

BAB V

HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Hasil penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 84 orang pegawai yang menjadi sample atau responden dari keseluruhan jumlah pegawai sebanyak 518 orang pegawai untuk memperoleh data yang selanjutnya diolah dengan program SPSS Versi 15.0. Kuisioner telah diperiksa satu-persatu kelengkapannya kemudian diberi nomor urut kuisioner untuk memudahkan dalam penghitungan jumlah data.

5.1. Karakteristik Responden

Setelah dilakukan penelitian, selanjutnya akan diuraikan data hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket / kuisioner kepada para pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, dengan metode sampling yang didapat sejumlah 84 orang dengan karakteristik responden sebagai berikut :

5.1.1. Tingkat pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	(%)
S-3 (Doctor)	-	-
S-2 (Pasca Sarjana)	19	22,6 %
S-1 (Sarjana)	35	41,6%
Diploma 1-3	5	5,9%
SMA / SMU	20	23,8%
Jumlah Total	84	100%

Tabel.5.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 orang responden pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan S-1 (Sarjana) sejumlah 35 orang pegawai dengan jumlah prosentase 41,6%, selanjutnya responden yang berpendidikan SMA / SMU sebanyak 20 orang pegawai dengan jumlah prosentase 23,8%, dan yang terakhir pegawai yang berpendidikan S-2 (Pasca Sarjana) sebanyak 19 orang pegawai dengan jumlah prosentase 22,6%, untuk tingkat pendidikan S-3 (Doctor) tidak ada responden.

5.1.2. Tingkat Golongan / Ruang Responden

Tingkat Golongan / Ruang	Jumlah Responden	(%)
IV/e	-	-
IV/d	-	-
IV/c	-	-
IV/b	2	2,38%
IV/a	5	5,95%
III/d	12	14,3%
III/c	15	17,8%
III/b	18	21,4%
III/a	20	23,8%
II/d	4	4,76%
II/c	2	2,38%
II/b	3	3,57%
II/a	4	4,76%
I/d	-	-
I/c	-	-
I/b	-	-
I/a	-	-
Total	84	100%

Tabel.5.2. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Kepangkatan

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 orang responden pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang tertinggi adalah pegawai yang mempunyai golongan / ruang III/a dengan jumlah responden sebanyak 20 orang pegawai mempunyai jumlah prosentase sebesar 23,8% , selanjutnya responden yang mempunyai golongan / ruang III/b sebanyak 18 orang pegawai dengan jumlah prosentase 21,4%, responden yang mempunyai golongan / ruang III/c sebanyak 15 orang pegawai dengan jumlah prosentase sebesar 17,8%, lalu responden yang mempunyai golongan / ruang III/d sebanyak 12 orang pegawai dengan prosentase sebesar 14,3%, responden yang mempunyai golongan / ruang IV/a sebanyak 5 orang pegawai dengan jumlah prosentase 5,95%, responden yang mempunyai golongan / ruang II/a sebanyak 4 orang pegawai dengan jumlah prosentase sebesar 4,76%, responden yang mempunyai golongan / ruang II/b sebanyak 3 orang pegawai dengan mempunyai jumlah prosentase sebesar 3,57%, dan responden yang mempunyai golongan /ruang IV/b sebanyak 2 orang mempunyai jumlah prosentase sebesar 2,38%. Artinya, responden yang dibagi secara acak telah terjadi penyebaran yang bervariasi

5.1.3. Jalur Jenjang Karir Responden

Jalur Jenjang Karir	Jumlah Responden	(%)
Struktural	54	64,2%
Fungsional	30	35,7%
Total	84	100%

Tabel.5.3. Karakteristik Responden berdasarkan Jalur Jenjang Karir

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 responden pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang tertinggi adalah responden dengan jalur jenjang karir Struktural sebanyak 54 orang pegawai mempunyai jumlah prosentase 64%, sedangkan responden yang dengan jalur jenjang karir fungsional sebanyak 30 orang pegawai dengan jumlah prosentase 35,7%. Artinya, penelitian ini mengambil sample dari kedua jalur jenjang karir diharapkan hasilnya bisa cukup obyektif.

5.1.4. Unit Kerja Responden

Unit Eselon II	Jumlah Responden	(%)
Sekretariat	10	11,9%
Direktorat Merek	20	23,8%
Direktorat Paten	18	21,4%
Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, DTLST dan Rahasia Dagang	16	19,04%
Direktorat Kerjasama dan Pengembangan	10	11,9%
Direktorat Teknologi Informasi	10	11,9%
Total	84	100%

Tabel.5.4. Karakteristik Responden berdasarkan Unit Eselon II

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 responden pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang tertinggi adalah responden yang bekerja pada unit Direktorat Paten dan Direktorat Merek sebanyak 20 orang pegawai dengan jumlah prosentase 23,8%, responden yang bekerja pada unit Direktorat paten sebanyak 18 orang pegawai dengan jumlah prosentase 21,4%, responden yang bekerja pada unit Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang sebanyak 16 orang pegawai dengan jumlah prosentase 19,04%, responden yang bekerja pada unit Sekretariat,

Direktorat Kerjasama dan Pengembangan, serta Direktorat Teknologi dan Informasi mempunyai jumlah responden yang sama 10 orang pegawai dengan mempunyai jumlah prosentase 11,9% pada tiap-tiap unit tersebut.

5.1.5. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	(%)
Pria	49	58,3%
Wanita	35	41,6%
Total	84	100%

Tabel.5.5. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 84 responden pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang tertinggi adalah responden yang mempunyai jenis kelamin Pria sebanyak 49 orang pegawai dengan jumlah prosentase sebesar 58,3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 35 orang pegawai dengan jumlah prosentase sebesar 41,6%.

5.2. Jawaban Responden

Pada Bab IV telah diuraikan bahwa didalam kuisisioner / angket yang dibagikan tersebut, jawaban responden dibuat kedalam skala likert dengan 4 (empat) alternatif jawaban dalam skala ordinal. Hasil jawaban responden terhadap kuisisioner / angket variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja (X_2) serta Variabel Kinerja Pegawai (Y) diungkapkan dalam lampiran. Untuk menganalisa data tersebut digunakan bantuan program komputer SPSS Versi 15.0.

5.3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

Data dari responden yang berupa angket / kuisisioner yang diisi oleh responden tersebut dikumpulkan untuk dianalisis untuk membuktikan hipotesis. Dalam menganalisa data langkah langkah yang harus dilakukan adalah uji validitas dan reabilitas instrumen. Menurut (Sugiyono 2001 : 1997), dengan menggunakan instrumen yang valid akan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang tidak diuji validitas dan reliabilitasnya bila digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya, instrumen yang valid, umumnya pasti reliabel.

5.3.1. Pengujian Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur yang mampu mengukur apa yang diinginkan untuk diukur. Keabsahan suatu alat ukur berkaitan dengan tingkat ketelitian alat ukur. Untuk itu perlu dilakukan diuji validitas konstruksi indikator-indikator pada variabel-variabel, sehingga nantinya diperoleh alat ukur yang memiliki kesesuaian konstruk teoritis atas variabel yang diukur. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara item dengan fungsi ukuran secara keseluruhan. Hasil pengujian validitas terhadap variabel Budaya Organisasi (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Kerja (Y) dilakukan dengan program SPSS Versi 15.0, dapat hasil pada tabel berikut :

a. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1), uji validitas pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($N = 84$, maka r_{tabel} sebesar 0,1806), dan diperoleh hasil :

Budaya Organisasi (X_1)			
Nomor Butir Pertanyaan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,317	0,1806	Valid
2	0,312	0,1806	Valid
3	0,367	0,1806	Valid
4	0,439	0,1806	Valid
5	0,481	0,1806	Valid
6	0,486	0,1806	Valid
7	0,454	0,1806	Valid
8	0,136	0,1806	Tidak Valid
9	0,262	0,1806	Valid
10	0,297	0,1806	Valid
11	0,559	0,1806	Valid
12	0,438	0,1806	Valid
13	-0,026	0,1806	Tidak Valid
14	0,263	0,1806	Valid
15	0,360	0,1806	Valid

Tabel.5.6. Hasil Perhitungan variabel Budaya Organisasi (X_1)

Dari tabel 5.6 yang merupakan tabel hasil perhitungan variabel Budaya Organisasi, didapat butir pertanyaan nomor 8 dan 13, mempunyai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} 0,1806 dan dinyatakan tidak valid, sehingga untuk keperluan penelitian, butir pertanyaan tersebut tidak dimasukkan kedalam butir pertanyaan instrumen pertanyaan budaya organisasi (X_1). Dengan demikian butir pertanyaan yang digunakan berkurang sebanyak 2 (dua) butir karena ada beberapa butir pertanyaan yang tidak valid. Sehingga jumlah butir pertanyaan menjadi 13 pertanyaan.

