum cukup tinggi, Biasanya pegawai yang berpendidikan SMA adalah pegawai-pegawai yang sudah senior dan masa kerjanya sudah cukup lama. Akan tetapi saat ini kantor Kecamatan Nanggung sudah mulai melakukan peningkatan kualitas pendidikan para pegawainya dengan cara merekrut pegawai-pegawai yang memiliki latar belakang sarjana dan Diploma 3. Hal ini dilakukan agar jumlah pegawai yang berpendidikan tinggi bertambah, sehingga dapat meningkatkan kompetensi para pegawainya.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai tingkat pendidikan responden, dapat dilihat dalam gambar 4.3 di bawah ini:



Gambar 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.1.3 Usia Responden

Tabel 4.3
Usia Responden

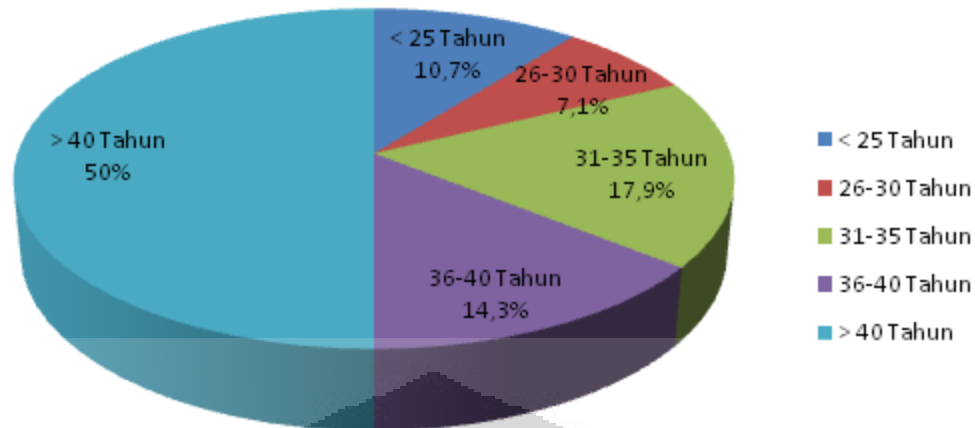
Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 25	3	10,7
26-30	2	7,1
31-35	5	17,9
36-40	4	14,3
>40	14	50
Total	28	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa 3 orang responden berusia kurang dari 25 tahun (10,6%), 2 orang berusia antara 26-30 tahun (7,1%), 5 orang (17,9%) pegawai berusia 31-35 tahun, 4 orang (14,3%) pegawai berusia 36-40 tahun, dan 14 orang (50%) adalah pegawai yang berusia lebih dari 40 Tahun.

Dari data ini dapat disimpulkan, bahwa mayoritas pegawai di kantor Kecamatan Nanggung berusia lebih dari 40 tahun. Data ini menunjukkan mayoritas pegawai di kantor Kecamatan Nanggung tidak berusia produktif, namun umumnya pegawai yang berusia lebih dari 40 tahun ini memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan usia yang kurang dari 30 tahun.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai usia responden, dapat dilihat dalam gambar 4.4 di bawah ini:



Gambar 4.4 Usia Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.1.3 Status Pegawai Responden

Tabel 4.4

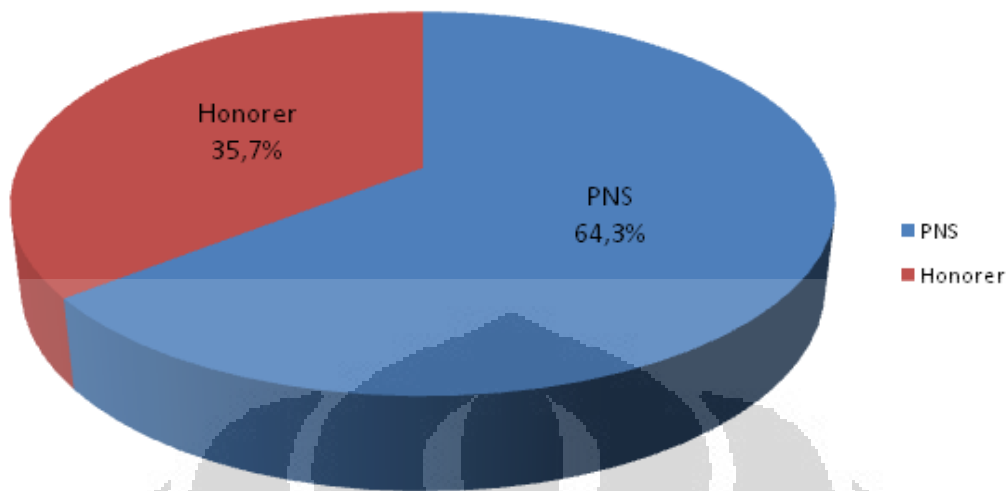
Status Pegawai Responden

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	18	64,3
Honor Kecamatan	10	35,7
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pegawai di kantor Kecamatan Nanggung yang berstatus sebagai PNS berjumlah 18 orang (64,3%), sedangkan 10 orang (35,7%) adalah Honor Kecamatan, dari data ini dapat diketahui masih terdapat pegawai yang belum diangkat menjadi PNS.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai status pegawai, dapat dilihat dalam gambar 4.5 di bawah ini:



Gambar 4.5 Status Pegawai Responden

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.1.3 Masa Kerja Responden

Tabel 4.3

Masa kerja Responden

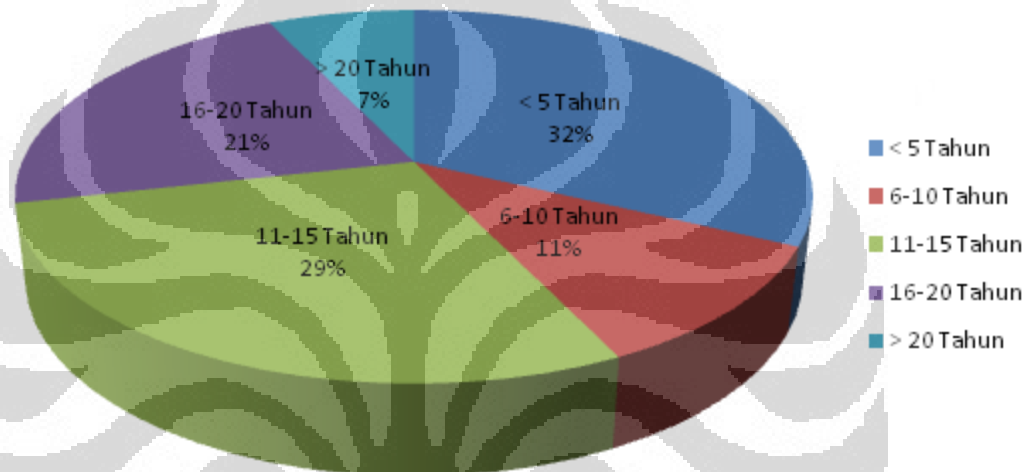
Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
< 5	9	32,1
6-10	3	10,7
11-15	8	28,6
16-20	6	21,4
>20	2	7,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui data 9 orang (32,1%) pegawai memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 3 orang (10,7%) pegawai memiliki masa kerja 5-10 tahun, 8 orang (28,6%) pegawai memiliki masa kerja 11-15 tahun, 6 orang (21,4%) pegawai memiliki masa kerja 16-20 tahun, dan 2 orang (7,1%) pegawai memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Data ini menunjukkan, mayoritas

responden belum memiliki masa kerja yang lama. Hal ini karena sejak tahun 2011, Bupati Bogor mengadakan program pendataan penduduk untuk E-KTP di Kecamatan Nanggung, sehingga kantor Kecamatan Nanggung menambah pegawai honorer untuk melaksanakan program pendataan ini. Sebelum tahun 2011, pegawai di kantor Kecamatan Nanggung di dominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja 11-15 tahun dan 16-20 tahun.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai masa kerja responden dapat dilihat dalam gambar 4.6 di bawah ini:



Gambar 4.6 Masa Kerja Responden

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, setiap item pernyataan akan diuji validitasnya. Untuk mengetahui validitas setiap item pernyataan dalam instrument penelitian dapat dilihat melalui kolom *Corrected item-Total Correlation*. Jika nilai *Corrected item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan $N/df=n-2$ yaitu $28-2=26$, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,388 (r tabel terlampir). Apabila nilai *Corrected item-Total Correlation* $> 0,388$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Setelah dilakukan uji validitas pada Variabel X (Budaya Organisasi), item pernyataan sebanyak 20 terdapat 5 item yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *Corrected item-Total Correlation* < 3,88. Item yang tidak valid itu adalah pernyataan nomor 5, 8, 11, 13 dan 17. Sehingga item-item pernyataan yang tidak valid akan dihapus dan tidak dipergunakan kembali dalam penelitian.

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)

Pernyataan	Corrected item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
1	0,497	3,88	Valid
2	0,452	3,88	Valid
3	0,687	3,88	Valid
4	0,683	3,88	Valid
5	0,281	3,88	Tidak Valid
6	0,554	3,88	Valid
7	0,448	3,88	Valid
8	0,141	3,88	Tidak Valid
9	0,446	3,88	Valid
10	0,812	3,88	Valid
11	0,274	3,88	Tidak Valid
12	0,608	3,88	Valid
13	0,189	3,88	Tidak Valid
14	0,491	3,88	Valid
15	0,634	3,88	Valid
16	0,541	3,88	Valid
17	0,344	3,88	Tidak Valid
18	0,774	3,88	Valid
19	0,528	3,88	Valid
20	0,717	3,88	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Sedangkan untuk uji validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai), item pernyataan sebanyak 16 semuanya valid. Semua item dinyatakan valid karena nilai *Corrected item-Total Correlation* > 3,88.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pernyataan	<i>Corrected item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
1	0,721	3,88	Valid
2	0,557	3,88	Valid
3	0,620	3,88	Valid
4	0,760	3,88	Valid
5	0,658	3,88	Valid
6	0,714	3,88	Valid
7	0,452	3,88	Valid
8	0,660	3,88	Valid
9	0,652	3,88	Valid
10	0,563	3,88	Valid
11	0,765	3,88	Valid
12	0,810	3,88	Valid
13	0,621	3,88	Valid
14	0,514	3,88	Valid
15	0,663	3,88	Valid
16	0,661	3,88	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan reliable atau dapat dianalisis lebih lanjut.

Setelah dilakukan pengujian, dapat diketahui nilai reliabilitas untuk Variabel X (Budaya Organisasi) adalah 0,883, akan tetapi setelah beberapa item pernyataan dalam variabel X yang tidak valid dihapus, nilai *Alpha Cronbach* meningkat menjadi 0,901. Dengan demikian dapat dikatakan hasil uji reliabilitas Variabel X $0,901 > 0,5$, maka Variabel X reliabel.

Sedangkan untuk Variabel Y (Kinerja Pegawai) nilai *Alpha Cronbach* adalah 0,929, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Y $0,929 > 0,5$ maka Variabel Y reliabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	15

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	16

Sumber: Hasil Pengolahan data Bulan Mei 2012

4.2.3 Analisis Budaya Organisasi

Pada bagian ini, penulis menjelaskan mengenai tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Nanggung kabupaten Bogor yang didapat dari hasil pengolahan kuesioner. Variabel budaya organisasi dibagi menjadi 10 dimensi, yaitu: Inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan yang beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi.

4.2.3.1 Analisis Dimensi Inisiatif Individual

Dimensi yang pertama dari variable budaya organisasi adalah inisiatif individual. Dalam penelitian ini terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat inisiatif responden, yaitu:

4.2.3.1.1 Kesempatan Mengemukakan Pendapat Dalam Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8

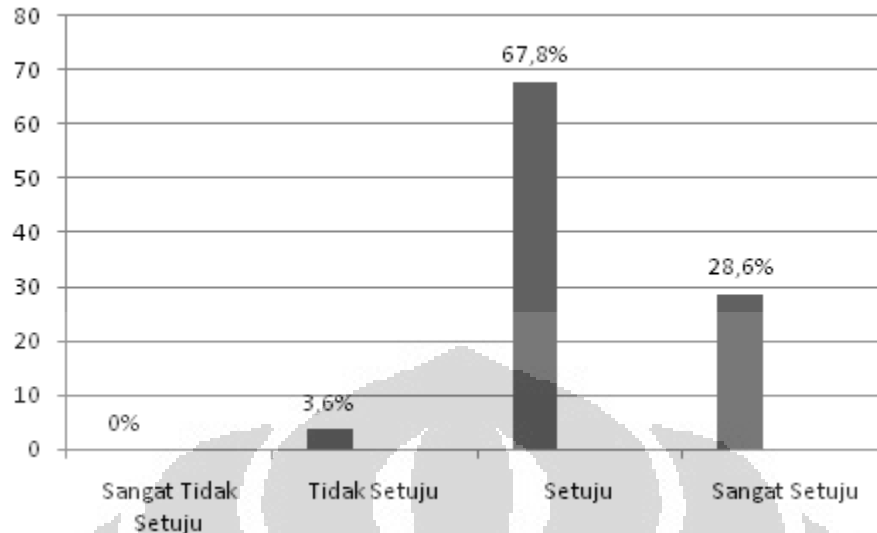
Kesempatan Untuk Mengemukakan Pendapat Dalam Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	19	67,8
Sangat Setuju	8	28,6
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam pekerjaan seperti dalam tabel 4.8 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 19 responden (67,8%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (28,6%) dan yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai di kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan dalam mengemukakan pendapat, namun masih terdapat 1 orang yang menyatakan tidak setuju.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.7 di bawah ini:



Gambar 4.7 Kesempatan Untuk Mengemukakan Pendapat Dalam Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.1.2 Kesempatan Untuk Berinisiatif Dalam Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Kesempatan Untuk Berinisiatif Dalam Pekerjaan

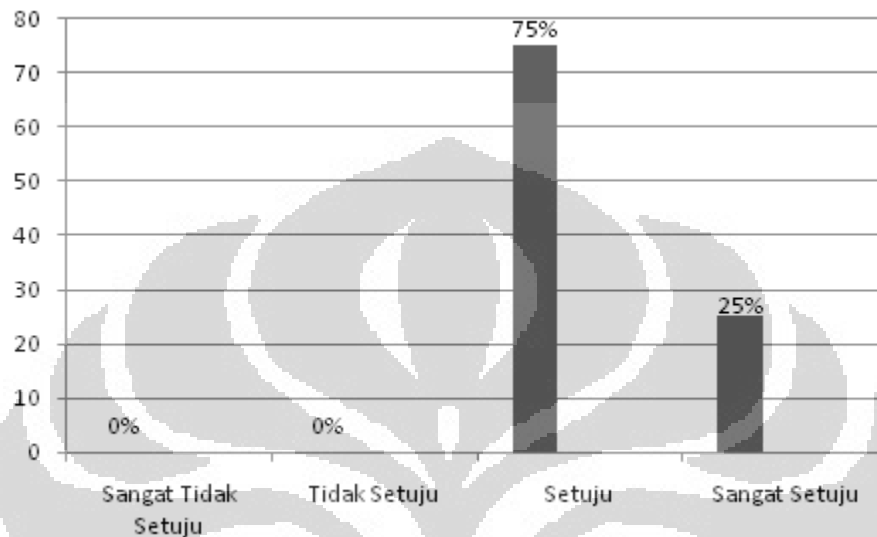
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	21	75
Sangat Setuju	7	25
Total	28	100

