

5.HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian berikut ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 55 responden pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I.

5.1. Diskripsi

5.1.1. Diskripsi Statistik Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini akan disajikan karakteristik responden yang ada di Unit Kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM R.I.. Karakteristik responden ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dan informasi yang lebih lengkap atas data yang telah terkumpul dari 55 responden yang menjadi objek penelitian, yang meliputi usia, golongan,kepankangan, lama bekerja dan pendidikan. Diskripsi responden selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Hasil penelitian terhadap usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun, yaitu berjumlah 23 orang (41,8%) dari seluruh responden. Sedangkan responden yang berusia antara 20 sampai dengan 29 tahun adalah berjumlah 16 orang (29,1%), dan responden yang berusia lebih dari 40 sampai dengan 49 tahun adalah sebanyak 10 orang (18,2%), sedangkan untuk usia > 50 tahun berjumlah 6 orang (10,9 %)

Adapun hasil penelitian terhadap golongan kepankangan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden golongan kepankangannya adalah golongan III,yaitu sebanyak 25 orang (45,45 %). Sedangkan responden yang golongan kepankangannya II adalah sebanyak 25 orang(45,45 %), dan golongan IV sebanyak 5 orang (9,10 %).

Dari hasil penelitian terhadap masa kerja responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja antara < 5 Tahun, yaitu berjumlah 18 orang(32,7%). Sedangkan responden yang mempunyai masa kerja 5 -10.tahun adalah sebanyak 15 orang, dan responden yang sudah memiliki masa kerja lebih dri 11 sampai dengan 15 tahun adalah sebanyak 10 orang (18,2%), sedangkan yang masa kerjanya > 15 tahun sebanyak 11 orang.

Tabel 5.1
Diskripsi statistik karakteristik responden

Karakteristik responden	Frekuensi	Prosentase
1. Unit kerja		
- Sekretariat BPSDM	20	36,4
- Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen	10	18,2
- Pusat Pengembangan Teknis	15	27,2
- Pusat Pengembangan Fungsional dan HAM	10	18,2

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

5.1.2. Sebaran Responden Berdasarkan Unit Kerja

Responden dalam penelitian ini terdiri para pegawai Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia, yang terdiri dari 4 (empat) unit kerja yaitu : Sekretariat Badan, Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen, Pusat Pengembangan Teknis, dan Pusat Pengembangan Fungsional dan HAM. Adapun komposisi responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja Responden

No	Unit Kerja	Komposisi	
		Jumlah (Orang)	Proporsi (%)
1	Sekretariat Badan	20	36,4
2	Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen	10	18,2
3	Pusat Pengembangan Teknis	15	27,2
4	Pusat Pengembangan Fungsional dan HAM	10	18,2
	Jumlah	55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Dari Tabel 5.2 di atas dapat dilihat bahwa komposisi responden menurut unit kerjanya relatif beragam. Namun demikian dapat diindikasikan bahwa responden yang berasal dari Unit Kerj Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM menempati posisi terbanyak, yaitu mencapai 20 pegawai atau 36,4 persen dari seluruh responden yang ada. Sedangkan komposisi terkecil adalah responden yang berasal dari Pusat Pengembangan Fungsional Hukum dan HAM yaitu sebanyak 10 pegawai atau 18,2 persen dari keseluruhan responden. Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa responden yang berasal dari Unit Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM mendominasi pendapat dari keseluruhan pendapat yang diberikan responden atas berbagai pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini.

5.1.3 Sebaran Responden Berdasarkan Jabatan

Sebaran responden berdasarkan jabatan dalam penelitian ini terdiri dari 5 kelompok yaitu, Sekretaris Badan dan Kepala Pusat (eselon II), Kepala Bagian/Bidang (eselon III), Kepala Sub Bagian/Bidang (eselon IV), Staf Golongan III dan II. Adapun komposisi responden berdasarkan jabatan responden dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Responden	Komposisi	
		Jumlah (Orang)	Proporsi (%)
1	Pejabat Eselon II	1	2
2	Pejabat Eselon III	4	7
3	Pejabat Eselon IV	11	20
4	Staf	36	71
	Jumlah	55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa responden terpilih adalah pejabat eselon II sebanyak 1 orang (2 %), Pejabat Eselon III sebanyak 4 orang (7 %), IV sebanyak 11 orang atau 20 %, staf sebanyak 36 orang atau 71%. Berdasarkan data diatas, dapat diperoleh informasi bahwa dari jabatan struktural responden yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, sebagian besar responden berada pada jabatan staf .

5.1.4. Sebaran Responden Berdasarkan Golongan.

Berdasarkan golongan kerja responden pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, dapat dikategorikan ke dalam tiga golongan yaitu golongan IV, golongan III, dan golongan II. Adapun komposisi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 5.4

Tabel 5.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan Responden	Komposisi	
		Jumlah (Orang)	Proporsi (%)
1	Golongan IV	5	9,10
2	Golongan III	25	45,45
3	Golongan II	25	45,45
	Jumlah	55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan diperoleh informasi bahwa jumlah responden terpilih terdiri dari golongan IV, golongan III dan golongan II. Komposisi responden menurut golongan ini adalah sebanyak 5 pegawai golongan IV atau dengan prosentase sebesar 9,10 %, 54 pegawai golongan III atau dengan prosentase sebesar 45,45 %, dan 25 pegawai golongan II atau prosentase sebesar 45,45%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden menurut golongan ini didominasi oleh kelompok golongan III dan II, yaitu masing-masing sebesar 25 orang atau 45,45 persen dari seluruh responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh golongan II dan II.

5.1.5. Sebaran Responden Berdasarkan Usia.

Berdasarkan usia responden pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, dapat dikategorikan ke dalam empat golongan yaitu kelompok 20 – 29 tahun, kelompok 30 – 39 tahun, kelompok 40 – 49 tahun, dan kelompok > 50 tahun. Adapun komposisi responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 5.5

Tabel 5.5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Komposisi	
		Jumlah (Orang)	Proporsi (%)
1	Kelompok 20 – 29 tahun	16	29
2	Kelompok 30 – 39 tahun	23	41,9
3	Kelompok 40 – 49 tahun	10	18,2
4.	Kelompok > 50 tahun	6	10,9
	Jumlah	55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan diperoleh informasi bahwa jumlah responden terpilih terdiri dari kelompok 20 – 29 tahun, kelompok 30 – 39 tahun, kelompok 40 – 49 tahun, dan kelompok > 50 tahun. Komposisi responden menurut kelompok 20 – 29 tahun adalah sebanyak 16 pegawai atau dengan prosentase sebesar 29 %, 23 pegawai untuk kelompok 30 – 39 tahun atau dengan prosentase sebesar 41,9 %, 10 pegawai untuk kelompok 40 – 49 tahun atau prosentase sebesar 18,2 %, dan 6 pegawai untuk kelompok > 50 tahun. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden menurut golongan ini didominasi oleh kelompok 30 tahun sampai dengan 39 tahun, yaitu sebesar 23 orang atau 41,9 persen dari seluruh responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian data responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa para pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM termasuk padausia produktif.

5.1.6. Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan.