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2), uji validitas pengujiannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($N = 84$, maka r_{tabel} sebesar 0,1806), dan diperoleh hasil :

Motivasi Kerja (X_2)			
Nomor Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,565	0,1806	Valid
2	0,508	0,1806	Valid
3	0,531	0,1806	Valid
4	0,145	0,1806	Tidak Valid
5	0,443	0,1806	Valid
6	0,571	0,1806	Valid
7	0,265	0,1806	Valid
8	0,440	0,1806	Valid
9	0,426	0,1806	Valid
10	0,370	0,1806	Valid
11	0,519	0,1806	Valid
12	0,492	0,1806	Valid
13	0,307	0,1806	Valid
14	0,498	0,1806	Valid
15	0,610	0,1806	Valid

Tabel.5.7. Hasil Perhitungan variabel Motivasi Kerja (X_2)

Dari tabel 5.7 yang merupakan tabel hasil perhitungan variabel Motivasi Kerja, didapat butir pertanyaan nomor 4, mempunyai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} 0,1806 dan dinyatakan tidak valid, sehingga untuk keperluan penelitian, butir pertanyaan tersebut tidak dimasukkan kedalam butir pertanyaan instrumen pertanyaan motivasi kerja (X_2). Dengan demikian butir pertanyaan yang

digunakan berkurang sebanyak 1 (satu) butir karena butir pertanyaan yang tidak valid. Sehingga jumlah butir pertanyaan menjadi 14 pertanyaan.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Untuk Variabel Kinerja (Y), uji validitas pengujiannya dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Suatu item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($N = 84$, maka r_{tabel} sebesar 0,1806), dan diperoleh hasil :

Kinerja (Y)			
Nomor Butir Pertanyaan	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,545	0,1806	Valid
2	0,490	0,1806	Valid
3	0,778	0,1806	Valid
4	0,528	0,1806	Valid
5	0,366	0,1806	Valid
6	0,676	0,1806	Valid
7	0,580	0,1806	Valid
8	0,730	0,1806	Valid
9	0,705	0,1806	Valid
10	0,679	0,1806	Valid
11	0,649	0,1806	Valid
12	0,370	0,1806	Valid
13	0,204	0,1806	Valid
14	0,209	0,1806	Valid
15	0,249	0,1806	Valid

Tabel.5.8. Hasil Perhitungan variabel Kinerja Kerja (Y)

Sedangkan untuk tabel perhitungan variabel Kinerja Kerja, seluruh variabel mempunyai r hitung diatas r_{hitung} yaitu 0,1806 sehingga tidak ada satu butir variabel pun yang kurang dari 0,1806. Sehingga tidak ada satu butir variabel dari Kinerja Kerja (Y) yang dibuang karena semuanya valid.

5.3.2. Pengujian Reliabilitas

Menurut Prasetyo & Jannah (2005 : 104), uji reabilitas bertujuan untuk membuktikan keandalan suatu kuisioner dan konsistensi informasi yang terdapat dalam indicator dengan memeriksa nilai *alpha cronbach* dan perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 15.0, dimana suatu kuisioner telah diuji keandalannya apabila $\alpha > 0,6$. Suatu instrumen penelitian disebut reliable apabila instrumen

tersebut konsisten dalam memberikan atas apa yang diukur. Jika hasil penelitian tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya.

Teknik pengujian reabilitas yang dilakukan pada instrumen penelitian ini adalah *split-half (alpha cronbach)* yang telah diproses dengan menggunakan program SPSS Versi 15.0. Persamaan alpha cronbach dapat ditulis sebagai berikut :

$$\alpha = kr / (1 + (k-1) r)$$

Keterangan :

α = Koefisien keandalan alat ukur

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel data yang membentuk variabel laten

Rentang $\alpha = 0-1$, artinya α mendekati 1 maka variabel semakin reliabel.

Tahapan dalam teknik *split-half (alpha cronbach)* dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Butir-butir pertanyaan dibelah menjadi dua kelompok, yaitu : kelompok instrumen atas dan kelompok bawah.
- b. Menyusun skor data tiap kelompok
- c. Menghitung korelasi antara dua kelompok
- d. Pengukuran menggunakan Spearman Brown.

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0,712	Reliabel
X ₂	0,732	Reliabel
Y	0,741	Reliabel

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas (Sumber : data Primer)

Keterangan :

X₁ = Variabel Budaya Organisasi

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

Y = Variabel Kinerja Kerja

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai alpha diatas 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa data yang ada dari keseluruhan variabel adalah reliabel, maka data tersebut layak dipakai untuk mengambil data dalam penelitian ini.

5.4. Analisis Distribusi Frekuensi

5.4.1. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Analisis Distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi data. Dari analisis Distribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isi kuisioner tersebut, untuk Variabel Budaya Organisasi (X_1), dengan bantuan program SPSS Versi 15.0, didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Butir instrumen "kode etik" ($X_{1.1}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.1}$), "Kode etik" dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.1

N	Valid	84
	Missing	0

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,2	1,2	1,2
3,00	51	60,7	60,7	61,9
4,00	32	38,1	38,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.10. Distribusi frekuensi $X_{1.1}$

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.1}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal "kode etik" pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. Hal ini berarti sebanyak 51 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai telah sesuai dan tidak melanggar kode etik sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebesar 38,1% atau sebanyak 32 orang responden menyatakan sangat setuju, dan 1,2% atau 1 orang responden menyatakan tidak setuju.

b. Butir instrument “*Sumpah / janji*” ($X_{1.2}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.2}$), “*Sumpah / janji*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.2

N	Valid	84
	Missing	0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	8,3	8,3	8,3
3,00	58	69,0	69,0	77,4
4,00	19	22,6	22,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.11. Distribusi frekuensi $X_{1.2}$

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.2}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “*Sumpah / Janji*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 69,7%. Hal ini berarti sebanyak 58 orang responden berpendapat bahwa responden mengerti dan dapat menjalankan akan Sumpah dan Janji Pegawai Negeri Sipil, sedangkan sebesar 22,6 % atau sebanyak 19 orang responden menyatakan sangat mengerti dan dapat menjalankan Sumpah dan Janji PNS tersebut. Sebanyak 8,3 % atau sebanyak 7 orang responden berpendapat bahwa tidak memahami dan belum dapat menjalankan Sumpah dan Janji Pegawai Negeri Sipil (PNS).

c. Butir instrument “*Visi dan Misi*” ($X_{1.3}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.3}$), “*Visi dan Misi*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.3

N	Valid	84
	Missing	0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,6	3,6	3,6
	2,00	15	17,9	17,9	21,4
	3,00	51	60,7	60,7	82,1
	4,00	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.12. Distribusi frekuensi X1.3

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument(X_{1.3}), pada variabel budaya organisasi (X₁) dalam hal “Visi dan Misi” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. Hal ini berarti sebanyak 51 orang responden berpendapat bahwa responden mengerti dan memahami akan visi dan misi Direktorat Jenderal HKI, sedangkan sebesar 17,9 % atau sebanyak 15 orang responden menyatakan sangat mengerti dan memahami visi misi tersebut. Sebanyak 17,9 % atau sebanyak 15 orang responden berpendapat bahwa tidak memahami visi dan misi Direktorat Jenderal HKI, dan sebanyak 3,6 % atau sebanyak 3 orang responden sangat tidak memahami dan mengerti apa yang dimaksud dengan visi dan misi pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

d. Butir instrument “Pengambilan Keputusan” (X_{1.4})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan presentasi responden menurut indikator instrumen (X_{1.4}), “Pengambilan Keputusan” dari Variabel Budaya Organisasi (X₁) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.4

N	Valid	84
	Missing	0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	18	21,4	21,4	23,8
	3,00	59	70,2	70,2	94,0
	4,00	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.13. Distribusi frekuensi X1.4

Berdasarkan tabel diatas, presepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.4}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “*Pengambilan Keputusan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 70,2%. Hal ini berarti 59 orang responden berpendapat bahwa pengambilan keputusan dilakukan oleh rapat pimpinan dan dilaksanakan oleh bawahannya, sebesar 21,4% atau sebanyak 18 orang berpendapat tidak setuju, 2,4 % atau sebanyak 2 orang sangat tidak setuju, dan 6% atau sebanyak 5 orang sangat setuju bahwa pengambilan keputusan berdasarkan rapat pimpinan dan dilaksanakan oleh bawahannya.

e. Butir instrument “*Dress Code / seragam / tanda pengenal*” ($X_{1.5}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.5}$), “*Dress Code / seragam / tanda pengenal*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.5

N	Valid	84
	Missing	0

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	9,5	9,5	9,5
2,00	31	36,9	36,9	46,4
3,00	39	46,4	46,4	92,9
4,00	6	7,1	7,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.14. Distribusi frekuensi X1.5

Berdasarkan tabel diatas, presepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.5}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “*Dress Code / seragam / tanda pengenal*” pada umumnya responden setuju dengan pernyataan tersebut, memiliki prosentase sebesar 46,4% atau sebanyak 40 orang responden berpendapat bahwa responden setuju dress code / seragam / tanda pengenal dipakai sebagai identitas diri dalam bekerja, sedangkan yang berpendapat tidak setuju sebesar 36,9 % atau sebanyak 31 orang responden berpendapat bahwa tidak

setuju dengan pemakaian Dress Code / seragam / tanda pengenal sebagai identitas diri dalam bekerja.

f. Butir instrument “Kepercayaan” ($X_{1.6}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.6}$), “Kepercayaan” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.6

N	Valid	84
	Missing	0

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	10	11,9	11,9	13,1
	3,00	57	67,9	67,9	81,0
	4,00	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.15. Distribusi frekuensi X1.6

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.6}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “Kepercayaan” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 67,9%. Hal ini berarti sebanyak 57 orang responden berpendapat setuju bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan kepercayaan yang diberikan oleh atasan, 19% atau sebanyak 16 orang responden menyatakan bahwa sangat setuju, 11,9% atau sebanyak 10 orang responden menyatakan tidak setuju, 1,2% atau sebanyak 1 orang menyatakan sangat tidak setuju bahwa pekerjaan yang diberikan merupakan kepercayaan yang diberikan oleh atasan.

g. Butir instrument “Komunikasi dengan Rekan Kerja” ($X_{1.7}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.7}$), “Komunikasi dengan Rekan Kerja” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.7