Sumber: Hasil Pegolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan seperti dalam tabel 4.9 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 21 responden (75 %), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (25%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai di

kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berinisiatif dalam pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.8 di bawah ini:



Gambar 4.8 Kesempatan Untuk Berinisiatif Dalam Pekerjaan

Sumber: Hasil pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.2 Analisis Dimensi Toleransi Terhadap Tindakan Yang Berisiko

Dimensi yang kedua dari variabel budaya organisasi adalah toleransi terhadap tindakan yang berisiko. Dalam penelitian ini terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat Toleransi terhadap tindakan yang berisiko responden, yaitu:

4.2.3.2.1 Kesempatan Untuk Bertindak Aktif Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

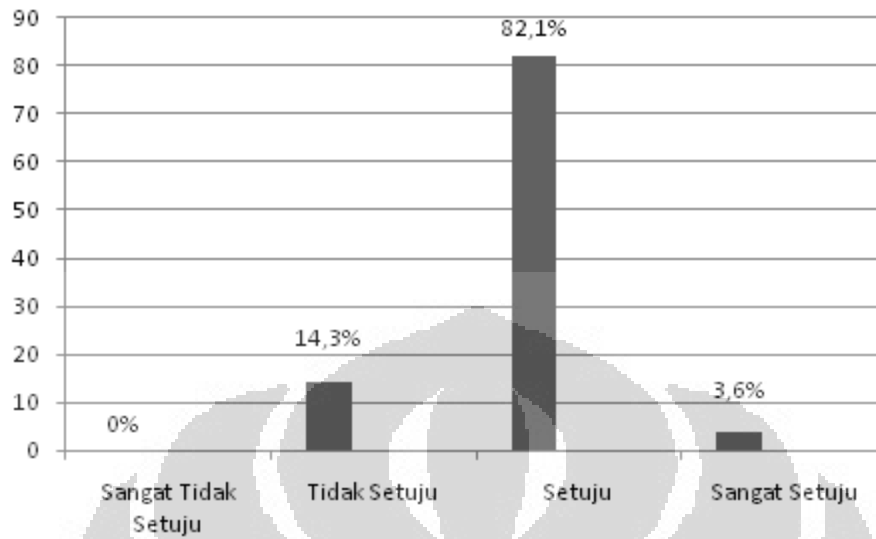
Tabel 4.10
Kesempatan Untuk Bertindak Aktif Dalam Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	4	14,3
Setuju	23	82,1
Sangat Setuju	1	3,6
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesempatan untuk bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan seperti dalam tabel 4.10 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 23 responden (82,1%), yang menjawab tidak setuju 4 responden (14,3%) dan sangat setuju sebanyak 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai diberikan kesempatan untuk bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan. Tetapi masih terdapat 4 responden menyatakan tidak setuju jika pegawai diberikan kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan, karena responden menilai pimpinan hanya memberikan kesempatan bertindak aktif bagi pegawai-pegawai senior, sedangkan bagi pegawai yang tergolong baru pimpinan kurang memberikan kesempatan.

Untuk menggambarakan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.9 di bawah ini:



Gambar 4.9 Kesempatan Untuk Bertindak Aktif Dalam Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.2.2 Kesempatan Untuk Berinovasi Dalam Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Kesempatan Untuk Berinovasi Dalam Pekerjaan

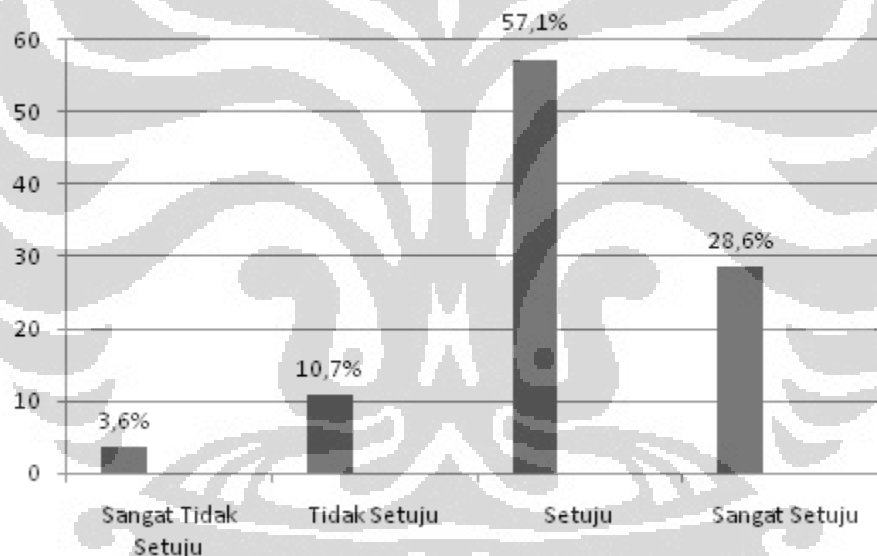
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,6
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	16	57,1
Sangat Setuju	8	28,6
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesempatan untuk berinovasi dalam pekerjaan seperti dalam tabel 4.11 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden (57,1%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (28,6%), tidak setuju 3 responden (10,7%) dan 1 responden (3,6%)

menjawab sangat tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan setuju bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berinovasi, tapi masih ada responden yang menyatakan tidak setuju pegawai diberikan kesempatan untuk berinovasi dalam pekerjaan, karena beberapa pegawai menilai pimpinan lebih mengarahkan pegawai untuk mengerjakan sesuai dengan apa yang telah dijelaskan/digambarkan atasan, sehingga kesempatan pegawai untuk melakukan inovasi lebih kecil, biasanya pimpinan lebih memberikan kesempatan berinovasi kepada pegawai-pegawai yang sudah memiliki masa kerja yang lama, tetapi untuk pegawai yang masih tergolong baru, pimpinan kurang memberikan kesempatan untuk berinovasi.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.10 di bawah ini:



Gambar 4.10 Kesempatan Untuk Berinovasi Dalam Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.3 Analisis Dimensi Pengarahan

Dimensi yang ketiga dari variable budaya organisasi adalah pengarahan. Dalam penelitian ini hanya terdapat 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur dimensi pengarahan, yaitu:

4.2.3.3.1 Kejelasan Target/prestasi Yang Diharapkan Di Kantor

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai memahami target/prestasi yang diharapkan Kantor dari pegawai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12

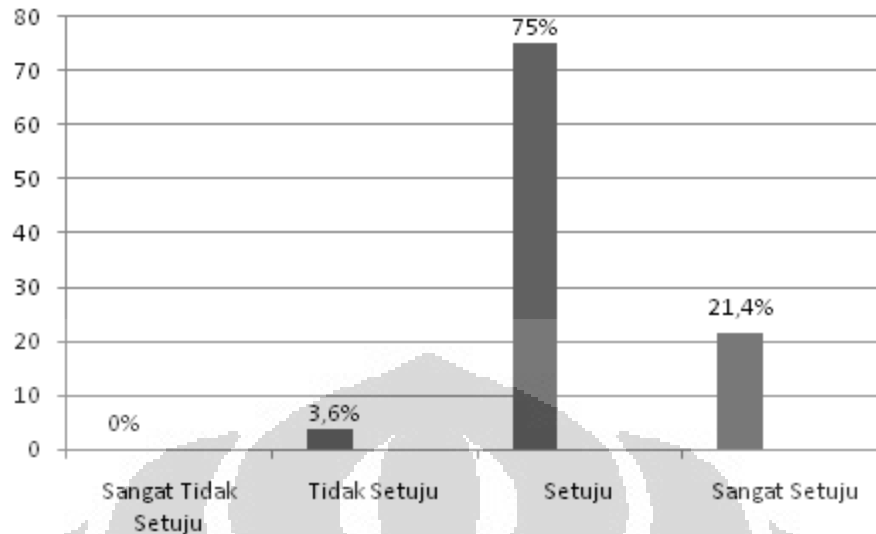
Kejelasan Target/prestasi Yang Diharapkan Dari Pegawai

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	21	75
Sangat Setuju	6	21,4
Total	28	100

Sumber: Hasil Penelitian bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kejelasan target/prestasi yang diharapkan Kantor dari pegawai seperti dalam tabel 4.12 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 21 responden (75%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (21,4%), dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai memahami target/prestasi yang diharapkan Kantor dari pegawai.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.11 di bawah ini:



Gambar 4.11 Kejelasan Target/prestasi Yang Diharapkan Di Kantor

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.4 Analisis Dimensi Integrasi

Dimensi yang keempat dari variable budaya organisasi adalah integrasi. Dalam penelitian ini hanya terdapat 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat integrasi, yaitu:

4.2.3.4.1 Koordinasi Antar Unit Di Kantor Berjalan Dengan Baik

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13

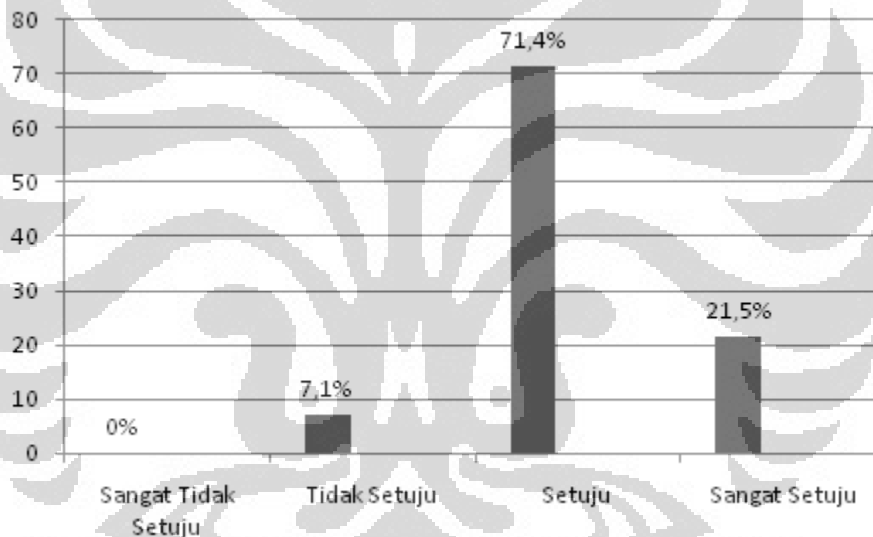
Koordinasi Antar Unit Di Kantor Sudah Berjalan Dengan Baik

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	20	71,4
Sangat Setuju	6	21,5
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik seperti dalam tabel 4.14 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 20 responden (71,4%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (21,5%), dan 2 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik, tapi masih terdapat 2 responden yang menyatakan tidak setuju, hal ini dikarenakan tidak semua program-program kerja di Kantor Kecamatan Nanggung berjalan dengan lancar, disebabkan kurangnya koordinasi antar pegawai, sehingga menghambat pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.12 di bawah ini:



Gambar 4.12 Koordinasi Antar Unit Di Kantor Sudah Berjalan Dengan Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.5 Analisis Dimensi Dukungan dari Manajemen

Dimensi yang kelima dari variabel budaya organisasi adalah dukungan dari manajemen. Dalam penelitian ini terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat integrasi, yaitu:

4.2.3.5.1 Kemudahan Berkomunikasi Dengan Atasan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.14

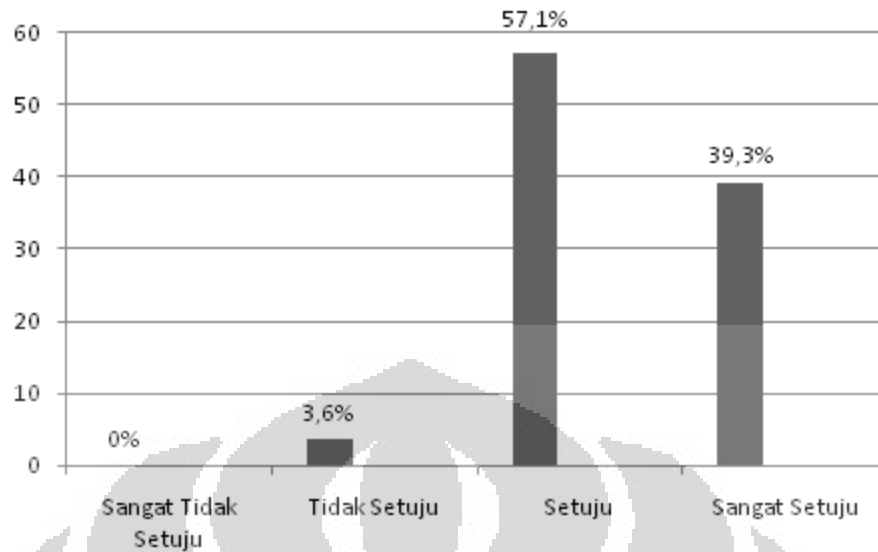
Atasan Memberikan Kemudahan Berkomunikasi Kepada Pegawai

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	16	57,1
Sangat Setuju	11	39,3
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti dalam tabel 4.14 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden 57,1%, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden 39,3%, dan sebesar 1 responden 3,6% menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.13 di bawah ini:



Gambar 4.13 Atasan Memberikan Kemudahan Berkomunikasi Kepada Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.5.2 Atasan Memberikan Dukungan Yang Positif Terhadap Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Atasan Memberikan Dukungan Yang Positif Terhadap Pekerjaan