Berdasarkan pendidikan responden pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM, dapat dikategorikan ke dalam empat golongan yaitu kelompok SMU, kelompok Diploma 3, kelompok Strata I, kelompok Strata 2, dan kelompok Strata 3. Adapun komposisi responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.6

Tabel 5.6.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Komposisi	
		Jumlah (Orang)	Proporsi (%)
1	Kelompok S M U	9	16,3
2	Kelompok Diploma 3	10	18,1
3	Kelompok Strata I	26	49,3
4.	Kelompok Strata 2 Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah	9	16,3
5	Kelompok Strata 3	-	
	Jumlah	55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Berdasarkan kuisioner yang disebarkan diperoleh informasi bahwa jumlah responden terpilih terdiri dari kelompok SMU, kelompok Diploma 3, kelompok Strata I, kelompok Strata 2, dan kelompok Strata 3. Komposisi responden menurut kelompok SMU adalah sebanyak 9 pegawai atau dengan prosentase sebesar 16,3%, 10 pegawai untuk kelompok Diploma 3 atau dengan prosentase sebesar 18,1 %, 26 pegawai untuk kelompok Strata I atau prosentase sebesar 49,3 %, 9 Pegawai untuk kelompok Strata 2, dan tidak ada pegawai untuk kelompok Strata 3. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden menurut golongan ini didominasi oleh kelompok Strata I, yaitu sebesar 26 orang atau 49,3 persen dari seluruh responden yang dilibatkan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang mendominasi adalah strata 1,

dengan semakin tingginya tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai maka diharapkan pegawai memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang tinggi pula, karena pendidikan merupakan bekal yang harus dimiliki seseorang dalam bekerja.

5.2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Perhitungan distribusi frekuensi ini dilakukan untuk masing-masing variabel. Skor dari responden terhadap masing-masing pernyataan yang telah valid dan reliabel dihitung jumlahnya. Karena kuesioner ini menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5 maka total untuk masing-masing variabel adalah banyaknya pernyataan untuk masing-masing variabel dikalikan dengan skor yang dipilih. Misalnya untuk variabel kepemimpinan terdapat 10 pernyataan yang valid dan reliabel maka skor tertinggi yang mungkin didapat adalah $10 \times 5 = 50$ dan skor terendah adalah $10 \times 1 = 10$. Dari total nilai ini kemudian dikelompokkan lagi menjadi 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Penentuan kategori ini didasarkan pada penentuan interval untuk masing-masing kelas, dengan ketentuan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{5}$$

5.2.1. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

Untuk variabel ini, terdapat 10 pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga skor tertinggi adalah $10 \times 5 = 50$ dan skor terendah $10 \times 1 = 10$, sehingga interval kelas yang diperoleh adalah :

$$\text{Interval} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Tabel 5.7.
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Persentase
1.	$10 < s < 18$	Tidak baik	0	0
2.	$18 < s < 26$	Kurang baik	4	7
3.	$26 < s < 34$	Sedang	12	22
4.	$34 < s < 42$	Baik	31	56
5.	$42 < s < 50$	Sangat baik	8	15
			55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada responden dengan penilaian persepsi untuk kepemimpinan yang termasuk katagori tidak baik. Frekuensi terbesar untuk variabel ini terdapat pada katagori baik yaitu sebanyak 31 responden (56 %) yang kemudian diikuti oleh katagori sangat baik dengan responden sebanyak 8 responden (15%). Sedangkan untuk katagori sedang sebanyak 12 responden dan untuk katagori kurang baik terdapat 4 responden (7 %). Keadaan ini menandakan kepemimpinan pada badan pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam katagori baik. Namun hal tersebut harus tetap dipertahankan atau terus ditingkatkan untuk menjadi sangat baik. Terry dalam Nawawi (2003:23) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut. Ivancevich (2001:50) juga menyatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Jadi dapat disimpulkan bahwa seseorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memadukan seluruh potensi pegawai serta mampu membangun dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari hasil persepsi responden terhadap kepemimpinan yang ada pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Ham pada saat ini dinilai baik, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada saat ini sudah mampu mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan untuk dapat mempengaruhi

pikiran, perasaan sikap dan perilaku pegawai didalam satu organisasi BPSDM Hukum dan HAM

Sedangkan secara lebih rinci, statistik dari pernyataan-pernyataan untuk variabel kepemimpinan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8
Distribusi frekuensi untuk dapat mengambil keputusan terbaik untuk dilaksanakan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.5	5.5	5.5
	2.00	11	20.0	20.0	25.5
	3.00	7	12.7	12.7	38.2
	4.00	29	52.7	52.7	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 52,7 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu dapat mengambil keputusan terbaik dalam berbagai situasi untuk dilaksanakan, sebanyak 12,7 % responden menyatakan Netral, sebanyak 20 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan mereka dapat mengambil keputusan terbaik untuk dilaksanakan.

Tabel 5.9
Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan pengarahan yang jelas
mengenai pekerjaan yang akan dilakukan

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	11	20.0	20.0	23.6
3.00	5	9.1	9.1	32.7
4.00	29	52.7	52.7	85.5
5.00	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 52,7 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan senantiasa memberikan pengarahan yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, sebanyak 9,1 % responden menyatakan Netral, sebanyak 20 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan memberikan pengarahan yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Tabel 5.10
Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan dorongan untuk
meningkatkan kemampuan kerja

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	10	18.2	18.2	20.0
3.00	7	12.7	12.7	32.7
4.00	30	54.5	54.5	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 54,5 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan senantiasa memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja.

meningkatkan kemampuan kerja , sebanyak 12,7 % responden menyatakan Netral, sebanyak 18,2 % menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan senantiasa memberikan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja.

Tabel 5.11
Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan kesempatan untuk
mengungkapkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	14.5	14.5	14.5
	3.00	12	21.8	21.8	36.4
	4.00	28	50.9	50.9	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 50,9 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan senantiasa memberikan kesempatan untuk mengungkapkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan , sebanyak 21,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 14,5 % menyatakan tidak setuju, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk mengungkapkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.12
Distribusi frekuensi untuk pimpinan membantu menyelesaikan pekerjaan
yang sulit untuk mencapai kinerja yang baik

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	7	12.7	12.7	18.2
3.00	11	20.0	20.0	38.2
4.00	28	50.9	50.9	89.1
5.00	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 52,7 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk mencapai kinerja yang baik , sebanyak 9,1 % responden menyatakan Netral, sebanyak 20 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan membantu menyelesaikan pekerjaan yang sulit untuk mencapai kinerja yang baik .

Tabel 5.13
Distribusi frekuensi untuk pimpinan meminta pendapat dan saran-saran
untuk pertimbangan dalam kebijakan

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	7.3	7.3	7.3
3.00	14	25.5	25.5	32.7
4.00	25	45.5	45.5	78.2
5.00	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 45,5 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan senantiasa meminta pendapat dan saran-saran untuk pertimbangan dalam kebijakan, sebanyak 25,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 7,3 % menyatakan tidak setuju, 21,8 % responden menyatakan

sangat tidak setuju, dan 8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan senantiasa meminta pendapat dan saran-saran untuk pertimbangan dalam kebijakan.