N	Valid	84
	Missing	0

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	3	3,6	3,6	6,0
	3,00	64	76,2	76,2	82,1
	4,00	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.16. Distribusi frekuensi X1.7

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.7}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “Komunikasi dengan Rekan Kerja” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 76,2%. Hal ini berarti sebanyak 64 orang responden berpendapat setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja sangat penting, sebesar 17,9% atau sejumlah 15 orang responden menjawab sangat setuju bahwa komunikasi dengan rekan kerja sangat penting, sebesar 3,6% atau sejumlah 3 orang responden berpendapat kurang setuju, dan sebesar 2,4% atau sejumlah 2 orang responden yang berpendapat sangat tidak setuju.

h. Butir instrument “Struktur Organisasi” ($X_{1.9}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.9}$), “Struktur Organisasi” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.9

N	Valid	84
	Missing	0

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,8	4,8	4,8
	3,00	56	66,7	66,7	71,4
	4,00	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.17. Distribusi frekuensi X1.9

Berdasarkan tabel diatas, presepsi responden terhadap butir instrument($X_{1,9}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “ *Struktur Organisasi*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 66,7%. atau sebanyak 56 orang responden berpendapat setuju bahwa mengerti akan struktur organisasi yang ada pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, sedangkan 28,6% atau sebanyak 24 orang responden menyatakan bahwa sangat setuju, dan sebesar 4,8% atau sebanyak 4 orang responden menyatakan tidak mengerti akan struktur organisasi yang ada pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

i. Butir instrument “*Komunikasi dengan Atasan*” ($X_{1,10}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1,10}$), “*Komunikasi Dengan Atasan*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.10

N	Valid	84
	Missing	0

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	6,0	6,0	6,0
	2,00	11	13,1	13,1	19,0
	3,00	61	72,6	72,6	91,7
	4,00	7	8,3	8,3	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Tabel 5.18. Distribusi frekuensi X1.10

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument($X_{1.10}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “*Komunikasi dengan Atasan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 72,6%. atau sebanyak 61 orang responden berpendapat setuju bahwa Komunikasi dengan Atasan sangat penting, sebesar 8,3% atau sebanyak 7 orang responden menyatakan sangat setuju akan pentingnya komunikasi dengan atasan, akan tetapi sebesar 13,1% atau sejumlah 11 orang responden menyatakan bahwa tidak setuju akan pentingnya komunikasi dengan atasan, dan sebesar 6% atau sejumlah 5 orang responden sangat tidak setuju akan pentingnya komunikasi dengan atasannya.

j. Butir instrument “*Distribusi Pekerjaan*” ($X_{1.11}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.11}$), “*Distribusi Pekerjaan*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.11

N	Valid	84
	Missing	0

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	7	8,3	8,3	8,3
	2,00	20	23,8	23,8	32,1
	3,00	52	61,9	61,9	94,0
	4,00	5	6,0	6,0	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Tabel 5.19. Distribusi frekuensi X1.1

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{1.11}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “ *Distribusi Pekerjaan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 61,9%. atau sebanyak 52 orang responden berpendapat setuju bahwa Distribusi pekerjaan sudah sesuai dijalankan dari tingkat jabatan tertinggi sampai dengan terendah, sebesar 6% atau sejumlah 5 orang responden sangat setuju, 23,8% atau sejumlah 20 orang responden tidak setuju, 8,3% atau sejumlah 7 orang sangat tidak setuju akan jalur distribusi pekerjaan dari tingkat jabatan paling tinggi sampai dengan yang terendah.

k. Butir instrument “*Pelatihan / training*” ($X_{1.12}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.12}$), “ *Pelatihan-pelatihan / training*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.12

N	Valid	84
	Missing	0

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	7	8,3	8,3	8,3
2,00	26	31,0	31,0	39,3
3,00	49	58,3	58,3	97,6
4,00	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.20. Distribusi frekuensi X1.12

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{1.12}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “ *Pelatihan / training*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,3%. atau sebanyak 49 orang responden berpendapat bahwa sering mendapatkan training / pelatihan yang diadakan oleh kantor, sebesar 2,4% atau sejumlah 2 orang responden mengatakan sangat sering mendapatkan traning / pelatihan, akan tetapi

sebesar 31% atau sejumlah 26 orang responden menyatakan bahwa tidak sering mendapatkan training / pelatihan, dan sebesar 8,3% atau 7 orang responden menyatakan bahwa tidak pernah mendapatkan training / pelatihan dari kantor Direktorat Jenderal HKI.

l. Butir instrument “*bentuk bangunan / arsitektur*” ($X_{1.14}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.14}$), “ *bentuk bangunan / arsitektur*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.14

N	Valid	84
	Missing	0

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	22	26,2	26,2	26,2
	2,00	50	59,5	59,5	85,7
	3,00	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.21. Distribusi frekuensi $X_{1.14}$

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{1.14}$), pada variabel budaya organisasi (X_1) dalam hal “*bentuk bangunan / arsitektur*” pada umumnya tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 59,5%. atau sebanyak 50 orang responden berpendapat bahwa pegawai menyukai bentuk bangunan / arsitektur kantor Ditjen HKI, sebesar 26,2% atau sebanyak 22 orang responden menyatakan sangat tidak setuju, dan 14,3% atau sebanyak 12 orang responden menyatakan setuju.

m. Butir instrument “*Teknologi Informasi*” ($X_{1.15}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{1.15}$), “ *Teknologi Informasi*” dari Variabel Budaya Organisasi (X_1) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X1.15

N	Valid	84
	Missing	0

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	7,1	7,1	7,1
	2,00	28	33,3	33,3	40,5
	3,00	38	45,2	45,2	85,7
	4,00	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.22. Distribusi frekuensi X1.15

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{1.14}), pada variabel budaya organisasi (X₁) dalam hal “Teknologi Informasi” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 45,2%. atau sebanyak 38 orang responden berpendapat setuju bahwa Teknologi Informasi mendukung pekerjaan sehari-hari, sebesar 14,3% atau sejumlah 12 orang responden menyatakan bahwa sangat setuju, akan tetapi sebesar 33,3% atau 28 orang responden menyatakan tidak setuju bahwa Teknologi Informasi mendukung pekerjaan sehari-hari, dan 7,1% atau sebanyak 6 responden menyatakan bahwa sangat tidak setuju bahwa Teknologi Informasi mendukung pekerjaan sehari-hari.

5.4.1. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Analisis Distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi data. Dari analisis Distribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isi kuisisioner tersebut, untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂), dengan bantuan program SPSS Versi 15.0, didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Butir instrument “Tantangan” (X_{2.1})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (X_{2.1}), “Tantangan” dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.1

N	Valid	84
	Missing	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	10	11,9	11,9	14,3
	3,00	58	69,0	69,0	83,3
	4,00	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.23. Distribusi frekuensi X2.1

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.1}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Tantangan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 69%. atau sebanyak 58 orang responden berpendapat setuju bahwa Pekerjaan yang dihadapi sehari-hari merupakan tantangan yang harus dihadapi, sebesar 16,7% atau sebanyak 14 orang responden berpendapat sangat setuju, 11,9% atau sebesar 10 orang responden berpendapat kurang setuju, dan 2,4% atau sebanyak 2 orang responden yang tidak setuju bahwa pekerjaan sehari-hari adalah tantangan yang harus dihadapi.

b. Butir instrument “*Latar Belakang Pendidikan*” ($X_{2.1}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.2}$), “*Latar Belakang Pendidikan*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.2

N	Valid	84
	Missing	0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,8	4,8	4,8
	2,00	16	19,0	19,0	23,8
	3,00	49	58,3	58,3	82,1
	4,00	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.24. Distribusi frekuensi X2.2

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{2.2}), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam hal “*Latar Belakang Pendidikan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,3%. atau sebanyak 49 orang responden berpendapat setuju bahwa Latar belakang pendidikan mendukung pekerjaan sehari-hari, sebesar 17,9% atau sebanyak 15 orang responden berpendapat sangat setuju, sebesar 19% atau sebanyak 16 orang responden menjawab tidak setuju dan sebesar 4,8% atau 4 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

c. Butir instrument “*Lingkungan Kerja*” (X_{2.3})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (X_{2.3}), “*Lingkungan Kerja*” dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.3

N	Valid	84
	Missing	0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,6	3,6	3,6
	2,00	10	11,9	11,9	15,5
	3,00	60	71,4	71,4	86,9
	4,00	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.25. Distribusi frekuensi X2.3

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.3}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Lingkungan Kerja*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 71,4%. atau sebanyak 60 orang responden berpendapat setuju bahwa lingkungan kerja sangat mendukung dalam bekerja, sebesar 13,1% atau sebanyak 11 orang responden sangat setuju, sebesar 11,9% atau sebanyak 10 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebesar 3,6% atau 3 orang responden menjawab sangat tidak setuju kalau lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam bekerja.

d. Butir instrument “*Kreativitas*” ($X_{2.5}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.5}$), “*Kreativitas*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.5

N	Valid	84
	Missing	0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,4	2,4	2,4
2,00	10	11,9	11,9	14,3
3,00	62	73,8	73,8	88,1
4,00	10	11,9	11,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.26. Distribusi frekuensi X2.5

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.5}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Kreativitas*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 73,8%. atau sebanyak 62 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai dapat bebas berkreativitas dalam bekerja, sebesar 11,9% atau sejumlah 10 orang responden beranggapan sangat setuju, akan tetapi sebesar 11,9% atau sejumlah 10 orang responden beranggapan tidak setuju, dan sebesar 2,4% atau sejumlah 2 orang responden beranggapan sangat tidak setuju bahwa pegawai dapat dengan bebas berkreativitas dalam bekerja.