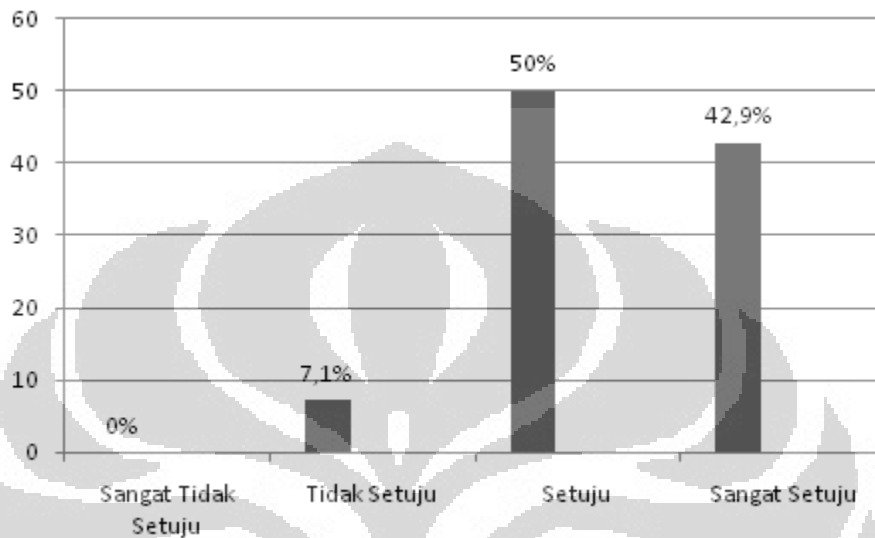
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	14	50
Sangat Setuju	12	42,9
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai seperti dalam tabel 4.15 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 14 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (42,9%), dan tidak setuju 2 responden (7,1%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai

menyatakan atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.14 di bawah ini:



Gambar 4.14 Atasan Memberikan Dukungan Yang Positif Terhadap Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.6 Analisis Dimensi Kontrol

Dimensi yang keenam dari variabel budaya organisasi adalah Kontrol. Dalam penelitian ini hanya terdapat 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat dimensi kontrol, yaitu:

4.2.3.6.1 Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Atasan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16

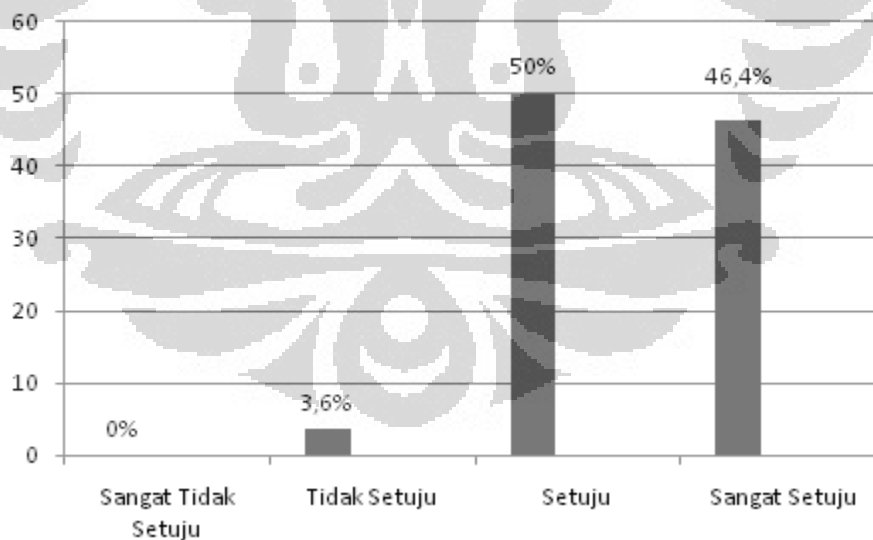
Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	14	50
Sangat Setuju	13	46,4
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan atasan meberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan seperti dalam tabel 4.16 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 14 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (46,4%), dan tidak setuju 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan atasan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.15 di bawah ini:



Gambar 4.15 Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.7 Analisis Dimensi Identitas

Dimensi yang ketujuh dari variabel budaya organisasi adalah identitas. Dalam penelitian ini hanya terdapat 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur identitas, yaitu:

4.2.3.7.1 Kebanggaan Pegawai Menjadi Bagian Dari Kantor

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai bangga menjadi bagian dari Kantor, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.17

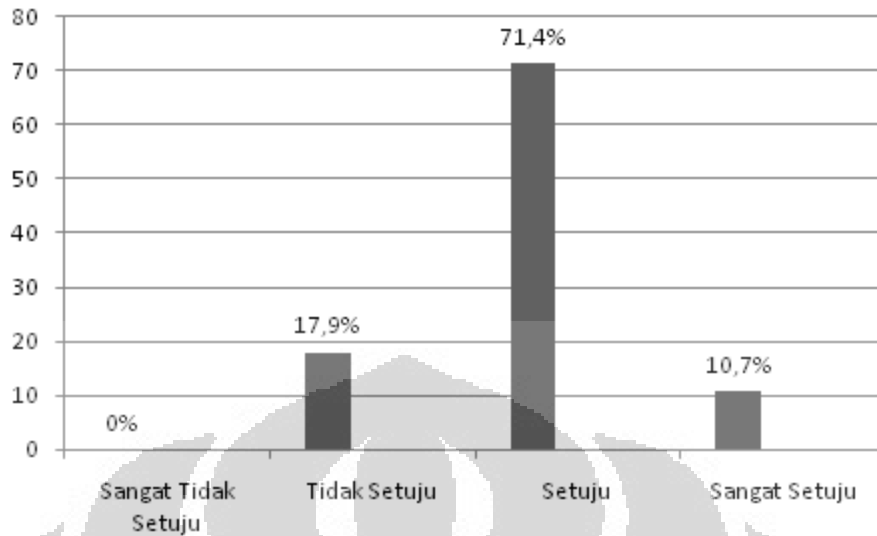
Saya Bangga Menjadi Bagian Dari Kantor Saya

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	5	17,9
Setuju	20	71,4
Sangat Setuju	3	10,7
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan saya bangga menjadi bagian dari kantor saya seperti dalam tabel 4.17 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 20 (71,4%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden (17,9%), dan yang menyatakan sangat setuju hanya 3 responden (10,7%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai bangga menjadi bagian dari kantor, tapi 5 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini mungkin karena menjadi pegawai di kantor Kecamatan Nanggung tidak bergaji besar khususnya bagi pegawai honorer, sehingga responden menilai menjadi bagian dari kantor Kecamatan Nanggung bukanlah suatu kebanggaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.16 di bawah ini:



Gambar 4.16 Kebanggaan Pegawai Menjadi Bagian Dari Kantor

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.8 Analisis Dimensi Sistem Imbalan

Dimensi yang kedelapan dari variabel budaya organisasi adalah Sistem imbalan. Dalam penelitian ini terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur sistem imbalan, yaitu:

4.2.3.8.1 Sistem Imbalan Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa sistem imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18

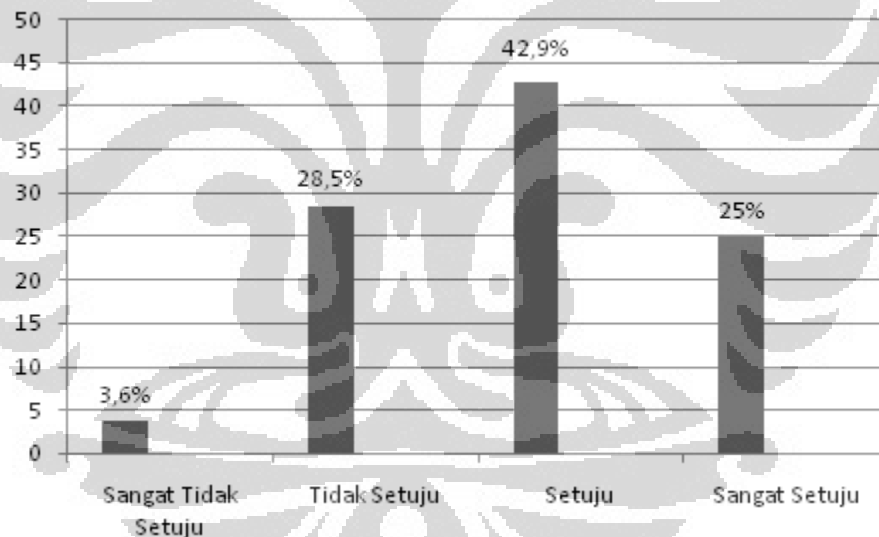
Sistem Imbalan Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,6
Tidak setuju	8	28,5
Setuju	12	42,9
Sangat Setuju	7	25
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan system imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja seperti dalam tabel 4.18 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 12 responden (42,9%), yang menjawab tidak setuju 8 responden (28,5%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (25%), dan 1 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan setuju bahwa imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, sedangkan terdapat 8 responden yang tidak setuju dan 1 responden yang sangat tidak setuju. Hal ini karena ada perbedaan dalam menerima imbalan antara pegawai yang berstatus PNS dan Honorer, pegawai PNS cenderung mendapatkan imbalan yang lebih baik daripada pegawai yang honorer.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.17 di bawah ini:



Gambar 4.17 Sistem Imbalan Memotivasi Pegawai Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.8.2 Imbalan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Pegawai

Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

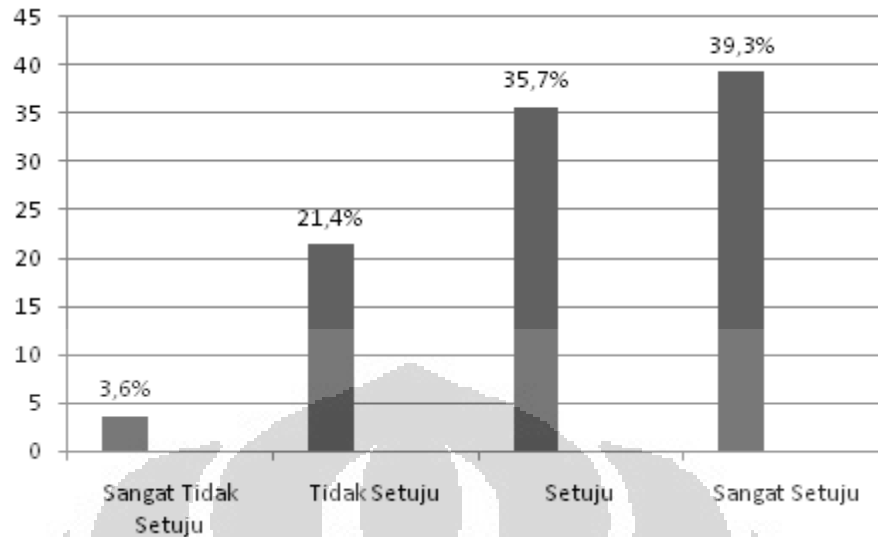
Tabel 4.19
Imbalan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Pegawai

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,6
Tidak setuju	6	21,4
Setuju	10	35,7
Sangat Setuju	11	39,3
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai seperti dalam tabel 4.19 responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 responden (39,3%), yang menjawab setuju sebanyak 10 responden (35,7%), tidak setuju sebanyak 6 responden (21,4%), dan sangat tidak setuju 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan sangat setuju bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai, tetapi tidak sedikit pegawai yang menyatakan tidak setuju. Menurut salah seorang pegawai yang mendapatkan prestasi menjadi arsiparis teladan se-Jawa Barat, kantor tidak memberikan imbalan yang sesuai dengan prestasi yang dicapai, imbalan yang sesuai malah diperoleh dari Gubernur Jawa Barat dan Bupati Bogor.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.18 di bawah ini:



Gambar 4.18 Imbalan Yang Diterima Sesuai Dengan Prestasi Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.9 Analisis Dimensi Toleransi Terhadap Konflik

Dimensi yang kesembilan dari variabel budaya organisasi adalah Toleransi Terhadap Konflik. Dalam penelitian ini hanya terdapat 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur tingkat toleransi terhadap konflik, yaitu:

4.2.3.9.1 Memberikan Kebebasan Untuk Menyampaikan Kritik

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa Atasan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan kritik, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.20

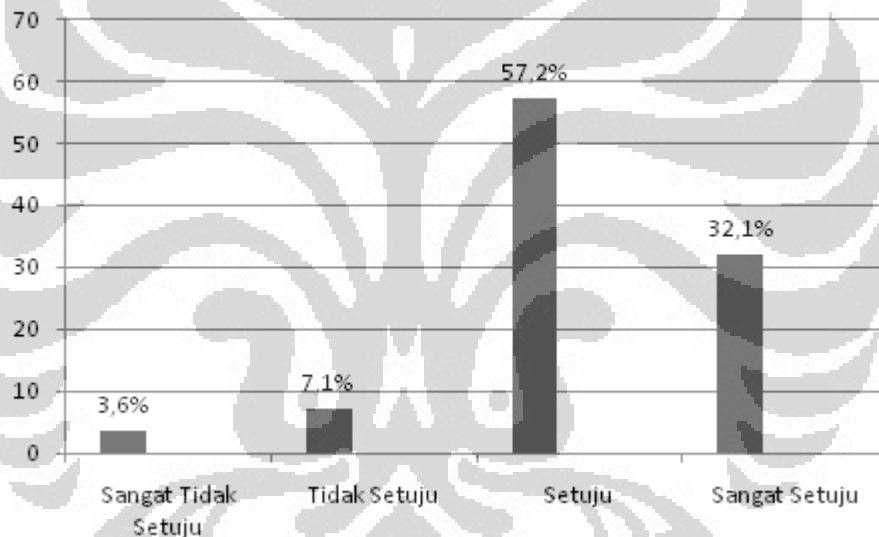
Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Pegawai Untuk Menyampaikan Kritik

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,6
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	16	57,2
Sangat Setuju	9	32,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan atasan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan kritik seperti dalam tabel 4.20 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden (57,2%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (32,1%), tidak setuju sebanyak 2 responden (7,1%), dan sangat tidak setuju hanya 1 responden (3,6%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan setuju bahwa atasan memberikan kebebasan untuk menyampaikan kritik kepada pegawai, tetapi masih terdapat responden yang menyatakan tidak setuju. Hal ini karena tidak semua pegawai mempunyai keberanian untuk menyampaikan kritik.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.19 di bawah ini:



Gambar 4.19 Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Pegawai Menyampaikan Kritik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.10 Analisis Dimensi Pola-Pola Komunikasi

Dimensi yang Terakhir dari variabel budaya organisasi pola-pola komunikasi. Dalam penelitian ini hanya 1 pernyataan yang digunakan untuk mengukur pola-pola komunikasi, karena 1 pernyataan lagi tidak valid sehingga tidak dimasukkan dalam penelitian.