Tabel 5.14
Distribusi frekuensi untuk pimpinan menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahan

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	10.9	10.9	10.9
3.00	11	20.0	20.0	30.9
4.00	23	41.8	41.8	72.7
5.00	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 41,8 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahan, sebanyak 20 % responden menyatakan Netral, sebanyak 10,9 % menyatakan tidak setuju, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 27,3 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahan

Tabel 5.15
Distribusi frekuensi untuk pimpinan menghargai hasil pekerjaan bawahan

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	5	9.1	9.1	14.5
3.00	10	18.2	18.2	32.7
4.00	30	54.5	54.5	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 54,5 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menghargai hasil pekerjaan bawahan,

sebanyak 18,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 9,1 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan menghargai hasil pekerjaan bawahan.

Tabel 5.16
Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan contoh yang baik

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	5	9.1	9.1	12.7
3.00	8	14.5	14.5	27.3
4.00	35	63.6	63.6	90.9
5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 63,6 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan senantiasa memberikan contoh yang baik, sebanyak 14,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 9,1 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan memberikan contoh yang baik.

Tabel 5.17
Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan kepercayaan dan mendelegasikan wewenang melaksanakan pekerjaannya.

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	5	9.1	9.1	14.5
3.00	17	30.9	30.9	45.5
4.00	26	47.3	47.3	92.7
5.00	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 52,7 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan kepercayaan dan

mendelegasikan wewenang melaksanakan pekerjaannya, sebanyak 9,1 % responden menyatakan Netral, sebanyak 20 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa pimpinan memberikan kepercayaan dan mendelegasikan wewenang melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 5.18

Statistik pernyataan-pernyataan untuk variabel kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Pimpinan langsung selalu dapat mengambil keputusan terbaik dalam berbagai situasi untuk saya laksanakan	3,40
2	Atasan langsung senantiasa memberikan pengarahan yang jelas mengenai pekerjaan yang akan saya lakukan	3,54
3	Atasan langsung selalu memberikan dorongan kepada saya untuk dapat terus menerus meningkatkan kemampuan kerja	3,58
4	Atasan langsung selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk mengungkapkan kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan	3,61
5	Atasan langsung selalu membantu saya memberikan penyelesaian dalam menghadapi kendala pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik	3,49
6	Atasan langsung sering meminta pendapat dan saran-saran saya untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam memutuskan kebijakan	3,81
7	Atasan langsung selalu berusaha menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahan	3,85
8	Atasan langsung selalu menghargai hasil pekerjaan saya, sehingga saya juga menghormati beliau	3,60
9	Atasan langsung senantiasa memberikan contoh mengenai hal-hal yang baik yang dapat menarik minat bawahan untuk meningkatkan prestasi bawahan	3,65
10	Atasan langsung sering memberikan kepercayaan kepada saya dan mendelegasikan wewenang untuk melaksanakan pekerjaannya	3,41

Sumber: Hasil penelitian (diolah Peneliti)

Nilai rata – rata jawaban responden untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,59. Dengan berpegangan pada kriteria rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Variabel kepemimpinan menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori Baik.

Nilai kepemimpinan tertinggi berada pada kepemimpinan yang diwakili oleh pertanyaan no 7 dengan skor 3,85 yakni atasan langsung selalu berusaha menciptakan suasana kekeluargaan dengan bawahan. Sedangkan kepemimpinan dengan nilai paling rendah diwakili oleh pertanyaan no 1 dengan skor 3,40 yakni mengenai atasan langsung selalu dapat mengambil keputusan terbaik dalam berbagai situasi untuk saya laksanakan..

Oleh karena itu yang lebih diprioritaskan untuk masa-masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi nilai-nilai kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM bahwa kepemimpinan yang beliau terapkan saat ini adalah seperti antara bapak dan anak.

5.2.2. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Untuk variabel ini, terdapat 16 pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga skor tertinggi adalah $16 \times 5 = 80$ dan skor terendah $16 \times 1 = 16$, sehingga interval kelas yang diperoleh adalah :

$$\text{Interval} = \frac{80 - 16}{5} = 12,8$$

Tabel 5.19.

Distribusi Frekuensi budaya organisasi

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Persentase
1.	$16 < s < 28,8$	Sangat Rendah	-	
2.	$28,8 < s < 41,6$	Rendah	22	40
3.	$41,6 < s < 54,4$	Sedang	19	35
4.	$54,4 < s < 67,2$	Tinggi	14	25
5.	$67,2 < s < 80$	Sangat Tinggi	-	
			55	100

Sumber : data olahan peneliti (juni 2008)

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada responden dengan penilaian untuk budaya organisasi yang termasuk katagori sangat rendah. Frekuensi terbesar untuk variabel ini terdapat pada rendah yaitu sebanyak 22 responden (40 %) yang kemudian diikuti oleh katagori sedang dengan responden sebanyak 19 (35 %). Sedangkan untuk katagori tinggi terdapat 14 responden (25 %).

Sedangkan secara lebih rinci, statistik dari pernyataan-pernyataan untuk variabel budaya organisasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.20.

Distribusi frekuensi untuk berusaha melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	14.5	14.5	14.5
2.00	13	23.6	23.6	38.2
3.00	4	7.3	7.3	45.5
4.00	17	30.9	30.9	76.4
5.00	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 30,9 % responden menyatakan setuju bahwa berusaha melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan , sebanyak 7,3 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 14 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 23 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden sebagian setuju bahwa berusaha melaksanakan pekerjaan tanpa perintah atasan

Tabel 5.21.

Distribusi frekuensi untuk upaya pimpinan menghargai inisiatif dan pendapat bawahan

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	17	30.9	30.9	34.5
3.00	14	25.5	25.5	60.0
4.00	15	27.3	27.3	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 27,3 % responden menyatakan setuju bahwa upaya pimpinan menghargai inisiatif dan pendapat bawahan, sebanyak 25,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 30,9 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak semua setuju bahwa upaya pimpinan menghargai inisiatif dan pendapat bawahan.

Tabel 5.22.

Distribusi frekuensi untuk banyak resiko dan hambatan dalam pelaksanaan tugas

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.3	7.3	7.3
2.00	17	30.9	30.9	38.2
3.00	12	21.8	21.8	60.0
4.00	15	27.3	27.3	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 27,3 % responden menyatakan setuju bahwa banyak resiko dan hambatan dalam pelaksanaan tugas, sebanyak 21,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 30,9 % menyatakan

tidak setuju, 7,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa banyak resiko dan hambatan dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 5.23.

Distribusi frekuensi untuk pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	27	49.1	49.1	52.7
3.00	8	14.5	14.5	67.3
4.00	12	21.8	21.8	89.1
5.00	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 21,8 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memberikan kebebasan untuk bertindak, sebanyak 14,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 49,1 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 10,9 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa pimpinan memberikan kebebasan untuk bertindak.

Tabel 5.24.

Distribusi frekuensi untuk rasa kebersamaan lebih ditekankan oleh pimpinan

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.3	7.3	7.3
2.00	13	23.6	23.6	30.9
3.00	18	32.7	32.7	63.6
4.00	10	18.2	18.2	81.8
5.00	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 18,2 % responden menyatakan setuju bahwa rasa kebersamaan lebih ditekankan oleh pimpinan, sebanyak 32,7 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 7,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 18,2 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa rasa kebersamaan lebih ditekankan oleh pimpinan,.