e. Butir instrument “*Bermanfaat & Berguna*” ($X_{2.6}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.6}$), “*Bermanfaat & Berguna*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.6

N	Valid	84
	Missing	0

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	1	1,2	1,2	2,4
	3,00	51	60,7	60,7	63,1
	4,00	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.27. Distribusi frekuensi X2.6

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.6}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Bermanfaat & Berguna*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. atau sebanyak 51 orang responden berpendapat setuju bahwa ingin bermanfaat bagi instansi dan lingkungan tempat kerja, sebesar 36,9% atau sejumlah 31 orang responden beranggapan sangat setuju, akan tetapi sebesar 1,2% atau sebanyak 1 orang responden menyatakan tidak setuju, dan 1,2% atau sebanyak 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

f. Butir instrument “*Gaji & Tunjangan*” ($X_{2.7}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.7}$), “*Gaji & Tunjangan*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.7

N	Valid	84
	Missing	0

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	19	22,6	22,6	22,6
	2,00	38	45,2	45,2	67,9
	3,00	23	27,4	27,4	95,2
	4,00	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.28. Distribusi frekuensi X2.7

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{2.7}), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam hal “Gaji dan Tunjangan” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 45,2%. atau sebanyak 38 orang responden berpendapat tidak setuju bahwa gaji / tunjangan yang diterima mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari, sebesar 22,6% atau sebanyak 19 orang responden menyatakan sangat tidak setuju, akan tetapi ada pula responden yang menjawab setuju sebesar 27,4% atau sebanyak 23 orang responden, dan sebesar 4,8% atau sebanyak 4 orang responden menyatakan sangat setuju.

g. Butir instrument “Promosi Jabatan” (X_{2.8})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (X_{2.8}), “Promosi Jabatan” dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.8

N	Valid	84
	Missing	0

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	9	10,7	10,7	13,1
	3,00	51	60,7	60,7	73,8
	4,00	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.29. Distribusi frekuensi X2.8

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{2.8}), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam hal “Promosi Jabatan” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. atau sebanyak 51 orang responden berpendapat setuju bahwa ingin mendapatkan promosi jabatan untuk mengembangkan karir, sebesar 26,2% atau sebanyak 22 orang responden menyatakan sangat setuju, 10,7% atau 9 orang responden menyatakan tidak setuju, 2,4% atau sebanyak 2 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

h. Butir instrument “Jaminan Kesehatan & Pensiun” (X_{2.9})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (X_{2.9}), “Jaminan Kesehatan & Pensiun” dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.9

N	Valid	84
	Missing	0

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,4	2,4	2,4
	3,00	67	79,8	79,8	82,1
	4,00	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.30. Distribusi frekuensi X2.9

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.9}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Jaminan Kesehatan & Pensiun*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 79,8%. atau sebanyak 67 orang responden berpendapat tidak setuju bahwa Jaminan Kesehatan (ASKES) dan Pensiun merupakan jaminan yang diinginkan pegawai. Sebesar 17,9% atau sebanyak 15 orang responden menyatakan sangat setuju, dan sebesar 2,4% atau sebanyak 2 orang responden menyatakan tidak setuju.

i. Butir instrument “*keinginan mendapat pelatihan*” ($X_{2.10}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.10}$), “*Keinginan mendapat pelatihan / traning*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.10

N	Valid	84
	Missing	0

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	3,6	3,6	3,6
3,00	46	54,8	54,8	58,3
4,00	35	41,7	41,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.31. Distribusi frekuensi X2.10

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.10}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Keinginan mendapat pelatihan / traning*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 54,8%. atau sebanyak 46 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai menginginkan mendapat pelatihan agar dapat mengembangkan karirnya, sebesar 41,7% atau sejumlah 35 orang responden berpendapat sangat setuju, dan 3,6% atau 3 orang responden berpendapat tidak setuju.

j. Butir instrument “*Fasilitas*” ($X_{2.11}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.11}$), “*Fasilitas*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.11

N	Valid	84
	Missing	0

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,4	2,4	2,4
3,00	44	52,4	52,4	54,8
4,00	38	45,2	45,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.32. Distribusi frekuensi X2.11

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.11}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “*Fasilitas*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 52,4%. atau sebanyak 44 orang responden berpendapat setuju bahwa fasilitas yang diberikan kantor Ditjen HKI mendukung dalam pekerjaan, sebesar 45,2% atau sebanyak 38 orang responden berpendapat sangat setuju, dan 2,4% atau sebanyak 2 orang responden menyatakan tidak setuju.

k. Butir instrument “*Penghargaan*” ($X_{2.12}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.12}$), “*Penghargaan*” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.12

N	Valid	84
	Missing	0

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	13,1	13,1	13,1
	3,00	50	59,5	59,5	72,6
	4,00	23	27,4	27,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.33. Distribusi frekuensi X2.12

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{2.12}), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam hal “*penghargaan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 59,5%. atau sebanyak 50 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai ingin mendapatkan penghargaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, sebesar 13,1% atau sebanyak 11 orang responden berpendapat sangat setuju, akan tetapi sebesar 27,4% atau sebanyak 23 orang responden berpendapat tidak setuju.

k. Butir instrument “*Variasi*” (X_{2.13})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (X_{2.13}), “*Variasi*” dari Variabel Motivasi Kerja (X₂) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.13

N	Valid	84
	Missing	0

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	7,1	7,1	7,1
	3,00	58	69,0	69,0	76,2
	4,00	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.34. Distribusi frekuensi X2.13

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (X_{2.13}), pada variabel Motivasi Kerja (X₂) dalam hal “*Variasi*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 69%. atau sebanyak 58 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai butuh variasi dalam melakukan

pekerjaannya sehari-hari, sebesar 23,8 atau sebanyak 20 orang responden menjawab sangat setuju, dan 7,1% atau sebanyak 6 orang responden menjawab tidak setuju.

l. Butir instrument “Kebanggaan” ($X_{2.14}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.14}$), “Kebanggaan” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.14

N	Valid	84
	Missing	0

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	4,8	4,8	4,8
	2,00	2	2,4	2,4	7,1
	3,00	56	66,7	66,7	73,8
	4,00	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.35. Distribusi frekuensi X2.14

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.14}$), pada variable Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “Kebanggaan” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 66,7%. atau sebanyak 56 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai merasa bangga menjadi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Ditjen HKI, sebesar 26,2% atau sebanyak 22 orang responden menjawab sangat setuju, sebesar 2,4% atau sebanyak 2% menjawab tidak setuju, dan sebesar 4,8% atau sebanyak 4 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

m. Butir instrument “Keinginan Berprestasi” ($X_{2.15}$)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen ($X_{2.15}$), “Keinginan Berprestasi” dari Variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

X2.15

N	Valid	84
	Missing	0

X2.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,4	2,4	2,4
	3,00	46	54,8	54,8	57,1
	4,00	36	42,9	42,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.36. Distribusi frekuensi X2.15

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument ($X_{2.15}$), pada variabel Motivasi Kerja (X_2) dalam hal “Keinginan Berprestasi” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 54,8%. atau sebanyak 46 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai ingin berprestasi untuk kantor Ditjen HKI, sebesar 42,9% atau sebanyak 36 orang responden menjawab sangat setuju, dan sebesar 2,4% atau 2 orang responden menjawab tidak setuju.

5.4.2. Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Analisis Distribusi frekuensi merupakan analisis yang memuat informasi data. Dari analisis Distribusi frekuensi tersebut dapat diketahui jumlah responden yang berpendapat mengenai isi kuisisioner tersebut, untuk Variabel Kinerja (Y), dengan bantuan program SPSS Versi 15.0, didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Butir instrument “mengatur pekerjaan / batas kewenangan” (Y_1)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y_1), “mengatur pekerjaan / batas kewenangan” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.1

N	Valid	84
	Missing	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,6	3,6	3,6
	2,00	15	17,9	17,9	21,4
	3,00	61	72,6	72,6	94,0
	4,00	5	6,0	6,0	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Tabel 5.37. Distribusi frekuensi Y.1

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.1), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*mengatur pekerjaan / batas kewenangan*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 72,6%. atau sebanyak 61 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai dapat mengatur pekerjaan dan tahu akan batasan-batasan kewenangan, sebesar 6% atau sebanyak 5 orang responden menyatakan sangat setuju, sebesar 17,9 atau sebanyak 15 orang responden menyatakan tidak setuju, dan sebesar 3,6% atau sebanyak 3 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

b. Butir instrument “*Job Deskripsi*” (Y.2)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.2), “*Job Deskripsi*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.2

N	Valid	84
	Missing	0

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	17	20,2	20,2	21,4
	3,00	59	70,2	70,2	91,7
	4,00	7	8,3	8,3	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Tabel 5.38. Distribusi frekuensi Y.2

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y₂), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*Job Deskripsi*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 70,2%. atau sebanyak 59 orang responden berpendapat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan job deskripsi dan tingkat keahlian saya, sebesar 20,2% atau sebanyak 17 orang responden menyatakan tidak setuju, sebesar 8,3% atau sebanyak 7 orang responden menyatakan sangat setuju, dan sebesar 1,2% atau sebanyak 1 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

c. Butir instrument “*Tanggung Jawab*” (Y₃)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y₃), “*Tanggung Jawab*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.3

N	Valid	84
	Missing	0

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	4,8	4,8	4,8
3,00	52	61,9	61,9	66,7
4,00	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.39. Distribusi frekuensi Y.3