4.2.3.10.1 Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa komunikasi antar unit di kantor sudah kondusif, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21

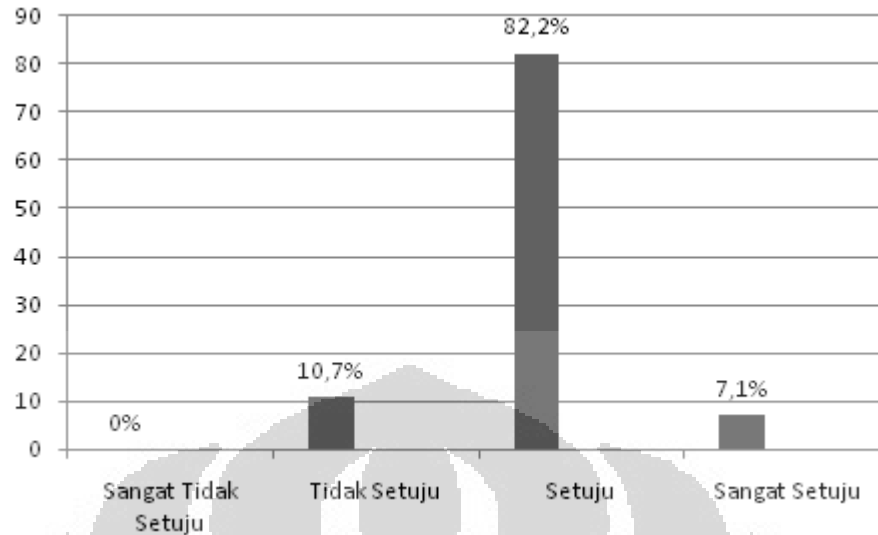
Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	23	82,2
Sangat Setuju	2	7,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif seperti dalam tabel 4.21 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 23 responden (82,2%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden (10,7%), dan sebanyak 2 responden (7,1%) menyatakan sangat setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan komunikasi antar unit yang ada di kantor sudah kondusif, tetapi masih ada responden menyatakan tidak setuju, hal ini karena terkadang jika ada kendala dalam program kerja Kecamatan yang menjadi salah satu penyebabnya adalah kesalahan komunikasi antar unit.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.20 di bawah ini:



Gambar 4.20 Komunikasi Antar Unit Di Kantor Sudah Kondusif

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.3.10.2 Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada pegawai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.22

Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai

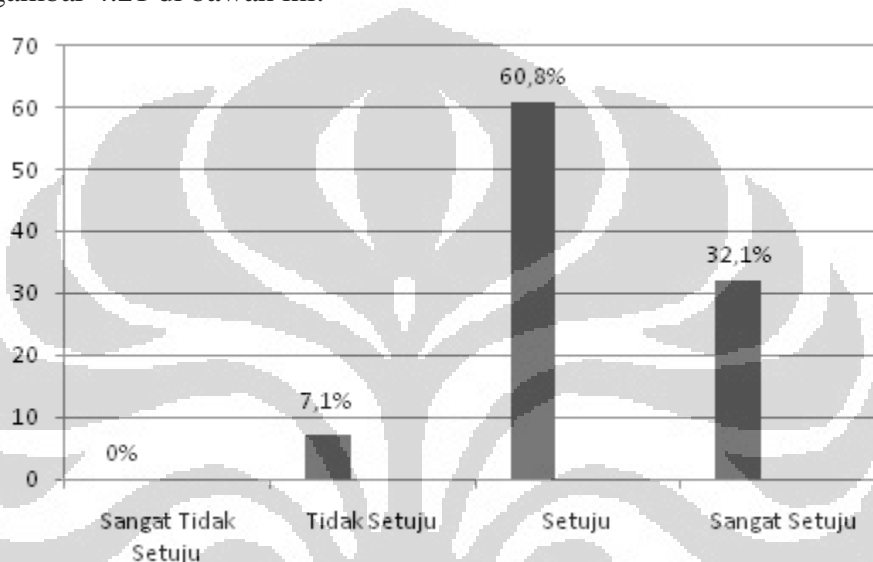
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	17	60,8
Sangat Setuju	9	32,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada pegawai seperti dalam tabel 4.22 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 217 responden (60,8%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (32,1%), dan sebesar 2 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai

menyatakan kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada pegawai, tetapi masih ada responden menyatakan tidak setuju. Hal ini karena dalam memberikan pengumuman atas kebijakan yang diambil pimpinan tidak ditempatkan di setiap unit dalam kantor, tetapi hanya di tempat tertentu saja, sehingga masih ada pegawai yang merasa tidak tahu pengumuman tersebut.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.21 di bawah ini:



Gambar 4.21 Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai

Pada bagian ini, dijelaskan mengenai tanggapan responden mengenai kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor yang diperoleh dari hasil pengolahan kuesioner. Variabel Y (Kinerja Pegawai) dibagi menjadi 8 dimensi yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, ketergantungan dan kualitas personal.

4.2.4.1 Analisis Dimensi Kualitas Hasil Kerja

Dimensi yang pertama dari variable kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kualitas hasil kerja, yaitu:

4.2.4.1.1 Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

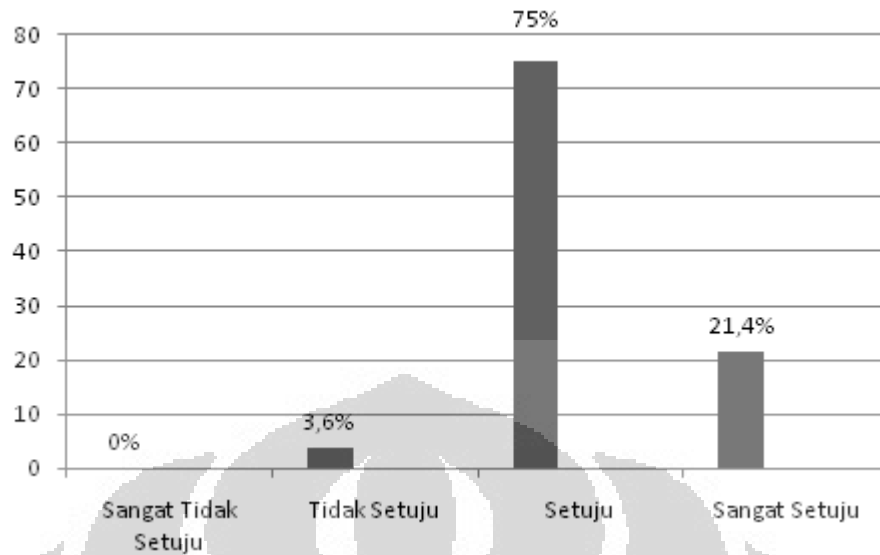
Tabel 4.23
Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	21	75
Sangat Setuju	6	21,4
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan seperti dalam tabel 4.23 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 21 responden (75%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (21,4%), dan hanya 1 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.22 di bawah ini:



Gambar 4.22 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.1.2 Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.24

Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur

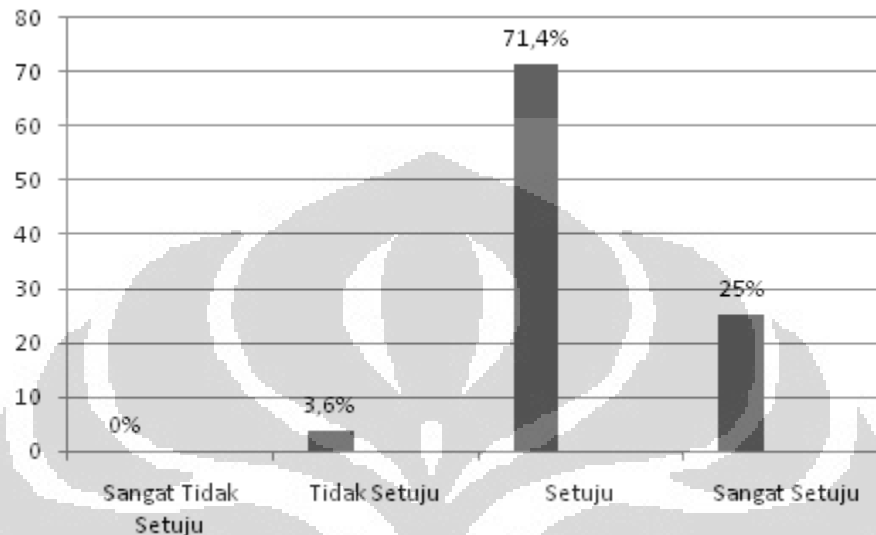
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	20	71,4
Sangat Setuju	7	25
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur seperti dalam tabel 4.24 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 20 responden (71,4%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (25%), dan hanya 1 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, maka

secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.23 di bawah ini:



Gambar 4.23 Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.2 Analisis Dimensi Kuantitas Hasil Kerja

Dimensi yang kedua dari variable kinerja pegawai adalah kuantitas hasil kerja. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kuantitas hasil kerja, yaitu:

4.2.4.2.1 Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

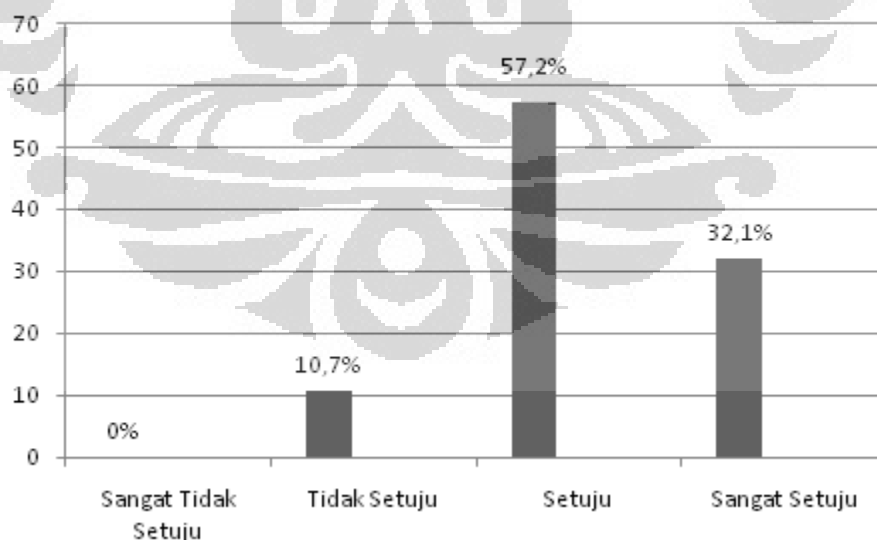
Tabel 4.25
Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	16	57,2
Sangat Setuju	9	32,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu seperti dalam tabel 4.25 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden (57,2%) yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (32,1%), dan sebanyak 3 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tetapi masih ada pegawai yang menyelesaikan tidak tepat waktu.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.24 di bawah ini:



Gambar 4.24 Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.2.2 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26

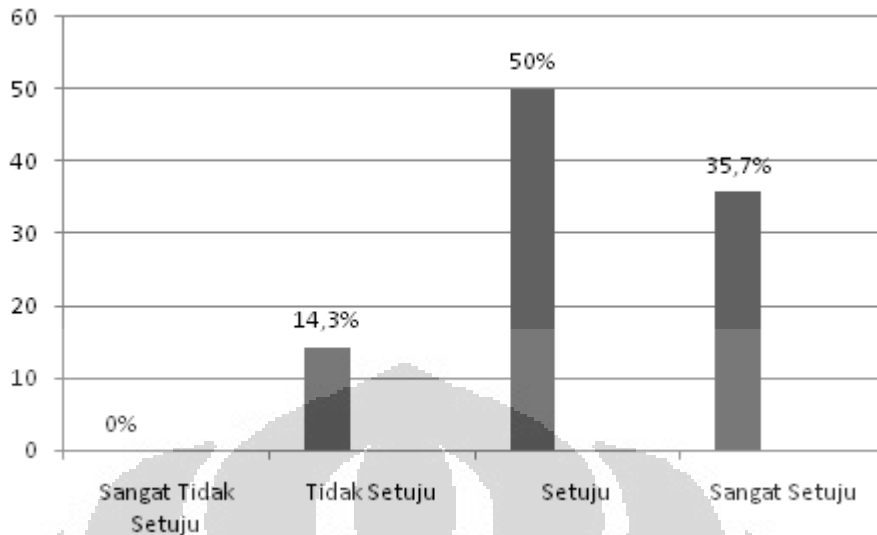
Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ingin Dicapai

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	4	14,3
Setuju	14	50
Sangat Setuju	10	35,7
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai seperti dalam tabel 4.26 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 14 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (35,7%), dan 4 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, tapi masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, sehingga pimpinan perlu lebih mengarahkan pegawai-pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.25 di bawah ini:



Gambar 4.25 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ingin Dicapai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.3 Analisis Dimensi Pengetahuan Pekerjaan

Dimensi yang ketiga dari variable kinerja pegawai adalah pengetahuan pekerjaan. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kualitas hasil kerja, yaitu:

4.2.4.3.1 Memahami Pekerjaan Yang Dikerjakan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai memahami pekerjaan yang pegawai kerjakan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.27

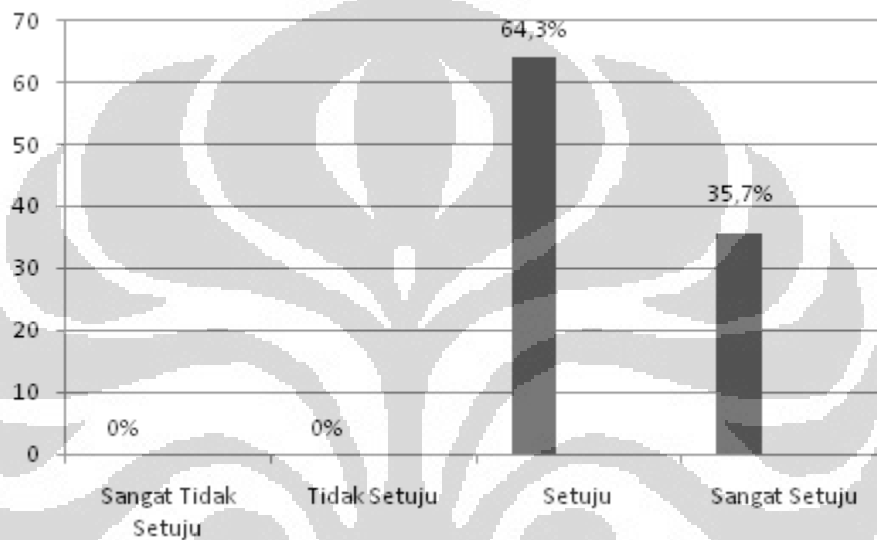
Memahami Pekerjaan Yang Dikerjakan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	18	64,3
Sangat Setuju	10	35,7
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan memahami pekerjaan yang dikerjakan seperti dalam tabel 4.27 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 18 responden (64,3%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (35,7%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai memahami pekerjaan yang pegawai kerjakan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.26 di bawah ini:



Gambar 4.26 Memahami Pekerjaan Yang Dikerjakan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.3.2 Memiliki Keterampilan yang dibutuhkan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.28