Tabel 5.25.

Distribusi frekuensi untuk pimpinan membangun rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	16	29.1	29.1	34.5
3.00	15	27.3	27.3	61.8
4.00	15	27.3	27.3	89.1
5.00	6	10.9	10.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 27,3 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan membanun rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi, sebanyak 27,3 % responden menyatakan Netral, sebanyak 29,1 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 10,9 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa pimpinan membanun rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi.

Tabel 5.26.

Distribusi frekuensi untuk pimpinan memperhatikan kesulitan dalam pekerjaan

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	17	30.9	30.9	32.7
3.00	16	29.1	29.1	61.8
4.00	12	21.8	21.8	83.6
5.00	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 21,8 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memperhatikan kesulitan dalam pekerjaan, sebanyak 29,1 % responden menyatakan Netral, sebanyak 30,9 % menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 16,4 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa pimpinan memperhatikan kesulitan dalam pekerjaan

Tabel 5.27.

Distribusi frekuensi untuk dukungan pimpinan untuk meningkatkan karier dan jabatan

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	18	32.7	32.7	32.7
3.00	13	23.6	23.6	56.4
4.00	16	29.1	29.1	85.5
5.00	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 29,1 % responden menyatakan setuju bahwa dukungan pimpinan untuk meningkatkan karier dan jabatan , sebanyak 23,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 32,7 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan

9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang tidak setuju bahwa dukungan pimpinan untuk meningkatkan karier dan jabatan .

Tabel 5.28.

Distribusi frekuensi untuk perbedaan pendapat, saran atau kritik adalah biasa dan menjadi pemicu untuk bekerja lebih baik lagi

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	10.9	10.9	10.9
2.00	21	38.2	38.2	49.1
3.00	10	18.2	18.2	67.3
4.00	14	25.5	25.5	92.7
5.00	4	7.3	7.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa perbedaan pendapat, saran atau kritik adalah biasa dan menjadi pemicu untuk bekerja lebih baik lagi, sebanyak 18,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 38,2 % menyatakan tidak setuju, 10,9 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 7,3 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lebih besar jumlah responden yang tidak setuju bahwa perbedaan pendapat, saran atau kritik adalah biasa dan menjadi pemicu untuk bekerja lebih baik lagi .

Tabel 5.29.

Distribusi frekuensi untuk bebas mengeluarkan pendapat dalam forum pertemuan dan rapat

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	31	56.4	56.4	65.5
3.00	10	18.2	18.2	83.6
4.00	7	12.7	12.7	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 12,7 % responden menyatakan setuju bahwa bebas mengeluarkan pendapat dalam forum pertemuan dan rapat, sebanyak 18,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 56,4 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak setuju bahwa bebas mengeluarkan pendapat dalam forum pertemuan dan rapat.

Tabel 5.30.

Distribusi frekuensi untuk menemui langsung pimpinan, bila ada masalah

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	29	52.7	52.7	61.8
3.00	8	14.5	14.5	76.4
4.00	10	18.2	18.2	94.5
5.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 18,2 % responden menyatakan setuju bahwa menemui langsung pimpinan apabila ada masalah, sebanyak 14,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 52,7 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 5,5 % responden menyatakan

sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa menemui pimpinan apabila ada masalah.

Tabel 5.31.

Distribusi frekuensi untuk pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan birokrasi

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	10	18.2	18.2	21.8
3.00	22	40.0	40.0	61.8
4.00	13	23.6	23.6	85.5
5.00	8	14.5	14.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 23,6 % responden menyatakan setuju bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan birokrasi, sebanyak 40 % responden menyatakan Netral, sebanyak 18,2 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 14,5 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden ragu-ragu bahwa pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan birokrasi.

Tabel 5.32.

Distribusi frekuensi untuk pimpinan mencanangkan budaya belajar

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	12.7	12.7	12.7
2.00	13	23.6	23.6	36.4
3.00	14	25.5	25.5	61.8
4.00	14	25.5	25.5	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mencanangkan budaya belajar, sebanyak 25,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 12,7 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak responden kurang ssetuju bahwa pimpinan mencanangkan budaya belajar.

Tabel 5.33.

Distribusi frekuensi untuk mengetahui visi dan misi dalam menjalankan tugas

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	16.4	16.4	16.4
2.00	28	50.9	50.9	67.3
3.00	13	23.6	23.6	90.9
4.00	4	7.3	7.3	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 7,3 % responden menyatakan setuju bahwa mengetahui visi dan misi dalam menjalankan tugas, sebanyak 23,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 50,9 % menyatakan tidak setuju, 16,4 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian besar responden tidak setuju bahwa mengetahui visi dan misi dalam menjalankan tugas.

Tabel 5.34.

Distribusi frekuensi untuk lebih tidak ada pengawasan dalam melaksanakan tugas

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	29	52.7	52.7	61.8
3.00	12	21.8	21.8	83.6
4.00	8	14.5	14.5	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 14,5 % responden menyatakan setuju bahwa lebih merasa senang tidak ada pengawas dalam pelaksanaan tugas, sebanyak 21,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 52,7 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian besar responden tidak setuju bahwa merasa lebih senang tidak ada pengawas dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 5.35.

Distribusi frekuensi untuk pelaksanaan pekerjaan seyogyanya mempunyai fleksibilitas dalam penggunaan waktu dan sumber daya

X2.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	39	70.9	70.9	80.0
3.00	7	12.7	12.7	92.7
4.00	3	5.5	5.5	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 5,5 % responden menyatakan setuju bahwa pelaksanaan pekerjaan seyogyanya mempunyai fleksibilitas dalam penggunaan waktu dan sumber daya, sebanyak 12,7 %

responden menyatakan Netral, sebanyak 70,9 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa pelaksanaan pekerjaan seyogyanya mempunyai fleksibilitas dalam penggunaan waktu dan sumber daya.

Tabel 5.36.

Statistik pernyataan-pernyataan untuk variabel budaya organisasi

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Bapak /Ibu selalu berusaha melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan	3,25
2	Rekan kerja dan atasan langsung menghargai inisiatif dan pendapat yang bapak /Ibu berikan	3,14
3	Dalam melaksanakan tugas Bapak/Ibu menghadapi tantangan dan resiko baik fisik, mental , kesehatan maupun tantangan lainnya.	3,07
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, atasan langsung memberikan kebebasan dalam bertindak selama masih dalam batas peraturan yang berlaku	2,87
5	Dalam organisasi tempat Bapak/Ibu bekerja, rasa kebersamaan lebih ditekankan oleh pimpinan	3,16
6	Atasan langsung dan Organisasi dimana Bapak/Ibu bekerja telah membangun rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi	3,09
7	Atasan langsung selalu memperhatikan masalah dan kesulitan yang Bapak/Ibu hadapi dalam pekerjaan.	3,20
8	Atasan langsung memberikan dukungan yang maksimal untuk meningkatkan karier atau jenjang jabatan	3,25
9	Perbedaan pendapat, saran dan kritik adalah hal yang sangat biasa dan menjadi pemicu untuk bekerja lebih baik lagi.	2,80
10	Dalam forum pertemuan dan rapat, Bapak/Ibu bebas mengemukakan kritik dan pendapat	2,45
11	Bapak/Ibu bisa langsung menemui dan berdiskusi dengan pimpinan bila ada masalah atau hal lain, baik yang berkaitan dengan pekerjaan atau tidak	2,58
12	Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/ibu tidak mengalami hambatan birokrasi.	3,27
13	Pimpinan dan organisasi dimana Bapak/Ibu bekerja telah mencanangkan budaya belajar untuk pegawai.	3,01
14	Bapak/Ibu mengetahui dengan jelas visi dan misi organisasi dalam menjalankan tugas sebagai pegawai.	2,27

15	Dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan, merasa senang jika tidak diawasi secara langsung oleh atasan	2,47
16	Dalam melaksanakan pekerjaan seyogyanya mempunyai fleksibilitas dalam menggunakan waktu dan sumber daya	2,20

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Nilai rata – rata jawaban responden untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,88. Dengan berpegangan pada kriteria rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Variabel budaya organisasi menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori cukup sedang.