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y₃), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*Tanggung Jawab*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 61,9%. atau sebanyak 52 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dilakukan, sebesar 33,3% atau sebanyak 28 orang responden menjawab sangat setuju, dan 4,6% atau sebanyak 4 orang responden menjawab tidak setuju.

d. Butir instrument “Kehadiran / absensi” (Y₄)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y₄), “Kehadiran / absensi” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.4

N	Valid	84
	Missing	0

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	19	22,6	22,6	23,8
	3,00	48	57,1	57,1	81,0
	4,00	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.40. Distribusi frekuensi Y.4

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y₄), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “Kehadiran / absensi” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 57,1%. atau sebanyak 48 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai tidak pernah bermasalah dengan absensi / tingkat kehadiran, sebesar 19% atau sebanyak 16 orang responden mengatakan sangat setuju, 22,6% atau sebanyak 19 orang responden mengatakan tidak setuju, dan sebesar 1,2% atau sebanyak 1 orang responden mengatakan sangat tidak setuju.

e. Butir instrument “Komitmen” (Y₅)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y₅), “Komitmen” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.5

N	Valid	84
	Missing	0

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,2	1,2	1,2
2,00	8	9,5	9,5	10,7
3,00	51	60,7	60,7	71,4
4,00	24	28,6	28,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.41. Distribusi frekuensi Y.5

Berdasarkan tabel diatas, presepsi responden terhadap butir instrument (Y.5), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*komitmen*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. atau sebanyak 51 orang responden berpendapat setuju bahwa dapat memegang teguh komitmen yang diemban, sebesar 28,6% atau sebanyak 24 orang responden berpendapat sangat setuju, sebesar 9,5% atau sebanyak 8 orang responden berpendapat tidak setuju, dan sebesar 1,2% atau sebanyak 1 orang berpendapat sangat tidak setuju.

f. Butir instrument “*Pengembangan Karir (Kenaikan Pangkat)*” (Y.6)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.6), “*Pengembangan Karir (Kenaikan Pangkat)*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.6

N	Valid	84
	Missing	0

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	6	7,1	7,1	7,1
2,00	27	32,1	32,1	39,3
3,00	41	48,8	48,8	88,1
4,00	10	11,9	11,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.42. Distribusi frekuensi Y.6

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.6), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “kenaikan pangkat” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 48,8%. atau sebanyak 41 orang responden berpendapat setuju bahwa kenaikan pangkat yang didapatkan berdasarkan prestasi kerja, sebesar 32,1% atau sebanyak 27 orang responden berpendapat tidak setuju, sebesar 11,9% atau sebanyak 10 orang responden berpendapat sangat setuju, dan sebesar 7,1% atau sebanyak 6 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

g. Butir instrument “Inisiatif” (Y.7)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.7), “Inisiatif” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.7

N	Valid	84
	Missing	0

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	3,6	3,6	3,6
2,00	22	26,2	26,2	29,8
3,00	51	60,7	60,7	90,5
4,00	8	9,5	9,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.43. Distribusi frekuensi Y.7

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.7), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*inisiatif*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 60,7%. atau sebanyak 51 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai selalu mengambil inisiatif walau tanpa instruksi dari atasan / pimpinan, sebesar 9,5% atau 8 orang responden berpendapat sangat setuju, 26,2% atau sebanyak 22 orang responden berpendapat tidak setuju, dan 3,6% atau sebanyak 3 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

h. Butir instrument “*Perintah Atasan*” (Y.8)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.8), “*Perintah Atasan*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.8

N	Valid	84
	Missing	0

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	8	9,5	9,5	9,5
2,00	55	65,5	65,5	75,0
3,00	21	25,0	25,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.44. Distribusi frekuensi Y.8

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.8), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*perintah atasan*” pada umumnya tidak setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 65,5%. atau sebanyak 55 orang responden berpendapat tidak setuju bahwa pegawai hanya melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah atasan / pimpinan, dan sebesar 25% atau sebanyak 21 orang responden menyatakan setuju, dan 9,5% atau sebanyak 8 orang responden menyatakan sangat tidak setuju.

i. Butir instrument “*Sanksi / hukuman disiplin*” (Y.9)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.9), “*Sanksi / hukuman disiplin*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.9

N	Valid	84
	Missing	0

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,2	1,2	1,2
	2,00	10	11,9	11,9	13,1
	3,00	49	58,3	58,3	71,4
	4,00	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.45. Distribusi frekuensi Y.9

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.9), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*Sanksi / hukuman disiplin*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 58,3%. atau sebanyak 49 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai tidak pernah mendapatkan sanksi / hukuman disiplin, sebesar 28,6% atau sebanyak 24 orang responden berpendapat sangat setuju, sebesar 11,9% atau sebanyak 10 orang responden berpendapat tidak setuju, dan 1,2% atau 1 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

j. Butir instrument “*Evaluasi Kerja*” (Y.10)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.10), “*Evaluasi Kerja*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.10

N	Valid	84
	Missing	0

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	6	7,1	7,1	7,1
	2,00	29	34,5	34,5	41,7
	3,00	45	53,6	53,6	95,2
	4,00	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.46. Distribusi frekuensi Y.10

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.₁₀), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*evaluasi kerja*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 53,6%. atau sebanyak 45 orang responden berpendapat setuju bahwa pekerjaan pegawai selalu ditinjau kembali / dievaluasi, sebesar 4,8% atau sebanyak 4 orang responden berpendapat sangat setuju, sebesar 34,5% atau sebanyak 29 orang responden berpendapat tidak setuju, dan sebesar 7,1% atau 6 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

k. Butir instrument “*Profesionalisme*” (Y.₁₁)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.₁₁), “*Profesionalisme*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.11

N	Valid	84
	Missing	0

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,4	2,4	2,4
	2,00	10	11,9	11,9	14,3
	3,00	62	73,8	73,8	88,1
	4,00	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.47. Distribusi frekuensi Y.11

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.11), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “Profesionalisme” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 73,8%. atau sebanyak 62 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai dapat bekerja secara professional dan tepat waktu, sebesar 11,9% atau sebanyak 10 orang responden menjawab sangat setuju, sebesar 11,9% atau sebanyak 10 orang responden menjawab tidak setuju, dan sebesar 2,4% atau sebanyak 2 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

k. Butir instrument “Peraturan dan Prosedur” (Y.12)

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y.12), “Peraturan dan Prosedur” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.12

N	Valid	84
	Missing	0

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,6	3,6	3,6
	3,00	53	63,1	63,1	66,7
	4,00	28	33,3	33,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.48. Distribusi frekuensi Y.12

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y_{.12}), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “Peraturan dan Prosedur” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 63,1%. atau sebanyak 53 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai bekerja berdasarkan peraturan dan prosedur yang berlaku, sebesar 33,3% atau sebanyak 28 orang responden berpendapat sangat setuju, dan 3,6% atau sebanyak 3 orang responden berpendapat tidak setuju.

l. Butir instrument “ Tekanan / pressure” (Y_{.13})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y_{.13}), “Tekanan / pressure” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics				
Y.13				
N	Valid			84
	Missing			0

Y.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	27	32,1	32,1	32,1
	2,00	50	59,5	59,5	91,7
	3,00	7	8,3	8,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.49. Distribusi frekuensi Y.13

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y_{.13}), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “Tekanan / pressure” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 59,5%. atau sebanyak 50 orang responden berpendapat tidak setuju bahwa pegawai bekerja dibawah tekanan / pressure, sebesar 32,1% atau sebanyak 27 orang responden berpendapat sangat tidak setuju, dan 8,3% atau sebanyak 7 orang responden berpendapat tidak setuju.

m. Butir instrument “*Kerja kelompok / Team Work*” (Y_{.14})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y_{.14}), “*Kerja kelompok / Team Work*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.14

N	Valid	84
	Missing	0

Y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	13	15,5	15,5	15,5
3,00	58	69,0	69,0	84,5
4,00	13	15,5	15,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabel 5.50. Distribusi frekuensi Y.14

Berdasarkan tabel diatas, presepsi responden terhadap butir instrument (Y_{.14}), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “*Kerja kelompok / Team Work*” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 69%. atau sebanyak 58 orang responden berpendapat setuju bahwa pegawai menyukai bekerja dalam team / team work, sebesar 15,5% atau sebanyak 13 orang responden berpendapat sangat setuju, dan 15,5% atau sebanyak 13 orang responden berpendapat tidak setuju.

n. Butir instrument “*Penilaian Atasan*” (Y_{.15})

Berdasarkan tabulasi data, maka frekuensi dan prosentasi responden menurut indikator instrumen (Y_{.15}), “*Penilaian Atasan*” dari Variabel Kinerja (Y) dapat diketahui sebagai berikut :

Statistics

Y.15

N	Valid	84
	Missing	0

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	3,6	3,6	3,6
	2,00	11	13,1	13,1	16,7
	3,00	62	73,8	73,8	90,5
	4,00	8	9,5	9,5	100,0
Total		84	100,0	100,0	

Tabel 5.51. Distribusi frekuensi Y.15

Berdasarkan tabel diatas, persepsi responden terhadap butir instrument (Y.15), pada variabel Kinerja (Y) dalam hal “Penilaian Atasan” pada umumnya setuju dengan prosentase pengukuran sebesar 73,8%. atau sebanyak 62 orang responden berpendapat setuju bahwa hasil kerja pegawai mendapat penilaian dari atasan baik atau buruk, sebesar 9,5% atau sebanyak 8 orang responden berpendapat sangat setuju, sebesar 13,1% atau 11 orang responden berpendapat tidak setuju, dan sebesar 3,6% atau sebesar 3 orang responden berpendapat sangat tidak setuju.