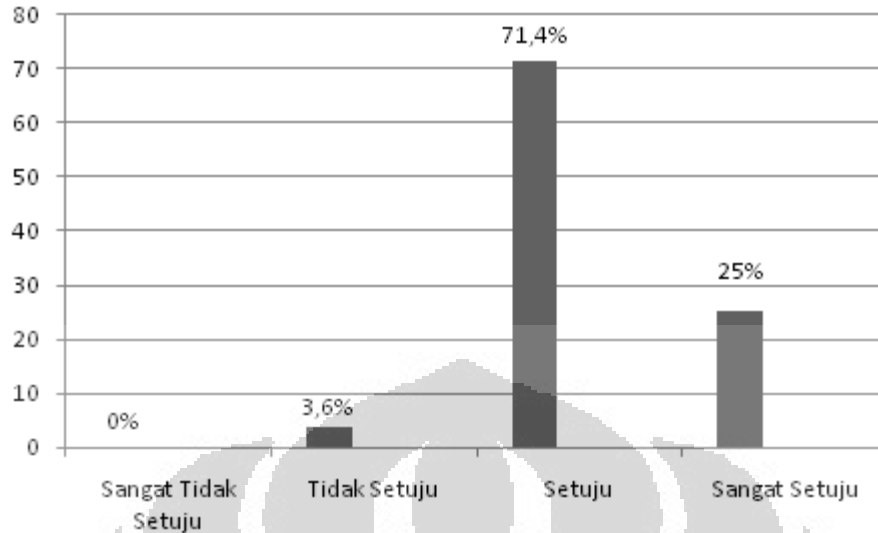
Memiliki Keterampilan Yang Dibutuhkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	20	71,4
Sangat Setuju	7	25
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti dalam tabel 4.28 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 20 responden (71,4%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (25%), dan sebesar 1 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi 1 orang menyatakan tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pimpinan perlu memberikan perhatian lebih akan keterampilan para pegawainya dengan mengadakan pelatihan-pelatihan softskill khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.27 di bawah ini:



Gambar 4.27 Memiliki Keterampilan Yang Dibutuhkan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.4 Analisis Dimensi Kreativitas

Dimensi yang keempat dari variable kinerja pegawai adalah kreativitas. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kreativitas pegawai, yaitu:

4.2.4.4.1 Memiliki Gagasan-Gagasan Yang Baru Dalam Melakukan Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki gagasan-gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.29

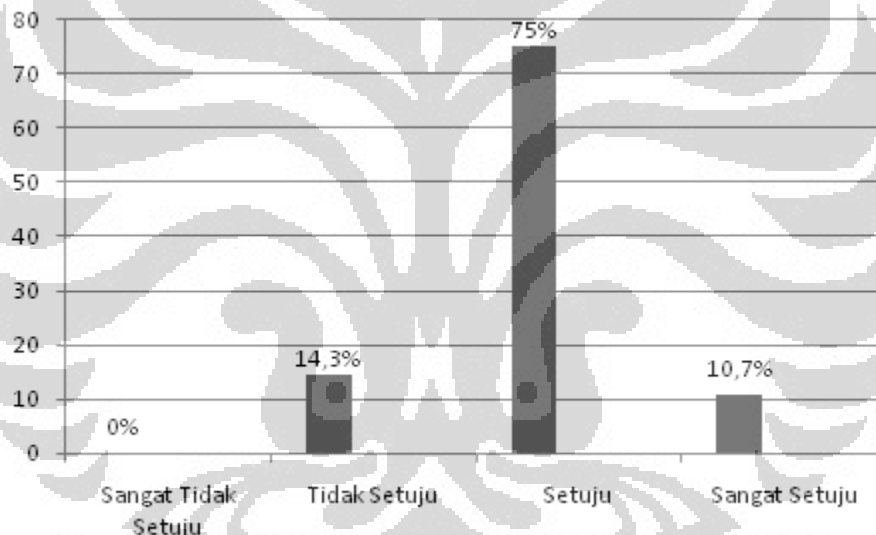
Memiliki Gagasan-Gagasan Yang Baru Dalam Melakukan Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	4	14,3
Setuju	21	75
Sangat Setuju	3	10,7
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan memiliki gagasan-gagasan baru dalam melakukan pekerjaan seperti dalam tabel 4.29 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 21 responden (75%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (14,3%), dan sangat setuju sebanyak 3 responden (10,7%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan memiliki gagasan-gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan, walaupun masih ada pegawai yang belum memilikinya, sehingga pimpinan perlu memotivasi para pegawainya untuk dapat lebih mengeksplor pikiran-pikiran pegawainya agar memiliki gagasan-gagasan yang cemerlang dalam melakukan pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.28 di bawah ini:



Gambar 4.28 Memiliki Gagasan-Gagasan Yang Baru Dalam Melakukan Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.4.2 Melakukan Tindakan-Tindakan Yang Kreatif Dalam Mendukung Penyelesaian Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai Melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.30

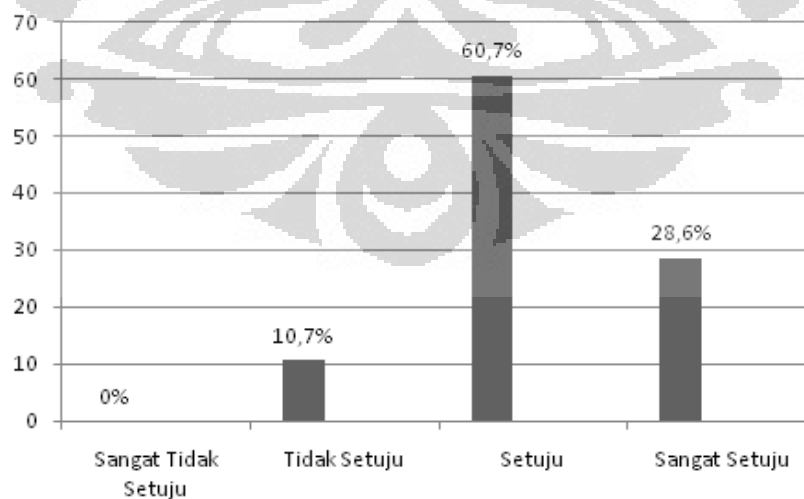
Melakukan Tindakan-Tindakan Yang Kreatif Dalam Mendukung Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	17	60,7
Sangat Setuju	8	28,6
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan melakukan tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan seperti dalam tabel 4.30 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 17 responden (60,7%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (28,6%), dan sebanyak 3 responden (10,7%) menyatakan tidak setuju, maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai melakukan tindakan yang kreatif dalam mendukung pekerjaan, akan tetapi pimpinan perlu mengembangkan lagi kreativitas para pegawainya karena masih terdapat pegawai yang tidak melakukan tindakan yang kreatif dalam mendukung pekerjaan.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.29 di bawah ini:



Gambar 4.29 Melakukan Tindakan-Tindakan Yang Kreatif Dalam Mendukung Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.5 Analisis Dimensi Kerja Sama

Dimensi yang kelima dari variabel kinerja pegawai adalah kerja sama. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kerja sama pegawai, yaitu:

4.2.4.5.1 Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.31

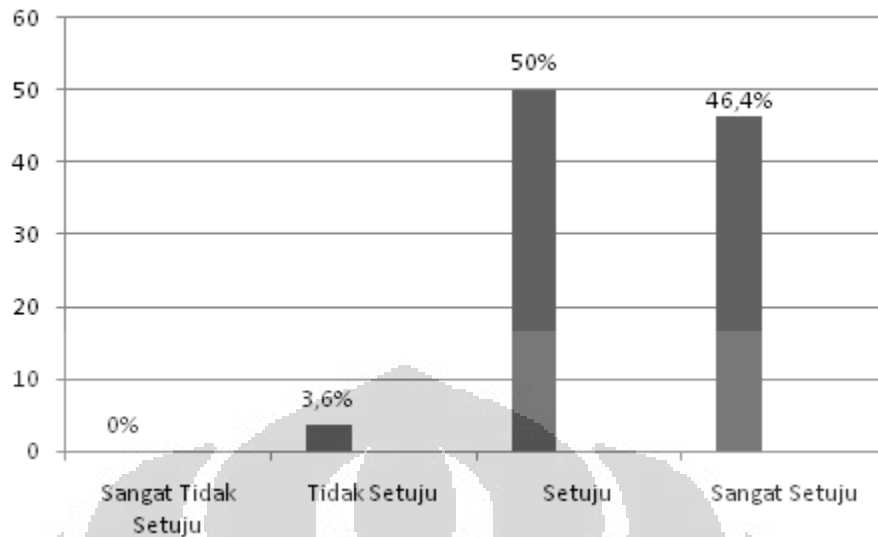
Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	14	50
Sangat Setuju	13	46,4
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan mampu bekerja sama dengan rekan kerja seperti dalam tabel 4.31 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 14 responden (50%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (46,4%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (3,6%), maka secara umum, dapat dilihat kecenderungan pegawai menyatakan pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.30 di bawah ini:



Gambar 4.30 Mampu Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.5.2 Kesiediaan Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Kerja

Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai bersedia menerima masukan/kritikan dari rekan kerja, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.32

Kesiediaan Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Kerja

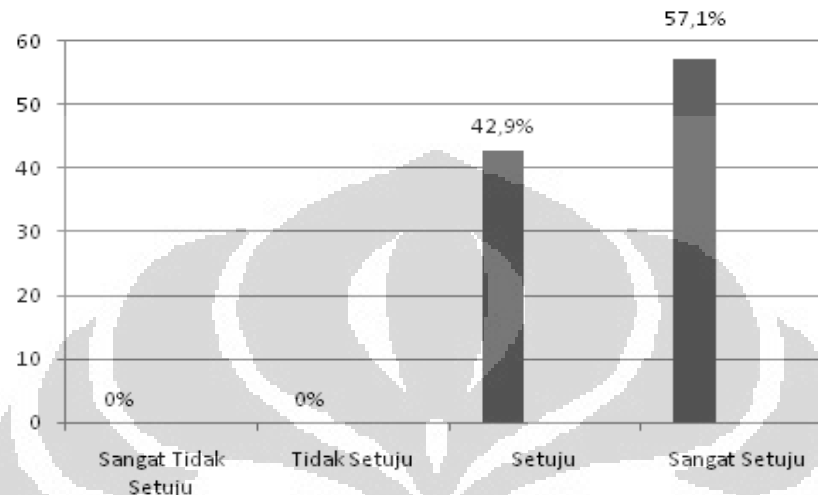
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	12	42,9
Sangat Setuju	16	57,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kesiediaan menerima masukan/kritikan dari rekan kerja seperti dalam tabel 4.32 responden yang memilih untuk sangat setuju sebanyak 16 responden (57,1%), dan yang menjawab

setuju sebanyak 12 responden (42,9%), maka secara keseluruhan dapat disimpulkan pegawai cenderung menerima kritikan dari rekan kerja.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.31 di bawah ini:



Gambar 4.31 Kesediaan Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.6 Analisis Dimensi Inisiatif

Dimensi yang keenam dari variable kinerja pegawai adalah inisiatif. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur inisiatif, yaitu:

4.2.4.6.1 Selalu Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

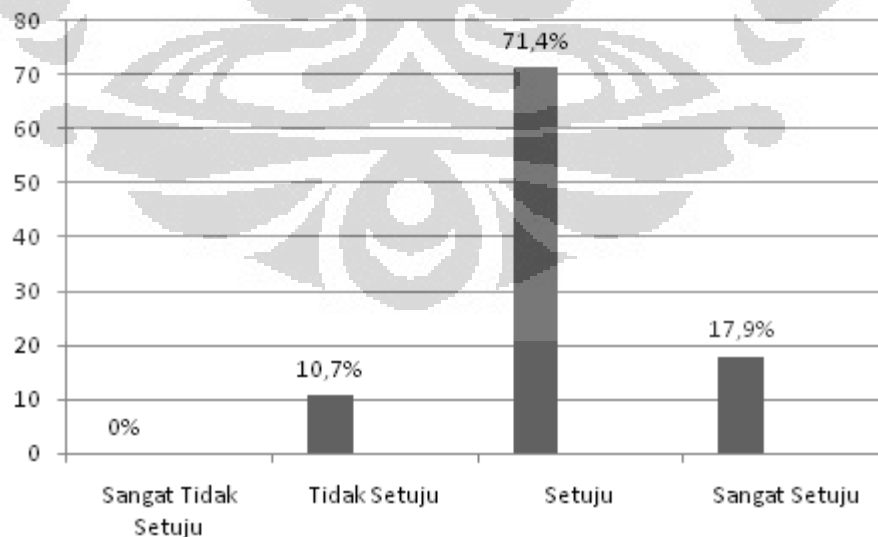
Tabel 4.33
Selalu Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	20	71,4
Sangat Setuju	5	17,9
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas seperti dalam tabel 4.33 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 20 responden (71,4%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden (17,9%), dan tidak setuju sebanyak 3 responden (10,7%), maka secara umum dapat diketahui kecenderungan pegawai mempunyai inisiatif dalam penyelesaian tugas, tetapi masih ada pegawai yang harus menunggu perintah dari atasannya.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.32 di bawah ini:



Gambar 4.32 Selalu Berinisiatif Dalam Menyelesaikan Tugas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.6.2 Selalu Bersemangat Dalam Menyelesaikan Tugas

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai bersemangat dalam menyelesaikan tugas, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.34

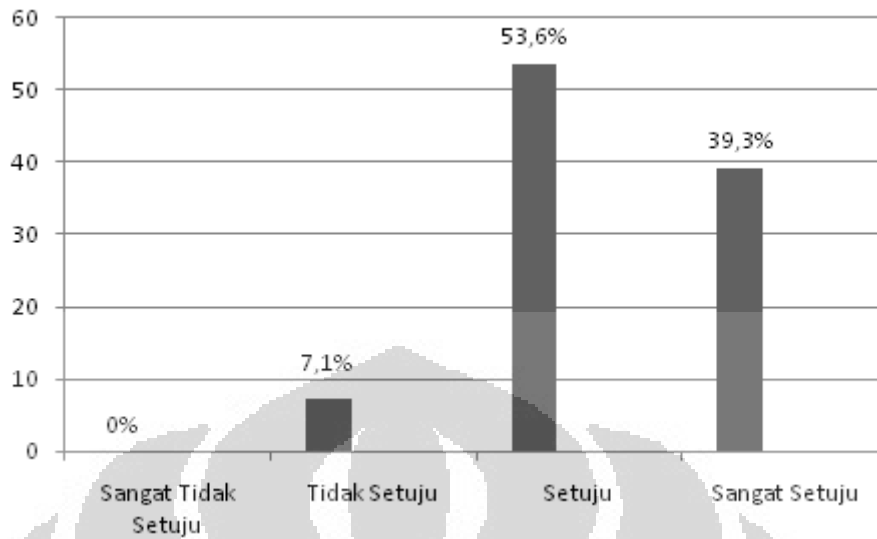
Selalu Bersemangat Dalam Menyelesaikan Tugas