Nilai budaya organisasi tertinggi berada pada budaya organisasi yang diwakili oleh pertanyaan no 1 dan 8 dengan skor 3,25 yakni saudara selalu berusaha melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab sendiri tanpa menunggu perintah dari atasan serta atasan langsung memberikan dukungan yang maksimal untuk meningkatkan karier atau jenjang jabatan para bawahan Sedangkan budaya organisasi dengan nilai paling rendah diwakili oleh pertanyaan no 16 dengan skor 2,20 yakni dalam melaksanakan pekerjaan seyogyanya mempunyai fleksibilitas dalam menggunakan waktu dan sumber daya

5.2.3. Distribusi Frekuensi Variabel motivasi

Untuk variabel ini, terdapat 18 pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga skor tertinggi adalah $18 \times 5 = 90$ dan skor terendah $18 \times 1 = 18$, sehingga interval klas yang diperoleh adalah :

$$\text{Interval} = \frac{90 - 18}{5} = 14,4$$

Tabel 5.36.
Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Persentase
1.	$18 < s < 32,4$	Sangat Rendah	2	4
2.	$32,4 < s < 46,8$	Rendah	14	25
3.	$46,8 < s < 61,2$	Sedang	36	65
4.	$61,2 < s < 75,6$	Tinggi	3	6
5.	$75,6 < s < 90$	Sangat Tinggi	-	
			55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden dengan penilaian untuk motivasi yang termasuk katagori sangat rendah sebanyak 2 responden (4 %). Frekuensi terbesar untuk variabel ini terdapat pada katagori sedang yaitu sebanyak 36 responden (65 %) yang kemudian diikuti oleh katagori rendah dengan responden sebanyak 14 responden (25 %). Sedangkan untuk katagori tinggi terdapat sebanyak 3 responden (6 %).

Sedangkan secara lebih rinci, statistik dari pernyataan-pernyataan untuk variabel motivasi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.37

Distribusi frekuensi untuk pimpinan memperhatikan prestasi kerja bawahan

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.3	7.3	7.3
2.00	20	36.4	36.4	43.6
3.00	26	47.3	47.3	90.9
4.00	4	7.3	7.3	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 7,3 % responden menyatakan setuju bahwa pimpinan memperhatikan prestasi kerja bawahan, sebanyak 47,3 % responden menyatakan Netral, sebanyak 36,4 % menyatakan

tidak setuju, 7,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu bahwa pimpinan memperhatikan prestasi kerja bawahan.

Tabel 5.38

Distribusi frekuensi untuk sistem penghargaan yang diberikan pimpinan

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.3	7.3	7.3
2.00	22	40.0	40.0	47.3
3.00	21	38.2	38.2	85.5
4.00	6	10.9	10.9	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 10,9 % responden menyatakan setuju bahwa sistem penghargaan yang diberikan pimpinan , sebanyak 38,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 40 % menyatakan tidak setuju, 7,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa sistem penghargaan yang diberikan pimpinan.

Tabel 5.39

Distribusi frekuensi untuk pengakuan pimpinan terhadap hasil kerja

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	20	36.4	36.4	45.5
3.00	23	41.8	41.8	87.3
4.00	6	10.9	10.9	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 10,9 % responden menyatakan setuju bahwa pengakuan pimpinan terhadap hasil kerja, sebanyak 41,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 36,4 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa pengakuan pimpinan terhadap hasil kerja

Tabel 5.40

Distribusi frekuensi untuk pelaksanaan sesuai dengan job discription

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	10	18.2	18.2	18.2
2.00	18	32.7	32.7	50.9
3.00	21	38.2	38.2	89.1
4.00	4	7.3	7.3	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 7,3 % responden menyatakan setuju bahwa pelaksanaan sesuai dengan job discription, sebanyak 38,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 32,7 % menyatakan tidak setuju, 18,2 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa pelaksanaan sesuai dengan job discription.

Tabel 5.41

Distribusi frekuensi untuk pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	10.9	10.9	10.9
2.00	18	32.7	32.7	43.6
3.00	25	45.5	45.5	89.1
4.00	5	9.1	9.1	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 9,1 % responden menyatakan setuju bahwa pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas, sebanyak 45,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 32,7 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu bahwa pemberian kepercayaan dalam pelaksanaan tugas

Tabel 5.42

Distribusi frekuensi untuk jumlah beban tugas yang dikerjakan

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	21	38.2	38.2	38.2
3.00	25	45.5	45.5	83.6
4.00	6	10.9	10.9	94.5
5.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 10,9 % responden menyatakan setuju bahwa jumlah beban tugas yang dikerjakan , sebanyak 45,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 38,2 % menyatakan tidak setuju, tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 5,5 % responden menyatakan

sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap jumlah beban tugas yang dikerjakan

Tabel 5.43

Distribusi frekuensi untuk kesempatan bagi pengembangan karier

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	9.1	9.1	9.1
2.00	13	23.6	23.6	32.7
3.00	32	58.2	58.2	90.9
4.00	3	5.5	5.5	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 5,5 % responden menyatakan setuju bahwa kesempatan bagi pengembangan karier, sebanyak 58,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap kesempatan bagi pengembangan karier

Tabel 5.44

Distribusi frekuensi untuk jumlah gaji yang diterima

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	11	20.0	20.0	20.0
2.00	22	40.0	40.0	60.0
3.00	11	20.0	20.0	80.0
4.00	10	18.2	18.2	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 18,2 % responden menyatakan setuju bahwa jumlah gaji yang diterima, sebanyak 20 % responden

menyatakan Netral, sebanyak 40 % menyatakan tidak setuju, 20 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap jumlah gaji yang diterima.