5.5. Uji Linieritas Garis Regresi

Uji Linieritas Garis Regresi ini digunakan untuk mengambil keputusan dalam memilih model regresi yang akan digunakan. Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi ini berkaitan dengan suatu pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan telah benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak. Kriteria pengujian yang diterapkan untuk menyatakan kelinieran garis regresi yaitu nilai statistik $F_{hitung} < F_{tabel}$. Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan atau analisis tabel Anova.

Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi dalam penelitian ini yang perhitungannya menggunakan program komputer SPSS versi 15.0, maka hasilnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X.1	84	100,0%	0	,0%	84	100,0%
Y * X.2	84	100,0%	0	,0%	84	100,0%

Tabel 5.52. Hasil Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi (Sumber : data Perhitungan SPSS V.15.0)

Hipotesa Uji asumsi linieritas Garis Regresi didapat Y (*dependent variable*) dengan X₁ (*independent variable*) mempunyai

Ho : Tidak ada pengaruh secara linieritas antara Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Ada pengaruh secara linieritas antara Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila F hitung < F tabel (2,69) / sig F hitung > α (0,05)

Ha ditolak apabila F hitung > F tabel (2,69) / sig F hitung > α (0,05)

Tingkat α = 5 % = 0,05

F tabel = 2,69

dari hasil perhitungan dengan mempergunakan SPSS Versi 15.0 didapat hasil Uji linieritas garis regresi :

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	653,875	21	31,137	3,332	,000
X.1	Groups	Linearity	399,879	1	399,879	42,793	,000
		Deviation from Linearity	253,996	20	12,700	1,359	,178
	Within Groups		579,364	62	9,345		
	Total		1233,238	83			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X.1	,569	,324	,728	,530

Tabel 5.53. Hasil Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi Y dengan X₁ (Sumber : data perhitungan SPSS versi 15.0)

Didapat hasil :

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Y * X1	0,178	0,05	S > A	Linier

Tabel 5.54. Ringkasan Hasil Analisis Linieritas Garis Regresi antara Y dengan X₁
(Sumber : data Perhitungan SPSS versi 15.0)

Kesimpulan : Ha diterima dan Ho ditolak ; karena terdapat linieritas antara Independent Variable (X₁) dengan Dependent Variable (Y)

Hipotesa Uji asumsi linieritas Garis Regresi didapat Y (*dependent variable*) dengan X₂ (*independent variable*) mempunyai

Ho : Tidak ada pengaruh secara linieritas antara Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Ada pengaruh secara linieritas antara Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila F hitung < F tabel (2,69) / sig F hitung > α (0,05)

Ho ditolak apabila F hitung > F tabel (2,69) / sig F hitung > α (0,05)

Tingkat α = 5 % = 0,05, F tabel = 2,69

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X.2	Between Groups	(Combined)	671,485	20	33,574	3,765	,000
		Linearity	422,988	1	422,988	47,438	,000
		Deviation from Linearity	248,496	19	13,079	1,467	,130
	Within Groups		561,754	63	8,917		
	Total		1233,238	83			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X.2	,586	,343	,738	,544

Tabel 5.55. Hasil Uji Asumsi Linieritas Garis Regresi Y dengan X₂ (perhitungan SPSS versi 15.0)

Didapat hasil :

Keterangan	Signifikansi	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Y * X2	0,1467	0,05	S > A	Linier

Tabel 5.56. Ringkasan Hasil Analisis Linieritas Garis Regresi antara Y dengan X₁ (Sumber : Data Perhitungan SPSS V.15.0)

Kesimpulan : Ha diterima dan Ho ditolak ; karena terdapat linieritas antara Independent Variable (X₂) dengan Dependent Variable (Y)

Sehingga variabel-variabel bebas dan variabel terikat yang ada dapat dipergunakan dalam uji regresi berganda.

5.6. Uji Asumsi Regresi Berganda Multikolinieritas

Uji Asumsi Regersi Berganda Multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko).

Hipotesa Uji asumsi berganda Multikolinieritas adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh secara Multikolinieritas antara Budaya Organisasi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) maupun sebaliknya pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Ada pengaruh secara Multikolinieritas antara Budaya Organisasi (X1) dengan Motivasi Kerja (X2) maupun sebaliknya pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Coefficients(a)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X.1	,689	1,451
X.2	,689	1,451

a Dependent Variable: Y

Deteksi adanya Multikolinieritas :

- besaran VIF di sekitar 1 dan TOLERANCE mendekati 1
- hasil perhitungan VIF di dapat 1,451 dan TOLERANCE 0,689

Coefficient Correlations(a)

Model			X.2	X.1
1	Correlations	X.2	1,000	-,558
		X.1	-,558	1,000
	Covariances	X.2	,008	-,004
		X.1	-,004	,007

a Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X.2	(Constant)
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	18,746	,46	,79	,01
	3	,005	25,023	,53	,21	,99

a Dependent Variable: Y

Tabel 5.57 Hasil Uji Multikolinieritas antar variabel independent (X_1 , X_2)
(Sumber : data Perhitungan SPSS versi 15.0)

Besaran korelasi antar variable independent :

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :

- koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5), jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas.

Analisis : pada output COEFFICIENT CORELATION terlihat angka korelasi antar variabel independent jauh dibawah 0,5. korelasi antara X_1 dengan X_2 di dapat -0,558

Kesimpulan : H_0 diterima H_a ditolak; karena tidak ada pengaruh Multikolinieritas antar independent variable (X_1 dan X_2). Sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi problem Multikolinieritas. Sehingga variabel-variabel bebas dan variabel terikat yang ada dapat dipergunakan dalam uji regresi berganda.

5.7. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisa dengan menggunakan program SPSS 15.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X.2, X.1(a)	.	Enter

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,240	3,246		4,079	,000
	X.1	,257	,071	,363	3,630	,000
	X.2	,326	,085	,384	3,834	,000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 5.58 Hasil Regresi Linier Berganda (Sumber :data Perhitungan SPSS V.15.0)

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS Versi 15.0 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13,240 + 0,257 X_1 + 0,326 X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- konstanta sebesar 13,240, hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai sebesar 13,240 apabila variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja adalah nol (tidak mempunyai arti)
- koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar + 0,257, dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,257, dengan kata lain apabila variabel budaya organisasi meningkat satu unit, maka akan meningkat pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_2) motivasi kerja adalah tetap
- koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar + 0,326, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,326, dengan kata lain apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan meningkat 1 unit pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan

Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_1) budaya organisasi tetap.

5.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk menguji hipotesis, terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap kinerja kerja pegawai. Setelah dilakukan penghitungan dengan SPSS Versi 15.0 didapat hasil sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658(a)	,433	,419	2,89200

a Predictors: (Constant), X.2, X.1

Tabel 5.59. Koefisien Determinasi (R^2) (Sumber : data Perhitungan SPSS V.15.0)

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS Versi 15.0, maka di dapat pengaruh variabel bebas (independent variable) Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Variabel terikat (dependent variable) yaitu Kinerja Kerja (Y) sebesar 0,433 atau 43,3 % dilihat dari R.Square yaitu 0,433.

5.9. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (**Uji-t**) dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

a. Hipotesis yang diajukan :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

b. Kriteria Pengujian

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel} / sig < \alpha$

c. Tingkat $\alpha = 5\%$

5.10.1. Pengujian Hipotesis antara Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Pengujian hipotesis ini menggunakan program komputer SPSS versi 15.0, tetapi sebelum melakukan pengukuran, terlebih dahulu ditentukan hipotesis empiris :

Ho : Tidak ada pengaruh empiris yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} sebesar 0,363 dan t_{tabel} sebesar 1,671. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Budaya Organisasi terhadap terhadap variabel Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang nilainya dibawah angka 0,05 (5%). Artinya semakin baik budaya organisasi pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual semakin meningkatnya kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Hasil perhitungan ini ditunjukkan dalam tabel 5.7 hasil pengujian hipotesis, yang bersumber dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 15.0.

5.10.2. Pengujian Hipotesis antara Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Pengujian hipotesis ini menggunakan program komputer SPSS versi 15.0, tetapi sebelum melakukan pengukuran, terlebih dahulu ditentukan hipotesis empiris :

Ho : Tidak ada pengaruh empiris yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 15.0 diperoleh t_{hitung} sebesar 0,384 dan t_{tabel} sebesar 0,1671 Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,00 yang nilainya dibawah angka 0,05 (5%). Artinya semakin baik Motivasi Kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual semakin meningkatnya kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Hasil perhitungan ini ditunjukkan dalam tabel 5.7 hasil pengujian hipotesis, yang bersumber dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 15.0.

5.11. Uji Simultan (Uji F)

Dari Hasil Uji Simultan (Uji F) dengan menggunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang signifikan secara simultan antara variable bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variable terikat yaitu kinerja (Y), dengan menggunakan program komputer SPSS Versi 15.0, sehingga didapat :

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516,864	2	258,432	30,899	,000(a)
	Residual	677,457	81	8,364		
	Total	1194,321	83			

a Predictors: (Constant), X.2, X.1

b Dependent Variable: Y

Tabel 5.60. Anova Tabel (Anova^(b) Table) (Sumber :data Perhitungan SPSS V.15.0)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas(X) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Y).