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	15	53,6
Sangat Setuju	11	39,3
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas seperti dalam tabel 4.37 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 15 responden (53,6%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (39,3%), dan sebanyak 2 responden (7,1%) menyatakan tidak setuju, secara umum dapat disimpulkan pegawai selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas, tetapi masih ada pegawai yang tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugas, sehingga pimpinan perlu memberikan penyemangat kepada pegawainya agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, misalnya dengan memberikan imbalan yang sesuai kepada para pegawai, karena imbalan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.33 di bawah ini:



Gambar 4.33 Selalu Bersemangat Dalam Menyelesaikan Tugas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.7 Analisis Dimensi Ketergantungan

Dimensi yang ketujuh dari variable kinerja pegawai adalah ketergantungan. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur ketergantungan, yaitu:

4.2.4.7.1 Kesadaran Kehadiran Yang Tinggi Dalam Absensi Pegawai

Mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kesadaran yang tinggi dalam absensi pegawai, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.35

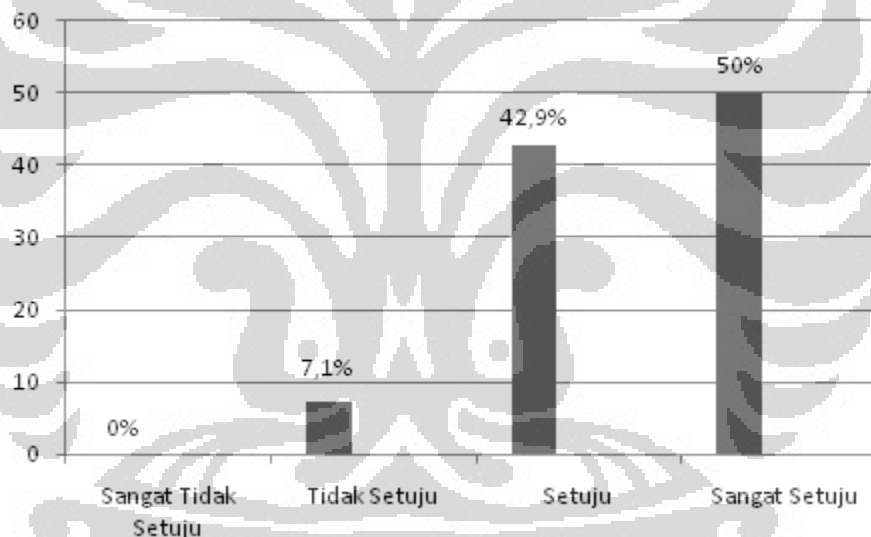
Kesadaran Yang Tinggi Dalam Absensi Pegawai

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	2	7,1
Setuju	12	42,9
Sangat Setuju	14	50
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan memiliki kesadaran yang tinggi dalam absensi pegawai seperti dalam tabel 4.35 responden yang memilih untuk sangat setuju sebanyak 14 responden (50%), yang menjawab setuju sebanyak 12 responden (42,9%), dan tidak setuju sebanyak 2 responden (7,1%). Secara umum Pegawai memiliki kesadaran absensi yang tinggi walaupun masih ada pegawai yang belum sadar akan absensi pegawai. Untuk itu, pimpinan perlu meningkatkan kedisiplinan dan kesadaran pegawai dalam hal kehadiran serta memberikan sanksi kepada pegawai yang sering bolos, karena sering kali walaupun pegawai hadir, tetapi pada saat jam kerja ada pegawai yang nongkrong-nongkrong di warung dekat kantor, bahkan ada juga pegawai yang pulang sebelum waktunya.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.34 di bawah ini:



Gambar 4.34 Kesadaran Yang Tinggi Dalam Absensi Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.7.2 Mampu Menjelaskan Pekerjaan Yang Dilakukan Kepada Orang Lain

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai mampu menjelaskan pekerjaan yang dilakukan kepada orang lain, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.36

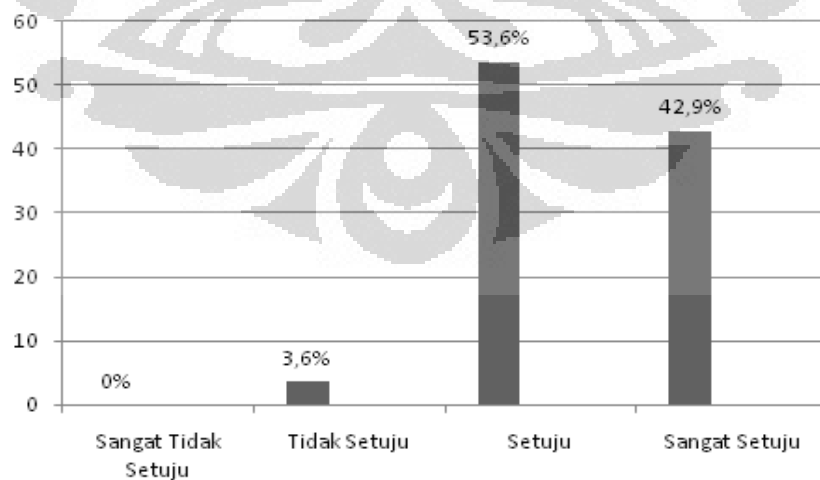
Mampu Menjelaskan Pekerjaan Yang Dilakukan Kepada Orang Lain

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	1	3,6
Setuju	15	53,6
Sangat Setuju	12	42,9
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan kemampuan menjelaskan pekerjaan yang dilakukan kepada orang lain seperti dalam tabel 4.36 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 15 responden (53,6%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden 42,9%, dan sebanyak 1 responden (3,6%) menyatakan tidak setuju, secara umum pegawai mampu menjelaskan pekerjaan yang dilakukan kepada orang lain.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.35 di bawah ini:



Gambar 4.35 Mampu Menjelaskan Pekerjaan Yang Dilakukan Kepada Orang Lain

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.8 Analisis Dimensi Kualitas Personal

Dimensi yang terakhir dari variable kinerja pegawai adalah kualitas personal. Dalam penelitian ini, terdapat 2 pernyataan yang digunakan untuk mengukur kualitas personal, yaitu:

4.2.4.8.1 Memiliki Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

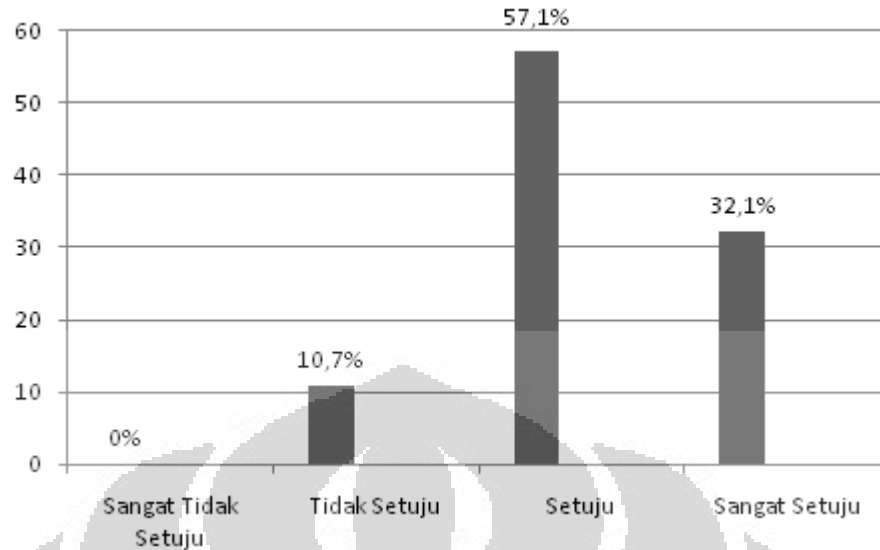
Tabel 4.37
Memiliki Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	3	10,7
Setuju	16	57,1
Sangat Setuju	9	32,1
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan seperti dalam tabel 4.37 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden (57,1%), yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (32,1%), dan tidak setuju sebanyak 3 responden (10,7%), maka secara umum dapat dilihat kecenderungan pegawai memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan, walaupun masih ada pegawai yang belum memiliki kejujuran dalam bekerja, sehingga pimpinan selain perlu memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan, perlu juga memberikan pendidikan agama dan moral, karena jika pegawai memiliki pemahaman agama yang baik maka pegawai memiliki kecenderungan untuk jujur dalam bekerja.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.36 di bawah ini:



Gambar 4.36 Memiliki Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.2.4.8.2 Berpenampilan Yang Baik di Kantor

Mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berpenampilan yang baik di kantor, data selengkapnya dapat dilihat di dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.38

Selalu Berpenampilan Yang Baik Di Kantor

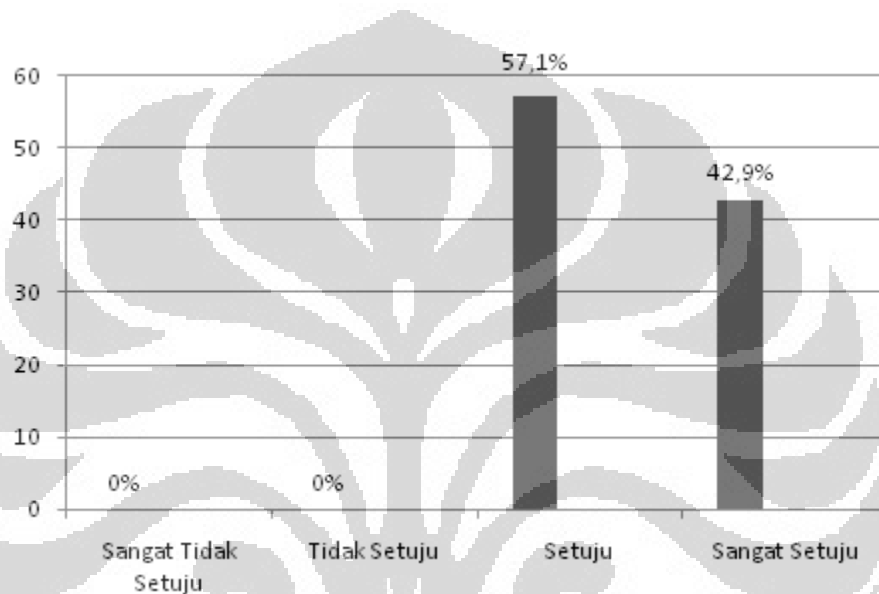
Kriteria Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Setuju	16	57,1
Sangat Setuju	12	42,9
Total	28	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

Berdasarkan data yang diperoleh untuk pernyataan selalu berpenampilan yang baik di kantor seperti dalam tabel 4.38 responden yang memilih untuk setuju sebanyak 16 responden (57,1%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (42,9%), secara umum dapat diketahui pegawai berpenampilan yang baik

di kantor. Hal ini menjadi salah satu keunggulan bagi kantor Kecamatan Nanggung, karena selama yang pernah penulis amati, pegawai di kantor Kecamatan Nanggung selalu berpenampilan baik, berbeda dengan aparat-aparat yang ada di kantor desa-desa di Kecamatan Nanggung yang sering kali terlihat kurang berpenampilan baik.

Untuk menggambarkan lebih jelas mengenai pernyataan ini dapat dilihat dalam gambar 4.37 di bawah ini:



Gambar 4.37 Selalu Berpenampilan Yang Baik Di Kantor

Sumber: Hasil Pengolahan Data Bulan Mei 2012

4.3 Analisis Korelasi

Pada bagian ini, dijelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Hasil Pengolahan data yang terkumpul dari kuesioner selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian ini untuk menguji korelasi antara Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai).

Uji Korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi rank spearman. Hasil uji Korelasi antara Variabel Organisasi dengan Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam tabel 4.39 di bawah ini:

Tabel 4.39
Korelasi Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai
Correlations

			Rank of budayaorganisasi	Rank of kinerjapegawai
Spearman's rho	Rank of budayaorganisasi	Correlation Coefficient	1.000	.635**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	N		28	28
	Rank of kinerjapegawai	Correlation Coefficient	.635**	1.000
Sig. (2-tailed)			.000	.
N		28	28	

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

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi rank spearman antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebesar +0,635 yang dapat disimpulkan bahwa angka koefisien tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,635. Sedangkan tanda “+” menunjukkan bahwa arah hubungan positif, yaitu semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin baik dan positif pula kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin lemah budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin lemah. Jadi dengan semakin kuat budaya organisasi di kantor Kecamatan Nanggung maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Setelah menghitung nilai koefisien korelasi rank spearman, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi, yaitu untuk menguji sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen setelah diketahui ada hubungan antara variabel tersebut.

4.4 Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,384. Angka ini memiliki makna 38,4% variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sedangkan 61,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 4.40 di bawah ini:

Tabel 4.40
Analisis Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.620 ^a	.384	.361	5.02535	.384	16.238	1	26	.000

a. Predictors: (Constant), budaya

Setelah menghitung regresi, maka langkah selanjutnya adalah menghitung signifikansi hasil regresi. Dalam menentukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai ditentukan hipotesis. Hipotesis penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor

H_a : Ada Pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor.

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai p-value t statistic untuk variabel budaya organisasi adalah 0,000 (tabel terlampir), yang bernilai lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan agar meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor, maka dapat disimpulkan bahwa:

Hasil analisis antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai korelasi yang cukup berarti dan arah hubungan yang positif atau searah. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran untuk diperhatikan bagi pihak-pihak yang terkait di kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor, adapun saran-saran yang penulis berikan adalah:

1. Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor sudah cukup baik, sehingga pimpinan di kantor Kecamatan Nanggung perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang lebih mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Pimpinan di kantor Kecamatan Nanggung perlu merumuskan budaya organisasi dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para pegawai dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Chatab, Nevizond, (2007). *Diagnostic Management*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Darsono P, (2010). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Nusantara Consulting.
- Donnelly Gibson Ivancevich (1996). *Organsasi, Perilaku, struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga Jakarta
- Hasan M Iqbal. (2002), *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*., Jakarta : PT Bumi aksara
- Hasibuan, S P Malayu, (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* . Jakarta : PT Bumi aksara
- Irawan Prasetya. (2000), *Logika dan Prosedur Penelitian, Ppengantar Teori dan Panduan Praktis Penelitian Sosial bagi Mahasiswa dan Peneliti Pemula*. Jakarta : STIA LAN 2000
- Kasali, Rhenald. (2006). *Change, Tak peduli berapa jauh jalan salah yang anda jalani, putar arah sekarang juga (manajemen perubahan dan manajemen harapan)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kooter P John, James L Heskett, (1997) *Corporate Culture and performance (Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja)*. Jakarta: Prenhallindo
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- _____. (2009). *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2005). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung : Rafika aditama
- Moeldjono, Djokosantoso (2003), *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- _____. (2005), *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- _____, Sudjatmiko, Steve, (2007). *Corporate Culture: Challenge to Excellence*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Muchlas, Makmuri. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohhammad (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.