Tabel 5.45

Distribusi frekuensi untuk jumlah tunjangan yang diterima

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	21.8	21.8	21.8
	2.00	17	30.9	30.9	52.7
	3.00	7	12.7	12.7	65.5
	4.00	14	25.5	25.5	90.9
	5.00	5	9.1	9.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa jumlah tunjangan yang diterima, sebanyak 12,7 % responden menyatakan Netral, sebanyak 30,9 % menyatakan tidak setuju, 21,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa jumlah tunjangan yang diterima

Tabel 5.46

Distribusi frekuensi untuk kondisi fasilitas kerja

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	16.4	16.4	16.4
	2.00	13	23.6	23.6	40.0
	3.00	17	30.9	30.9	70.9
	4.00	9	16.4	16.4	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 16,4 % responden menyatakan setuju bahwa kondisi fasilitas ker, sebanyak 30,9 % responden

menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 16,4 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju bahwa kondisi fasilitas kerja

Tabel 5.47

Distribusi frekuensi untuk kondisi lingkungan kerja

X3.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	15	27.3	27.3	29.1
3.00	33	60.0	60.0	89.1
4.00	3	5.5	5.5	94.5
5.00	3	5.5	5.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 5,5 % responden menyatakan setuju bahwa kondisi lingkungan kerja, sebanyak 60 % responden menyatakan Netral, sebanyak 27,3 % menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 5,5 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap kondisi lingkungan kerja.

Tabel 5.48

Distribusi frekuensi untuk penyediaan fasilitas kesehatan di kantor

X3.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	16.4	16.4	16.4
2.00	13	23.6	23.6	40.0
3.00	24	43.6	43.6	83.6
4.00	8	14.5	14.5	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 14,5 % responden menyatakan setuju bahwa penyediaan fasilitas kesehatan di kantor, sebanyak 43,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 16,4 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap penyediaan fasilitas kesehatan di kantor.

Tabel 5.49

Distribusi frekuensi untuk Penyediaan fasilitas transportasi di tempat kerja

X3.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.6	3.6	3.6
2.00	14	25.5	25.5	29.1
3.00	21	38.2	38.2	67.3
4.00	17	30.9	30.9	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 30,9 % responden menyatakan setuju bahwa penyediaan fasilitas transportasi di tempat kerja, sebanyak 38,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 25,5 % menyatakan tidak setuju, 3,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak setuju terhadap penyediaan fasilitas transportasi di tempat kerja.

Tabel 5.50

Distribusi frekuensi untuk penerapan prosedur kerja

X3.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	8	14.5	14.5	20.0
3.00	30	54.5	54.5	74.5
4.00	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa penerapan prosedur kerja, sebanyak 54,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 14,5 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap penerapan prosedur kerja.

Tabel 5.51

Distribusi frekuensi untuk penerapan pengelolaan administrasi kepegawaian

X3.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	6	10.9	10.9	16.4
3.00	30	54.5	54.5	70.9
4.00	14	25.5	25.5	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa penerapan pengelolaan administrasi kepegawaian, sebanyak 54,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 10,9 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap penerapan pengelolaan administrasi kepegawaian

Tabel 5.52

Distribusi frekuensi untuk hubungan kerja dengan atasan langsung

X3.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	5.5	5.5	5.5
2.00	13	23.6	23.6	29.1
3.00	30	54.5	54.5	83.6
4.00	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 16,4 % responden menyatakan setuju bahwa hubungan kerja dengan atasan langsung, sebanyak 54,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 23,6 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap hubungan kerja dengan atasan langsung

Tabel 5.53

Distribusi frekuensi untuk hubungan kerja dengan unit lain

X3.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	7.3	7.3	7.3
2.00	10	18.2	18.2	25.5
3.00	35	63.6	63.6	89.1
4.00	5	9.1	9.1	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 9,1 % responden menyatakan setuju bahwa hubungan kerja dengan unit lain, sebanyak 63,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 18,2 % menyatakan tidak setuju, 7,3 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan

sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap hubungan kerja dengan unit lain.

Tabel 5.54

Distribusi frekuensi untuk pemberian sangsi atasan langsung kepada bawahan

X3.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	2	3.6	3.6	5.5
3.00	34	61.8	61.8	67.3
4.00	11	20.0	20.0	87.3
5.00	7	12.7	12.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 20 % responden menyatakan setuju bahwa pemberian sangsi atasan langsung kepada bawahan, sebanyak 61,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 3,6 % menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap pemberian sangsi atasan langsung kepada bawahan

Tabel 5.55

Statistik pernyataan-pernyataan untuk variabel motivasi

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Atasan memperhatikan prestasi kerja Bapak/Ibu.	2,60
2	Sistem penghargaan yang diberikan atasan langsung terhadap prestasi kerja Bapak/Ibu	2,63
3	Pengakuan atasan terhadap hasil kerja Bapak/Ibu	2,60
4	Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan sesuai job diskription.	2,45
5	Atasan memberikan kepercayaan dalam setiap pelaksanaan tugas.	2,58
6	Jumlah beban tugas yang Bapak/Ibu laksanakan di tempat kerja	2,58
7	Kesempatan yang diberikan atasan kepada saya untuk mengembangkan karier	2,83
8	Bagaimana jumlah gaji yang Bapak/Ibu terima saat ini	2,70
9	Bagaimana jumlah tunjangan yang saya terima saat ini	2,41

10	Bagaimana kondisi fasilitas kerja yang ada di bagian Bapak/Ibu yang ada	2,69
11	Bagaimana kondisi lingkungan kerja yang ada di bagian Bapak/Ibu	2,85
12	Bagaiman penyediaan fasilitas kesehatan yang ada di kantor Bapak/Ibu	2,61
13	Bagaimana penyediaan fasilitas transportasi yang ada di kantor Bapak/Ibu	3,01
14	Bagaiman prosedur kerja yang diterapkan di kantor Bapak/Ibu	3,00
15	Bagaimana pengelolaan administrasi kepegawaian yang diterapkan di kantor Bapak/Ibu	3,10
16	Bagaiman hubungan kerja Bapak/Ibu dengan atasan langsung	2,81
17	Hubungan kerja Bapak/Ibu dengan unit lainnya	2,80
18	Bagaimana sangsi yang diberikan atasan langsung kepada bawahan	3,38

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Nilai rata – rata jawaban responden untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,76. Dengan berpegangan pada kriteria rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Variabel motivasi menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang.

Nilai motivasi tertinggi berada pada motivasi yang diwakili oleh pertanyaan no 18 dengan skor 3,38 yakni bagaimana sangsi yang diberikan atasan langsung kepada bawahan. Sedangkan motivasi dengan nilai paling rendah diwakili oleh pertanyaan no 9 dengan skor 2,41 yakni bagaimana jumlah tunjangan yang saya terima saat ini.

5.2.4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Untuk variabel ini, terdapat 14 pernyataan yang valid dan reliabel, sehingga skor tertinggi adalah $14 \times 5 = 70$ dan skor terendah $14 \times 1 = 14$, sehingga interval klas yang diperoleh adalah :

$$\text{Interval} = \frac{70 - 14}{5} = 11,2$$

Tabel 5.56.
Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Skor	Katagori	Frekuensi	Persentase
1.	$14 < s < 25,2$	Sangat Rendah		
2.	$25,2 < s < 36,4$	Rendah		
3.	$36,4 < s < 47,6$	Sedang	8	15
4.	$47,6 < s < 58,8$	Tinggi	44	80
5.	$58,8 < s < 70$	Sangat Tinggi	3	5
			55	100

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Dari tabel di atas terlihat bahwa tidak ada responden dengan penilaian untuk kinerja yang termasuk katagori sangat rendah maupun rendah. Frekuensi terbesar untuk variabel ini terdapat pada katagori tinggi yaitu sebanyak 44 responden (80 %) yang kemudian diikuti oleh katagori sedang dengan sebanyak 8 responden (15 %). Sedangkan untuk katagori sangat tinggi terdapat 3 responden (5 %).