Hipotesis yang diajukan :

a. Ada tidaknya pengaruh, diuji dengan uji F :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Ha : Ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

b. Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel} (2,69) / sig F_{hitung} > \alpha (0,05)$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (2,69) / sig F_{hitung} > \alpha (0,05)$

c. Tingkat $\alpha = 5 \%$

d. $F_{tabel} = 2,69$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0, diperoleh F hitung sebesar 30,899 yang berarti lebih besar dari F tabel 2,69 atau

$F_{hitung} > F_{Tabel}$. Nilai signifikansi dari F hitung didapat 0,000 yang berarti jauh lebih kecil dari 5 % atau nilai 0,05. artinya bahwa terdapat pengaruh positif yang simultan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Sehingga dapat kita simpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, ada pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

5.12.Pembahasan

Dari hasil analisis data tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil perhitungan uji persamaan regresi linier berganda didapat :

- a. Nilai konstanta tidak mempunyai arti atau nol.
- b. koefisien regresi budaya organisasi adalah sebesar + 0,257, dapat dijelaskan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,257, dengan kata lain apabila variabel budaya organisasi meningkat satu unit, maka akan meningkat pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_2) motivasi kerja adalah tetap.
- c. koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar + 0,326, dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 0,326, dengan kata lain apabila variabel motivasi kerja meningkat, maka akan meningkat 1 unit pula kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebesar 0,257 dengan catatan variabel bebas (X_1) budaya organisasi tetap.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t_{hitung} sebesar 0,363 > t_{tabel} sebesar 0,1671 melalui **uji-t**, dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena t_{hitung} sebesar 0,384 > t_{tabel} sebesar 0,1671 melalui **uji-t**, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

melalui **uji-F** dan adanya pengaruh secara simultan / bersama-sama antara Budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai karena F_{hitung} sebesar $30,899 > F_{tabel}$ sebesar 2,69, sehingga dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, karena Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai didapat dari R^2 yaitu sebesar 43,3 %, dan sisanya sebanyak 56,7 % yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (HKI) adalah faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh Budaya organisasi (X_1) dengan sub variabel-variabel indikator yang di dapat dari perhitungan pengisian kuisisioner yang terlihat pada perhitungan analisis distribusi frekuensi secara keseluruhan didapat :

- Sub variabel ($X_{1.1}$) "*kode etik*" didapat sebesar 60,7% menyatakan mengerti dan dapat memahami dan dapat menjalankan apa yang disebut kode etik pegawai negeri sipil, dimungkinkan penerapan dapat meningkatkan kinerja pegawai
- Sub variabel ($X_{1.2}$) "*Sumpah / janji*" didapat sebesar 69,7% menyatakan mengerti dan dapat menjalankan sumpah dan janji Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada didalam lingkungan Ditjen HKI diharapkan mempengaruhi kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{1.3}$) "*Visi dan Misi*" didapat sebesar 60,7% menyatakan mengerti akan visi dan misi Ditjen HKI sehingga dapat dijelaskan bahwa pegawai dapat memahami dan menjalankan visi dan misi yang diberikan Ditjen HKI, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{1.4}$) "*pengambilan keputusan*" didapat sebesar 70,2% menyatakan bahwa pada umumnya setuju jika pengambilan keputusan dilakukan pada rapat-rapat pimpinan, sehingga dapat diasumsikan bahwa apabila ada masalah atau suatu kebijakan atau lainnya dapat dilakukan pada rapat-rapat pimpinan untuk mencapai mufakat.

- Sub variabel ($X_{1.5}$) "*Dress Code / seragam / tanda pengenal*" didapat sebesar 46,6% pada umumnya setuju, akan tetapi didapat 36,9% berpendapat tidak setuju, sehingga perlu di jadwalkan dan ditentukan sanksi apabila tidak memakai seragam dan tanda pengenal dalam bekerja, karena dengan keseragaman dapat menunjukkan citra yang baik dalam lingkungan kerja dan meningkatkan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{1.6}$) "*kepercayaan*" didapat sebesar 67,9% umumnya setuju bahwa pekerjaan yang dijalankan merupakan kepercayaan yang diberikan atasan dan instansi kepada pegawai, dengan adanya kepercayaan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas dalam bekerja.
- Sub variabel ($X_{1.7}$) "*komunikasi dengan rekan kerja*" didapat sebesar 76,2% umumnya setuju, sehingga dapat disimpulkan apabila komunikasi dengan rekan kerja dapat terjalin dengan baik, maka dapat suasana yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{1.9}$) "*Struktur organisasi*" didapat sebesar 66,7% berpendapat setuju dan mengerti akan struktur organisasi, sehingga dapat disimpulkan, struktur organisasi yang ada pada Ditjen HKI dapat dipahami oleh pegawai, apalagi dengan adanya rencana pengembangan struktur organisasi sangat diharapkan oleh pegawai, sehingga pegawai dapat mengembangkan karirnya.
- Sub variabel ($X_{1.10}$) "*komunikasi dengan atasan*" didapat sebesar 72,6% pada umumnya setuju dengan adanya komunikasi dengan atasan harus terjalin dengan baik, sehingga dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik, dan perintah atasan dan yang dikerjakan oleh bawahan tidak terjadi kesalahan yang fatal yang diakibatkan kesalahan informasi dan faktor komunikasi.
- Sub variabel ($X_{1.11}$) "*distribusi pekerjaan*" didapat sebesar 61,9% pada umumnya mengatakan setuju, karena apabila distribusi pekerjaan terhambat, maka pekerjaan akan tertunda dan menyebabkan penumpukan

pekerjaan seperti yang ada sekarang, sehingga diperlukan sistem dan SDM yang handal sehingga dapat menjalankan distribusi pekerjaan dengan baik.

- Sub variabel ($X_{1.12}$) "*pelatihan dan training*" didapat sebesar 58,3% menyatakan sering mendapatkan pelatihan dan training, akan tetapi sejumlah 31% menyatakan tidak pernah / tidak sering mendapatkan training, disini dapat dilihat pembagian pelatihan dan training bagi pegawai tidak merata.
- Sub variabel ($X_{1.14}$) "*bentuk bangunan / arsitektur*" didapat sebesar 59,5% tidak menyukai bentuk arsitektur / bangunan yang ada pada Ditjen HKI, walaupun tidak berpengaruh banyak bagi kinerja pegawai, akan tetapi mungkin berkurangnya motivasi kerja dan kebanggaan akan kantor dimana tempat pegawai bekerja.
- Sub variabel ($X_{1.15}$) "*Teknologi Informasi*" didapat sebesar 45,2% berpendapat setuju bahwa teknologi informasi dibutuhkan didalam pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari, akan tetapi sebesar 33,3% menyatakan tidak setuju, dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan tidak membutuhkan teknologi dan informasi, atau belum mendapatkan fasilitas yang mendukung dalam pekerjaan yang dikerjakan sehari-hari, sehingga dapat diketahui pekerjaan yang dikerjakan masih manual.

Pengaruh Motivasi kerja (X_2) dengan sub variabel-variabel indikator yang di didapat dari perhitungan pengisian kuisioner yang terlihat pada perhitungan analisis distribusi frekuensi secara keseluruhan didapat :

- Sub variabel ($X_{2.1}$) "*Tantangan*" didapat sebesar 69% menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan tantangan bagi pegawai, sehingga perlu adanya kompetisi yang positif agar didapat motivasi bagi pegawai agar tertantang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.2}$) "*Latar belakang pendidikan*" didapat sebesar 58,3% menyatakan setuju bahwa latar belakang pendidikan sangat mendukung pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat diketahui bahwa penempatan pegawai yang tepat dengan latar belakang pendidikan yang didapat sehingga tercapailah kinerja yang baik.

- Sub variabel ($X_{2.3}$) "*Lingkungan kerja*" didapat sebesar 71,4% pada umumnya setuju bahwa lingkungan kerja pada Ditjen HKI sangat mendukung dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.5}$) "*Kreatifitas*" didapat sebesar 73,8% bahwa pegawai bebas berkreaitifitas dalam bekerja, ini merupakan hal yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai karena dengan berkreaitifitas maka pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja.
- Sub variabel ($X_{2.6}$) "*Bermafaat dan berguna*" didapat sebesar 60,7% berpendapat setuju, dan sebesar 36,9% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai ingin bermanfaat dalam organisasi / instansi dimana tempat dia bekerja, semangat ini perlu dikembangkan, karena dengan adanya motivasi ini, maka pegawai bersemangat dalam bekerja dan kinerja pegawai dapat meningkat.
- Sub variabel ($X_{2.7}$) "*Gaji dan Tunjangan*" didapat sebesar 45,2% beranggapan tidak setuju dan sebesar 22,6% berpendapat sangat tidak setuju bahwa gaji dan tunjangan dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan standard gaji yang ditetapkan oleh pemerintah kepada PNS, memang belum dapat mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Sehingga masih banyak pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya penghasilan yang didapatkan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
- Sub variabel ($X_{2.8}$) "*Promosi jabatan*" didapat sebesar 60,7% berpendapat setuju bahwa pegawai ingin mendapatkan promosi jabatan untuk mengembangkan karirnya, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pengembangan organisasi agar dapat terciptanya jabatan-jabatan baru yang dapat diisi oleh pegawai yang mempunyai kualitas & dedikasi yang tinggi terhadap instansi.
- Sub variabel ($X_{2.9}$) "*Jaminan kesehatan & pensiun*" didapat sebesar 79,8% berpendapat bahwa setuju bahwa jaminan kesehatan dan pensiun sangat diinginkan pegawai, karena jika jaminan kesehatan terjamin, akan meningkat motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan pula kinerja,

untuk jaminan pensiun juga diharapkan oleh pegawai sebagai jaminan sosial di hari tua nanti.