- Ndraha, Taliziduhu. (2004) *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nurmantu, Safri. (2007). *Budaya organisasi, Dari Chester I. Bernard ke Michael E. Porter*. Jakarta : Midada Rahma Press.
- Pace R. Wayne, Don F. Paules (2000) *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Poerwanto. (2008), *Budaya perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Prasetyo, Jannah. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing
- Rampersad, Hubert K. (2003). *Konsep Manajemen Baru: Mencapai Kinerja dengan Integritas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Razak, Yusron. (2008). *Sosiologi Sebuah Pengantar: Tujuan Pemikiran Sosiologi perspektif Islam*. Jakarta: Laboratorium Sosiologi Agama.
- Riani, Asri Laksmi, (2011).. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graham Ilmu
- Rivai, Veithzal, Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Jakarta: PT Rajagrafindo persada
- Robbins, Stephens P. *Teori organisasi, struktur, desain dan aplikasi-organizations theory, structure, design, and applications/Stephen P. Robbins*, alih bahasa, Jusuf Udaya-Jakarta: Arcan, 1994.
- _____. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi/Stephen P. Robbins*; alih bahasa, Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhallindo, 1996.
- Simanjuntak, J Payaman, (2003). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* . Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sobirin, Achmad. (2007). *Budaya Organisasi*, Yogyakarta :STIM YKPN
- Tampubolon, P Manahan. (2004), *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*,. Jakarta :bumi aksara

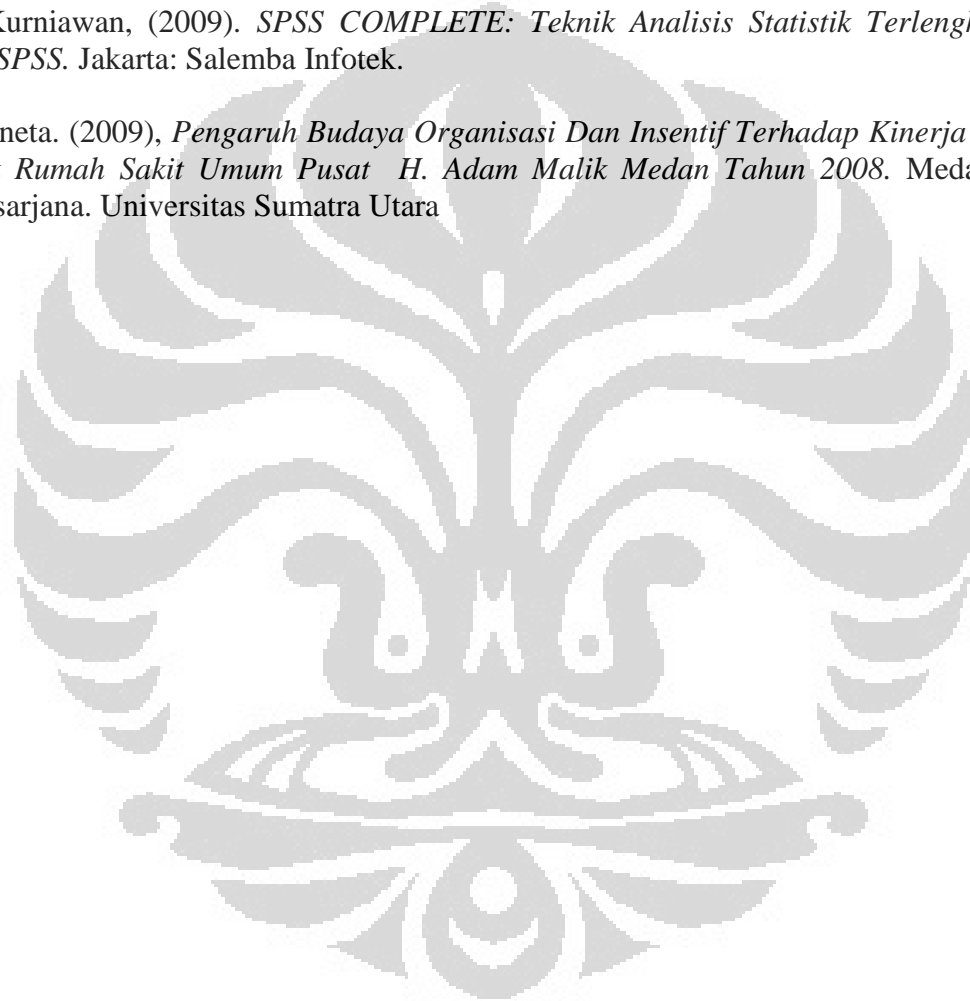
Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

_____ (2010). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat

Yamin, Kurniawan, (2009). *SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Zebua, Juneta. (2009), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan Tahun 2008*. Medan: Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatra Utara





LAMPIRAN

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang mewakili pendapat Anda. Pada Kuesioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, yang dibutuhkan adalah kejujuran dalam mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Data Responden

1. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
2. Usia : a. < 25 Tahun c. 31-35 Tahun e. >40 Tahun
b. 25-30 Tahun d. 36-40 Tahun
3. Pendidikan Terakhir:
4. Masa Kerja : a. < 5 Tahun c. 11-15 Tahun e. > 20 Tahun
b. 5-10 Tahun d. 16-20 Tahun

Pernyataan-pernyataan

Variabel Budaya Organisasi

a. Inisiatif Individu

1. Saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat dalam setiap pekerjaan yang diberikan atasan.
 - a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
 - b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju
2. Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan tanpa menunggu lagi perintah dari atasan.
 - a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
 - b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

b. Toleransi Terhadap Tindakan berisiko

3. Saya diberikan kebebasan untuk dapat bertindak aktif dalam melaksanakan pekerjaan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

4. Saya diberikan kebebasan untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

c. Pengarahan

5. Standar kerja di Kantor sudah dirumuskan dengan jelas

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

6. Saya memahami target/prestasi yang diharapkan Kantor dari pegawai

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

d. Integrasi

7. Koordinasi antar unit di kantor sudah berjalan dengan baik

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

8. Tingkat kerja sama antar bagian dalam unit sudah berjalan dengan baik

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

e. Dukungan Manajemen

9. Atasan memberikan kemudahan berkomunikasi kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

10. Atasan memberikan dukungan yang positif terhadap pekerjaan yang anda lakukan

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

f. Kontrol

11. Atasan anda selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang anda lakukan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
12. Atasan memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar aturan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

g. Identitas

13. Saya memahami nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku pegawai yang ada di kantor
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
14. Saya bangga menjadi bagian dari Kantor saya
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

h. Sistem Imbalan

15. Sistem imbalan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
16. Imbalan yang diterima sesuai dengan prestasi pegawai
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

i. Toleransi terhadap konflik

17. Jika terjadi konflik, atasan anda menyelesaikan konflik sampai tuntas
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
18. Atasan memberikan kebebasan kepada anda untuk menyampaikan kritik.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

j. Pola Komunikasi

19. Komunikasi antar unit yang ada di kantor sudah kondusif

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

20. Kebijakan yang diambil atasan selalu disosialisasikan kepada para pegawai.

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

Variabel Kinerja Pegawai

a. Quality of Work

1. Saya Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya.

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

2. Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

b. Quantity of Work

3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

4. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

c. Knowledge of work

5. Saya memahami pekerjaan yang saya kerjakan

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

6. Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan saya

- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
- b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

d. Creativeness

7. Saya selalu memiliki ide-ide/gagasan yang baru dalam melakukan pekerjaan saya.
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju
8. Saya selalu melakukan Tindakan-tindakan yang kreatif dalam mendukung penyelesaian pekerjaan saya
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

e. Cooperative

9. Saya mampu bekerja sama dengan rekan saya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan bersama.
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju
10. Saya bersedia menerima masukan/kritikan dari rekan saya
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

f. Initiative

11. Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju
12. Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan saya
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

g. Dependability

13. Saya memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam absensi pegawai
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju
14. Saya mampu menjelaskan pekerjaan yang saya lakukan kepada orang lain
- a. Sangat Setuju c. Tidak Setuju
b. Setuju d. Sangat Tidak Setuju

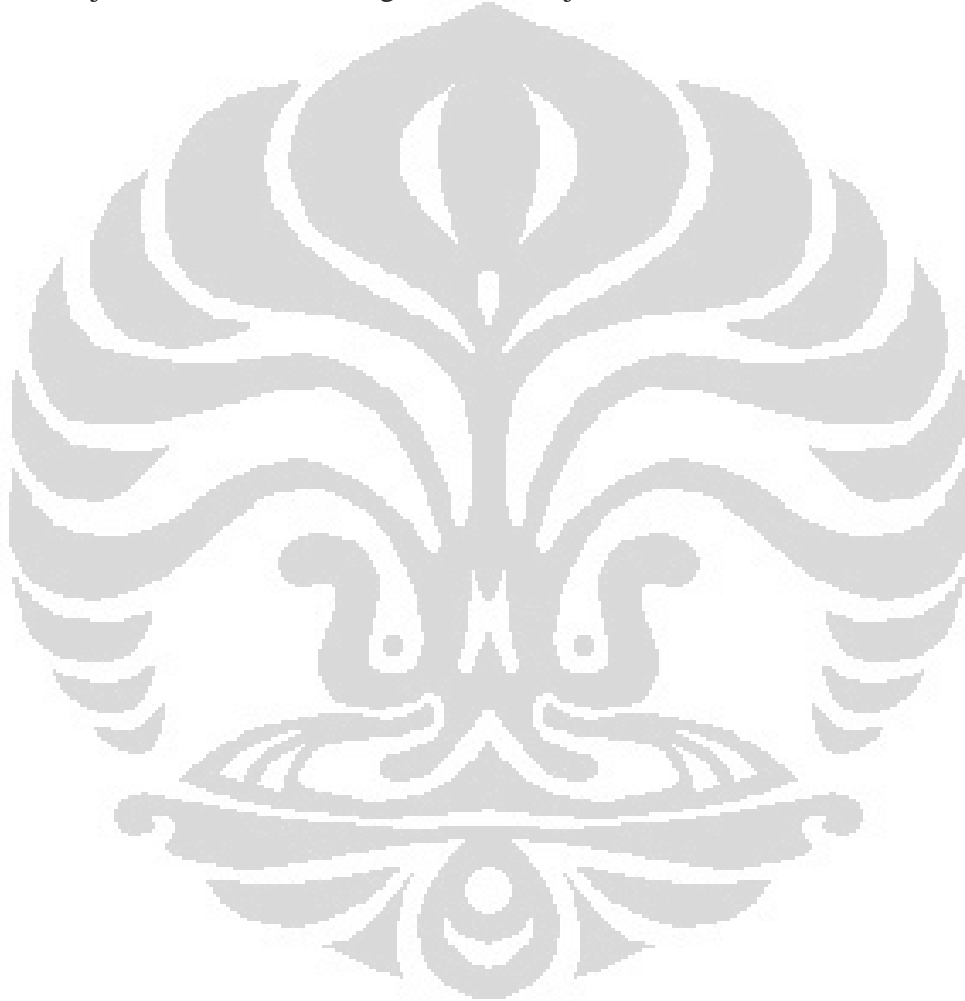
h. *Personal Quality*

15. Saya selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan saya

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

16. Saya selalu berpenampilan yang baik di kantor

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju




```
GET FILE='C:\Documents and Settings\aser 4736 Z\My
Documents\skripsiil\Data Responden.sav'. FREQUENCIES
VARIABLES=jeniskelamin status Usia Pendidikan kerja Kel.usia masakerja
/BARCHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