Sedangkan secara lebih rinci, statistik dari pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5.57.
Distribusi frekuensi untuk tidak pernah terlambat kantor

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	29.1	29.1	29.1
4.00	30	54.5	54.5	83.6
5.00	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 54,5 % responden menyatakan setuju bahwa tidak pernah terlambat kantor , sebanyak 28,1 % responden menyatakan Netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 16,4 %

responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap tidak pernah terlambat kantor

Tabel 5.58.

Distribusi frekuensi untuk tidak pernah meninggalkan kantor untuk urusan pribadi

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	12	21.8	21.8	23.6
	4.00	35	63.6	63.6	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 63,6 % responden menyatakan setuju bahwa tidak pernah meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, sebanyak 21,8 % responden menyatakan Netral, sebanyak 1,8 % responden menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap tidak pernah meninggalkan kantor untuk urusan pribadi

Tabel 5.59.

Distribusi frekuensi untuk kuantitas hasil kerja sudah memenuhi harapan pimpinan

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	19	34.5	34.5	36.4
	4.00	28	50.9	50.9	87.3
	5.00	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 50,9 % responden menyatakan setuju bahwa kuantitas hasil kerja sudah memenuhi harapan pimpinan, sebanyak 34,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 1,8 % responden menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 12,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap kuantitas hasil kerja sudah memenuhi harapan pimpinan

Tabel 5.60.

Distribusi frekuensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	10.9	10.9	10.9
	4.00	37	67.3	67.3	78.2
	5.00	12	21.8	21.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 67,3 % responden menyatakan setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 10,9 % responden menyatakan Netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, dan 21,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 5.61.

Distribusi frekuensi untuk pemahaman bidang tugasnya

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.8	1.8	1.8
	3.00	8	14.5	14.5	16.4
	4.00	42	76.4	76.4	92.7
	5.00	4	7.3	7.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 76,4 % responden menyatakan setuju bahwa pemahaman bidang tugasnya, sebanyak 14,5 % responden menyatakan Netral, sebanyak 1,8 % responden menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 7,3 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pemahaman bidang tugasnya

Tabel 5.62.

Distribusi frekuensi untuk memiliki pengalaman dalam bidang tugasnya

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	23.6	23.6	23.6
4.00	41	74.5	74.5	98.2
5.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 74,5 % responden menyatakan setuju bahwa memiliki pengalaman dalam bidang tugasnya, sebanyak 23,6 % responden menyatakan Netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju, dan 1,8 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap memiliki pengalaman dalam bidang tugasnya

Tabel 5.63.

Distribusi frekuensi untuk pergaulan yang luas dan dapat bekerja sama

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	16	29.1	29.1	29.1
4.00	34	61.8	61.8	90.9
5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 61,8 % responden menyatakan setuju bahwa pergaulan yang luas dan dapat bekerja sama, sebanyak 29,1 % responden menyatakan Netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pergaulan yang luas dan dapat bekerja sama

Tabel 5.64.

Distribusi frekuensi untuk tercipta hubungan yang baik sesama rekan

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	11	20.0	20.0	21.8
4.00	38	69.1	69.1	90.9
5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 69,1 % responden menyatakan setuju bahwa tercipta hubungan baik sesama rekan, sebanyak 20 % responden menyatakan Netral, sebanyak 1,8 % responden menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap tercipta hubungan baik sesama rekan

Tabel 5.65.

Distribusi frekuensi untuk dalam hal yang mendesak berani mengambil keputusan

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.8	1.8	1.8
3.00	13	23.6	23.6	25.5
4.00	36	65.5	65.5	90.9
5.00	5	9.1	9.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 65,5 % responden menyatakan setuju bahwa dalam hal mendesak berani mengambil keputusan , sebanyak 23,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 1,8 % menyatakan tidak setuju, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dan 9,1 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap dalam hal mendesak berani mengambil keputusan

Tabel 5.66.

Distribusi frekuensi untuk pemberian saran bagi perbaikan kinerja organisasi

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	30.9	30.9	30.9
4.00	36	65.5	65.5	96.4
5.00	2	3.6	3.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 65,5 % responden menyatakan setuju bahwa pemberian saran bagi perbaikan kinerja organisasi, sebanyak 30,9 % responden menyatakan Netral, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju maupun menyatakan sangat tidak setuju, dan 3,6 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap pemberian saran bagi perbaikan kinerja organisasi

Tabel 5.67.**Distribusi frekuensi untuk melaksanakan tugas dengan ikhlas**

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	3	5.5	5.5	7.3
3.00	10	18.2	18.2	25.5
4.00	24	43.6	43.6	69.1
5.00	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 43,6 % responden menyatakan setuju bahwa melaksanakan tugas dengan ikhlas, sebanyak 18,2 % responden menyatakan Netral, sebanyak 5,5 % responden menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 30,9 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap melaksanakan tugas dengan ikhlas

Tabel 5.68.**Distribusi frekuensi untuk mentaati peraturan dalam melaksanakan tugas**

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.8	1.8	1.8
2.00	10	18.2	18.2	20.0
3.00	9	16.4	16.4	36.4
4.00	26	47.3	47.3	83.6
5.00	9	16.4	16.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 47,3 % responden menyatakan setuju bahwa mentaati peraturan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 16,4 % responden menyatakan Netral, sebanyak 18,2 % responden menyatakan tidak setuju, 1,8 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan

16,7 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju untuk mentaati peraturan dalam melaksanakan tugas

Tabel 5.69.

Distribusi frekuensi untuk penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan dengan baik

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	5.5	5.5	5.5
	2.00	17	30.9	30.9	36.4
	3.00	4	7.3	7.3	43.6
	4.00	22	40.0	40.0	83.6
	5.00	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 40 % responden menyatakan setuju bahwa penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan dengan baik, sebanyak 7,3 % responden menyatakan Netral, sebanyak 30,9 % menyatakan tidak setuju, 5,5 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 16,4 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju terhadap penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan dengan baik

Tabel 5.70.

Distribusi frekuensi untuk mengutamakan kepentingan dinas

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	9.1	9.1	9.1
	2.00	15	27.3	27.3	36.4
	3.00	13	23.6	23.6	60.0
	4.00	14	25.5	25.5	85.5
	5.00	8	14.5	14.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber Data Output SPSS

Pada table diatas dapat terlihat bahwa sebanyak 25,5 % responden menyatakan setuju bahwa mengutamakan kepentingan dinas, sebanyak 23,6 % responden menyatakan Netral, sebanyak 27,3 % responden menyatakan tidak setuju, 9,1 % responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 14,5 % responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden ragu-ragu terhadap mengutamakan kepentingan dinas

Tabel 5.71.