```
[DataSet1] C:\Documents and Settings\aser 4736 Z\My
Documents\skripsiil\Data Responden.sav
```

Statistics

	Jenis Kelamin	Status Pegawai	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Kelompok Usia	Masa Kerja
N Valid	28	28	28	28	28	28	28
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	85.7	85.7	85.7
	Perempuan	4	14.3	14.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	18	64.3	64.3	64.3
	Honor Kecamatan	10	35.7	35.7	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	3.6	3.6	3.6
	24	1	3.6	3.6	7.1
	25	1	3.6	3.6	10.7
	27	1	3.6	3.6	14.3
	29	1	3.6	3.6	17.9
	32	2	7.1	7.1	25.0
	33	1	3.6	3.6	28.6
	35	2	7.1	7.1	35.7
	37	1	3.6	3.6	39.3
	39	1	3.6	3.6	42.9
	40	2	7.1	7.1	50.0
	42	2	7.1	7.1	57.1
	43	2	7.1	7.1	64.3
	44	1	3.6	3.6	67.9
	47	1	3.6	3.6	71.4
	48	1	3.6	3.6	75.0
	50	3	10.7	10.7	85.7
	51	1	3.6	3.6	89.3
	53	1	3.6	3.6	92.9
	55	1	3.6	3.6	96.4
	56	1	3.6	3.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	3.6	3.6	3.6
	SMP	2	7.1	7.1	10.7
	SMA	14	50.0	50.0	60.7
	D3	4	14.3	14.3	75.0
	SARJANA	5	17.9	17.9	92.9
	PASCASARJANA	2	7.1	7.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	25.0	25.0	25.0
	5	2	7.1	7.1	32.1
	8	1	3.6	3.6	35.7
	10	2	7.1	7.1	42.9
	11	1	3.6	3.6	46.4
	12	1	3.6	3.6	50.0
	12	1	3.6	3.6	53.6
	13	2	7.1	7.1	60.7
	13	1	3.6	3.6	64.3
	14	1	3.6	3.6	67.9
	15	1	3.6	3.6	71.4
	16	1	3.6	3.6	75.0
	17	1	3.6	3.6	78.6
	18	1	3.6	3.6	82.1
	19	2	7.1	7.1	89.3
	20	1	3.6	3.6	92.9

21	1	3.6	3.6	96.4
23	1	3.6	3.6	100.0
Total	28	100.0	100.0	

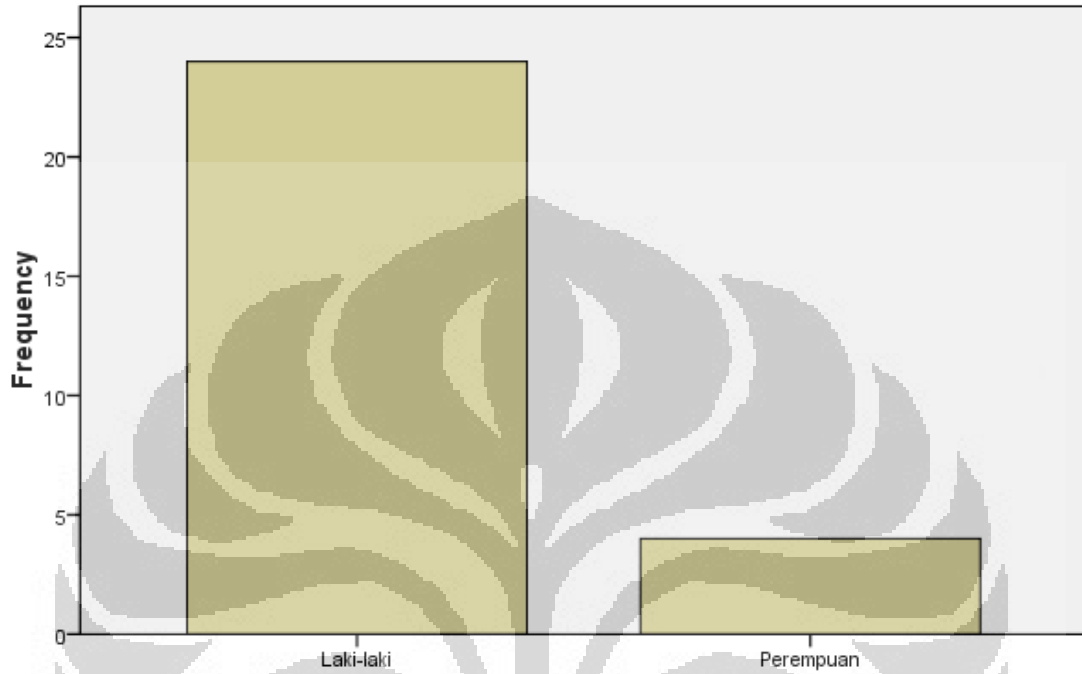
Kelompok Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	3	10.7	10.7	10.7
26-30 Tahun	2	7.1	7.1	17.9
31-35 Tahun	5	17.9	17.9	35.7
36-40 Tahun	4	14.3	14.3	50.0
> 40 Tahun	14	50.0	50.0	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Masa Kerja

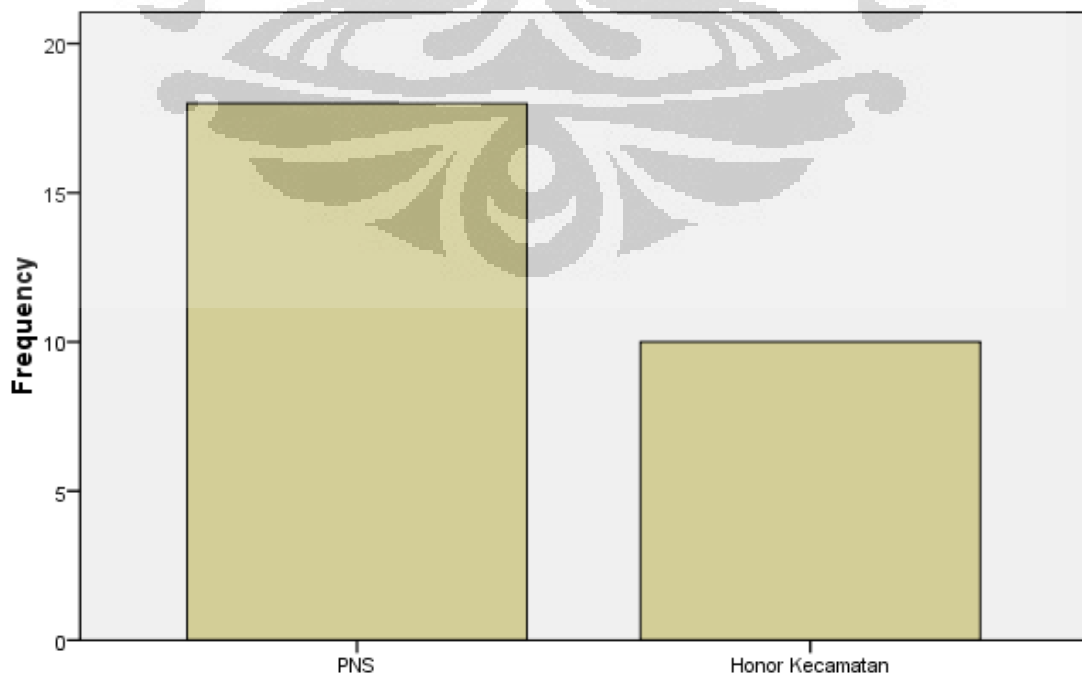
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	9	32.1	32.1	32.1
6-10 Tahun	3	10.7	10.7	42.9
11-15 Tahun	8	28.6	28.6	71.4
16-20 Tahun	6	21.4	21.4	92.9
> 20 Tahun	2	7.1	7.1	100.0
Total	28	100.0	100.0	

Jenis Kelamin



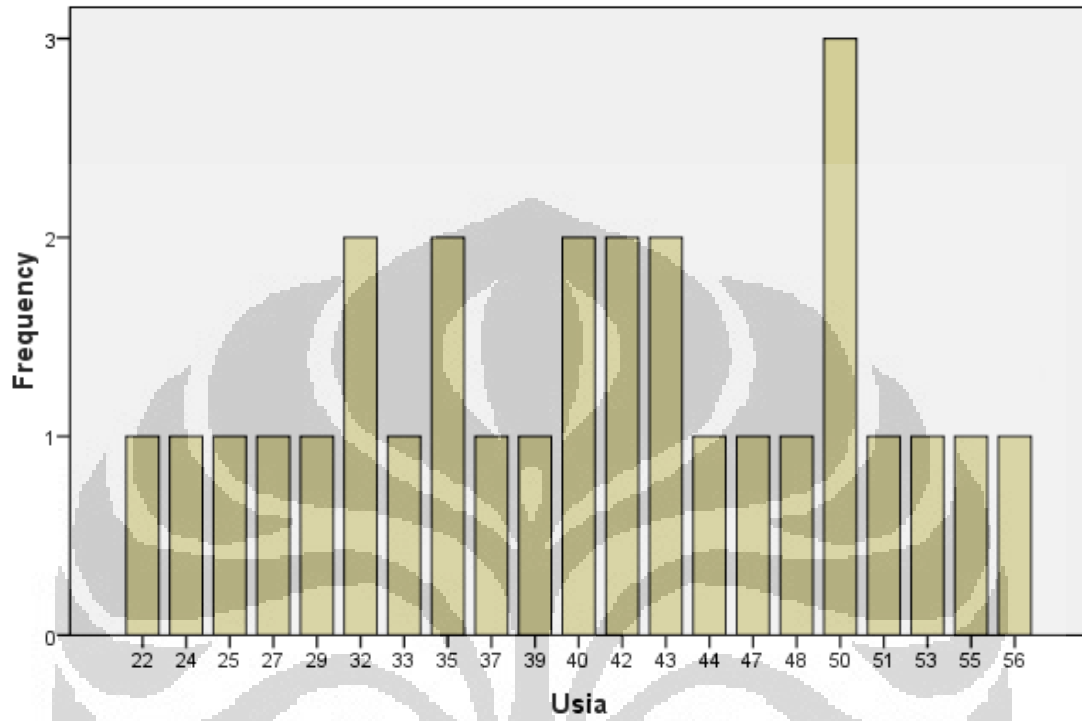
Jenis Kelamin

Status Pegawai

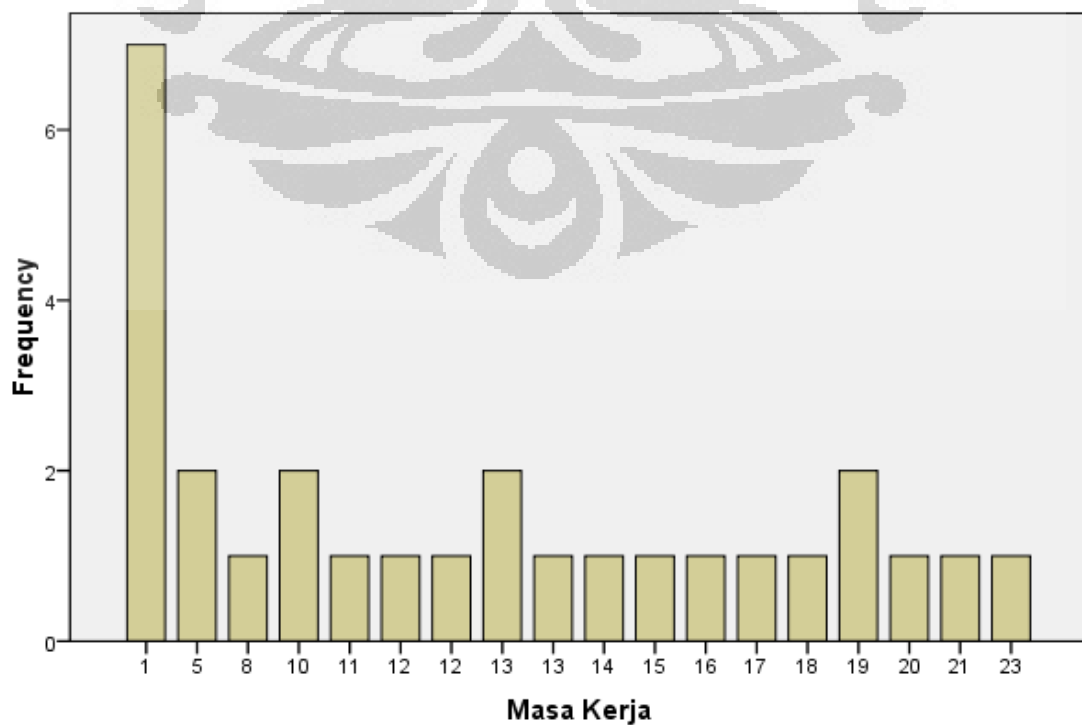


Status Pegawai

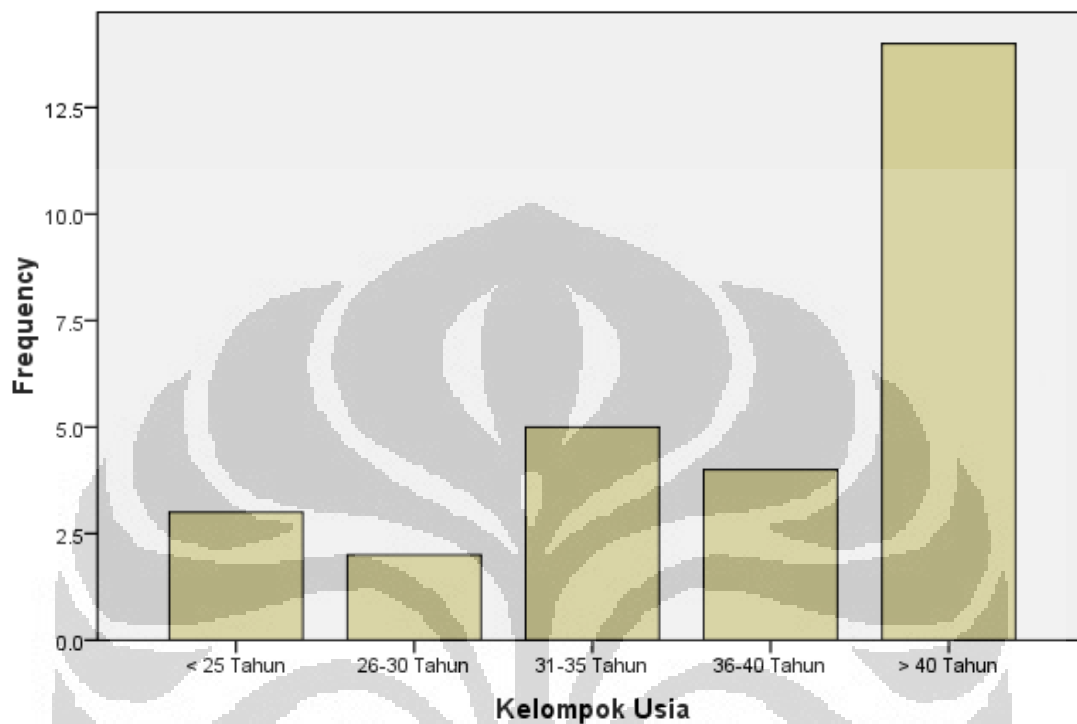
Usia



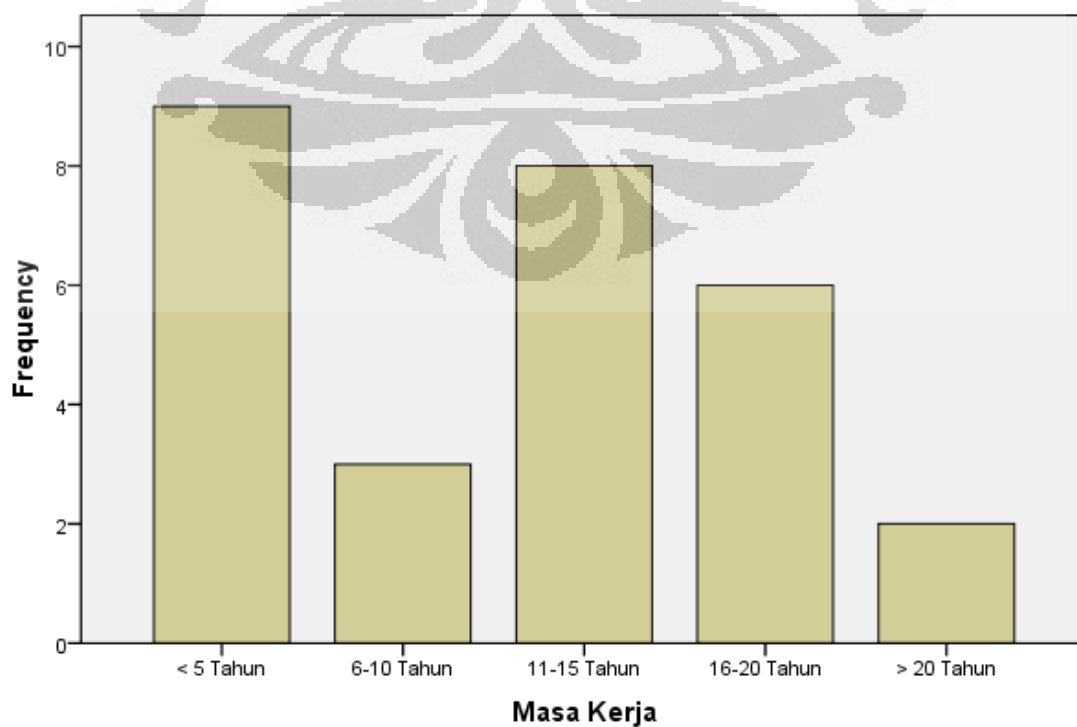
Masa Kerja



Kelompok Usia



Masa Kerja



Tabel r

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,387	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,668	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,378	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Juliandi (2007) dalam www.scribd.com (online)