Statistik pernyataan-pernyataan untuk variabel kinerja

NO	PERNYATAAN	MEAN
1	Saya tidak pernah terlambat masuk kantor	3,87
2	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja untuk urusan pribadi pada jam kantor	3,87
3	Kuantitas hasil kerja saya sudah memenuhi harapan pimpinan.	3,74
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tepat waktu	4,10
5	Saya sangat menguasai dan memahami bidang tugas yang dipercayakan.	3,89
6	Saya memiliki pengalaman yang cukup dibidang tugas/jabatan.	3,78
7	Saya Mempunyai pergaulan yang luas, dan dapat bekerjasama dengan fihak terkait dengan tugas dan pekerjaan.	3,80
8	Hubungan dengan rekan kerja saya sudah tercipta dengan baik.	3,85
9	Untuk hal yang mendesak sedangkan atasan langsung saya sedang tidak berada ditempat dan telah mendelegasikan kepada saya untuk mengambil langkah, saya tidak pernah ragu untuk mengambil keputusan.	3,85
10	Saya sering memberikan saran/ masukan untuk perbaikan kinerja organisasi kepada pimpinan, baik diminta maupun tidak.	3,81
11	Saya selalu melaksanakn tugas dengan ikhlas.	3,72
12	Saya selalu mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas,	3,58
13	Saya selalu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan dengan sebaik-baiknya,	3,30
14	saya selalu mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi	3,09

Sumber : Hasil penelitian yang sudah diolah

Nilai rata – rata jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,73. Dengan berpegangan pada kriteria rentang yang digunakan, maka dapat disimpulkan bahwa secara umum Variabel kinerja pegawai menurut responden yang ada dalam penelitian ini berada dalam kategori Baik.

Nilai kinerja pegawai tertinggi berada pada kinerja pegawai yang diwakili oleh pertanyaan no 4 dengan skor 4,10 yakni selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dengan tepat waktu. Sedangkan kinerja pegawai dengan nilai paling rendah diwakili oleh pertanyaan no 14 dengan skor 3,09 yakni selalu mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan pribadi.

5.3. Hasil Analisa Hubungan antara Variabel Bebas dengan Variabel terikat

Analisis kolerasi ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kekuatan hubungan dan pengaruh antara variabel penelitian sebagai dasar untuk dapat memberikan interprestasi seberapa kuat hubungan antar variabel penelitian, maka menurut Bungin (2004 : 184) dapat digunakan pedoman interprestasi sebagai berikut :

Nilai Koefisien Kolerasi Menurut Bungin (2004: 184)

Nilai Koefisien	Penjelasan
+0,70 – (+1)	A very strong positive association(hubungan positif yang sangat kuat)
+0,50 - +0,69	A substantial positive association(hubungan positif yang mantap)
+0,30 - +0,49	A moderate positive association(hubungan positif yang sedang)
+0,10 - +0,29	A low positive association(hubungan positif yang tak berarti)
0,0	No association (tidak ada hubungan)
-0,01 - -0,09	A negligible negative association(hubungan negative tak berarti)
-0,10 - -0,29	A low negative association(hubungan negative yang rendah)
-0,30 - -0,49	A moderate negative association(hubungan negative yang sedang)
-0,50- -0,59	Asubstansial negative association(hubungan negative yang

	mantap)
-0,70 –(-1)	Avery strong negative association(hubungan negative yang sangat kuat)

Analisa kolerasi dilakukan dengan metode Statistik Non Parametrik dengan menggunakan rumus Spearman Rank (Bungin, 2004 : 197) sebagai berikut :

$$P = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

P = Rho, merupakan koefisien kolerasi spearman rank

di = Selisih rangking dari satu pasangan pengamatan

n = Jumlah sample.

Selanjutnya analisa dilaksanakan dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS

13.0 for Window dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.72

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan	Bud_orga	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.554	.609	.558
	Kepemimpinan	.554	1.000	.375	.513
	Bud_orga	.609	.375	1.000	.387
	Motivasi	.558	.513	.387	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.002	.000
	Bud_orga	.000	.002	.	.002
	Motivasi	.000	.000	.002	.
N	Kinerja	55	55	55	55
	Kepemimpinan	55	55	55	55
	Bud_orga	55	55	55	55
	Motivasi	55	55	55	55

Sumber Data Output SPSS

5.4.1. Hubungan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

table. 5.73

Correlations

		Kinerja	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.554
	Kepemimpinan	.554	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja	55	55
	Kepemimpinan	55	55

Sumber Data Output SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yaitu sebesar 0,554. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang mantap antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Nilai kolerasi ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistic. Dari table juga dapat dilihat bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang mantap antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi untuk variabel kepemimpinan yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien kolerasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang ditampilkan pada table diatas, maka nilai koefisien determinasi untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,554^2 = 0,3069$ atau 30,69 % yang artinya bahwa besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 30,69 % sedangkan sisanya yaitu 69,31 % dipengaruhi oleh factor lain.

5.4.2. Hubungan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 5.74

Correlations			
		Kinerja	Bud_organ
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.609
	Bud_organ	.609	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Bud_organ	.000	.
N	Kinerja	55	55
	Bud_organ	55	55

Sumber Data Output SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yaitu sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang mantap antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai kolerasi ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistic. Dari table juga dapat dilihat bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang mantap antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi untuk variabel budaya organisasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien kolerasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang ditampilkan pada table diatas, maka nilai koefisien determinasi untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,609^2 = 0,3708$ atau 37,08 % yang artinya bahwa besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,08 % sedangkan sisanya yaitu 62,92 % dipengaruhi oleh factor lain.

5.4.3. Hubungan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 5.75

Correlations

		Kinerja	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.558
	Motivasi	.558	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Motivasi	.000	.
N	Kinerja	55	55
	Motivasi	55	55

Sumber Data Output SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yaitu sebesar 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang mantap antara motivasi dengan kinerja pegawai. Nilai kolerasi ini mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai adalah signifikan secara statistic. Dari table juga dapat dilihat bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang mantap antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM.

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi untuk variabel motivasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien kolerasi. Berdasarkan hasil pengolahan yang ditampilkan pada table diatas, maka nilai koefisien determinasi untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,558^2 = 0,3113$ atau 31,13 % yang artinya bahwa besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 31,13 % sedangkan sisanya yaitu 68,87 % dipengaruhi oleh factor lain.

5.4.4. Hubungan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Untuk mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, digunakan analisis kolerasi ganda. Hasil pengolahan analisis kolerasi ganda dengan menggunakan SPSS 13.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 5.76

Model Summary									
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	.737 ^a	.543	.516	2.75627	.543	20.181	3	51	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Bud_organisasi, Kepemimpinan

Sumber Data Output SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai sebesar 0,737. Berdasarkan hasil pengolahan yang ditampilkan pada table diatas juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi untuk ketiga variabel terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,543 (R Square) Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 54,3 % sedangkan sisanya sebesar 45,7 % dipengaruhi factor lain.

Untuk menguji signifikansi koefisien kolerasi antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dengan kinerja pegawai, maka dilakukan dengan uji ANOVA yang hasilnya ditampilkan pada table di bawah ini:

Tabel 5.77

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.934	3	153.311	20.181	.000 ^a
	Residual	387.447	51	7.597		
	Total	847.382	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Bud_organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Output SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa nilai statistic F sebesar 20.181 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model linier yang digunakan sudah tepat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah signifikan secara statistik atau dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi.