- Sub variabel ($X_{2.10}$) "*keinginan mendapat pelatihan*" didapat sebesar 54,8% berpendapat setuju, dan sebesar 41,7% berpendapat sangat setuju bahwa pelatihan / training sangat diinginkan oleh pegawai dalam menambah ilmu pengetahuan, menambah wawasan, dan mengembangkan karirnya. Dengan motivasi ini, pegawai akan terpacu dalam bekerja, dan itu akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.11}$) "*Fasilitas*" didapat sebesar 52,4% berpendapat sangat setuju, dan 45,2% berpendapat sangat setuju bahwa fasilitas yang ada sangat mendukung dalam pekerjaan sehari-hari, dapat disimpulkan bahwa peningkatan fasilitas yang ada dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.12}$) "*Penghargaan*" didapat sebesar 59,5% berpendapat setuju dan sebesar 13,1% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai menginginkan penghargaan atas pengabdian dalam bekerja, oleh karena itu, diperlukan juga penghargaan-penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, untuk meningkatkan motivasi / semangat pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.13}$) "*Variasi*" didapat sebesar 69% pada umumnya berpendapat setuju bahwa pegawai membutuhkan variasi dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga dimaksudkan dengan adanya variasi pekerjaan, pegawai tidak bosan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, seperti halnya rotasi pegawai dimungkinkan untuk menambah variasi dalam lingkungan kerja, hal ini dapat meningkatkan kinerja dan menambah pengalaman bagi pegawai itu sendiri.
- Sub variabel ($X_{2.14}$) "*Kebanggaan*" didapat sebesar 66,7% berpendapat setuju dan 26,2% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai bangga menjadi PNS di lingkungan Ditjen HKI, hal ini akan berpengaruh positif pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.
- Sub variabel ($X_{2.15}$) "*Keinginan berprestasi*" didapat sebesar 54,8% berpendapat setuju dan 42,9% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai ingin berprestasi dalam bekerja, disarankan dengan adanya penghargaan

bagi yang berprestasi dapat menjadi dorongan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai (Y) dengan sub variabel-variabel indikator yang di didapat dari perhitungan pengisian kuisioner yang terlihat pada perhitungan analisis distribusi frekuensi secara keseluruhan didapat :

- Sub variabel (Y.1) "*mengatur pekerjaan / batas kewenangan*" didapat sebesar 72,6% berpendapat setuju bahwa pegawai dapat mengatur pekerjaan dan batas-batas kewenangan dalam bekerja, hal ini sangat positif dalam peningkatan kinerja pegawai.
- Sub variabel (Y.2) "*Job deskripsi*" didapat sebesar 70,2% berpendapat setuju bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan job deskripsi dan tingkat keahlian pegawai, hal ini sangat bertentangan dengan kenyataan, bahwa terkadang dalam menjalankan pekerjaan pegawai bekerja diluar job deskripsi dan tingkat keahliannya dikarenakan kekurangan tenaga kerja, pegawai melakukan pekerjaan diluar job deskripsinya, dan belum tentu tingkat keahliannya sesuai dengan yang diharapkan.
- Sub variabel (Y.3) "*Tanggung jawab*" didapat sebesar 61,9% berpendapat setuju bahwa pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, rasa tanggung jawab yang dimiliki sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja, akan tetapi dalam kenyataannya banyak pekerjaan yang tertunda dan kesalahan prosedur, sehingga merugikan pelanggan / masyarakat.
- Sub variabel (Y.4) "*Kehadiran / absensi*" didapat sebesar 57,1% berpendapat setuju bahwa pegawai yang bersangkutan tidak bermasalah dengan absensi / atau kehadiran. Hal ini sangat bertentangan dengan kenyataan yang ada, dari data absensi pegawai masih didapat tingkat ketidak-hadiran dan terlambat atau pulang cepat masih mempunyai tingkat yang tinggi, dimungkinkan tanpa ada pegawai tidak menyadari bahwa dirinya mempunyai tingkat ketidak hadirannya yang tinggi, disarankan untuk memberikan surat peringatan dan sanksi bagi pegawai yang bermasalah dengan absensi.

- Sub variabel (Y.5) "*Komitmen*" didapat sebesar 60,7% berpendapat setuju bahwa pegawai dapat memegang teguh komitmen yang diemban, hal ini sangat baik apabila benar-benar dilakukan oleh pegawai, sehingga pegawai dapat mencegah pelanggaran-pelanggaran yang dapat dilakukan dalam bekerja.
- Sub variabel (Y.6) "*pengembangan karir / kenaikan pangkat*" didapat sebesar 48,8% berpendapat setuju, akan tetapi sebesar 32,1% berpendapat tidak setuju bahwa kenaikan pangkat yang didapatkan berdasarkan prestasi kerja, hal ini dapat dimungkinkan dikarenakan dalam kantor Ditjen HKI terdapat 2 (dua) perjenjangan karir, yaitu fungsional dan struktural, apabila pegawai bekerja pada jalur fungsional, kenaikan pangkat berdasarkan pekerjaan yang dihasilkan seperti banyaknya berkas, akan tetapi apabila pegawai bekerja pada jalur struktural kenaikan pangkat pegawai berdasarkan kenaikan pangkat reguler 4 (empat) tahun sekali.
- Sub variabel (Y.7) "*inisiatif*" didapat sebesar 60,7% berpendapat setuju, dan sebesar 26,2% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai selalu mengambil inisiatif walau tanpa instruksi / perintah atasan. Ada dua hal yang dapat disimpulkan, inisiatif memang sangat dibutuhkan dalam bekerja, akan tetapi apabila berinisiatif tanpa perintah atasan bisa akan membuahkan hasil yang baik, bisa juga membuat kesalahan yang fatal.
- Sub variabel (Y.8) "*Perintah atasan*" didapat sebesar 65,5% pada umumnya berpendapat tidak setuju bahwa pegawai hanya melaksanakan pekerjaan berdasarkan perintah atasan / pimpinan, hal ini menunjukkan sisi positif dan negatif, sisi positifnya pegawai mempunyai inisiatif dalam bekerja, sehingga tanpa disuruh atasan sudah dapat melakukan pekerjaan yang ada, akan tetapi dari segi negatifnya, pegawai berbuat kesalahan, karena tanpa perintah dari atasan, pegawai melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan, sehingga dapat menimbulkan kesalahan yang fatal, oleh karena itu, perlu adanya supervisi dan kontrol dari pimpinan terhadap kinerja anak buahnya, sehingga kesalahan yang dilakukan dapat ditolerir.

- Sub variabel (Y.₉) "*sanksi / hukuman disiplin*" didapat sebesar 58,3% berpendapat setuju bahwa pegawai tidak mendapatkan sanksi / hukuman disiplin, hal itu dikarenakan bahwa selama ini pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai hanya baru peringatan baik tertulis maupun lisan, akan tetapi sanksi / hukuman yang dijatuhkan masih belum efektif.
- Sub variabel (Y.₁₀) "*evaluasi kerja*" didapat sebesar 53,6% berpendapat setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu ditinjau / dievaluasi oleh pimpinan / atasan, akan tetapi sebesar 34,5% berpendapat tidak setuju, kemungkinan pimpinan yang bersangkutan tidak mengevaluasi pekerjaan bawahannya, oleh sebab itu perlu adanya evaluasi kerja agar pekerjaan yang sudah dikerjakan dapat diketahui hasilnya dan dapat dipecahkan apabila ada masalah yang dihadapi dengan cepat dan tepat.
- Sub variabel (Y.₁₁) "*profesionalisme*" didapat sebesar 73,8% berpendapat setuju bahwa pegawai dapat bekerja secara professional tepat waktu, profesionalisme sangat penting didalam peningkatan kinerja, ketepatan waktu dan pelayanan prima yang diberikan kantor Ditjen HKI sangat diperlukan masyarakat sebagai pelanggan (*customer*).
- Sub variabel (Y.₁₂) "*peraturan dan prosedur*" didapat sebesar 63,1% berpendapat setuju dan sebesar 33,3% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai bekerja berdasarkan peraturan dan prosedur yang berlaku, hal ini sangat penting dan pengaruh budaya organisasi membuat peraturan dan prosedur yang ada menginginkan pegawai untuk menjalankan pekerjaan sesuai dan tepat waktu dan profesional serta tetap didalam koridor peraturan dan prosedur yang berlaku, akan tetapi sangat disayangkan sanksi / hukuman yang ada belum diterapkan dengan benar, sehingga kesalahan pegawai yang melanggar peraturan belum diberi sanksi / hukuman dan hanya berupa peringatan lisan maupun tulisan.
- Sub variabel (Y.₁₃) "*Tekanan / pressure*" didapat sebesar 59,5% berpendapat tidak setuju dan 32,1% berpendapat sangat tidak setuju bahwa pegawai bekerja dibawah tekanan / pressure, hal ini menunjukkan pimpinan menciptakan hubungan yang baik dengan bawahannya, sehingga

responden dapat menunjukkan bahwa pegawai tidak bekerja dalam tekanan / pressure dari atasannya. Hal tersebut dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

- Sub variabel (Y.₁₄) "*kerja kelompok / team work*" didapat sebesar 69% berpendapat setuju dan 15,5% berpendapat sangat setuju bahwa pegawai menyukai bekerja dalam team / kelompok (team work), akan tetapi, sebesar 15,5% berpendapat tidak setuju, hal ini kurang baik dalam peningkatan kinerja, dikarenakan kerja kelompok / team work sangat baik dalam menunjang pekerjaan, sehingga dapat dicapai peningkatan kinerja dan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
- Sub variabel (Y.₁₅) "penilaian atasan" didapat sebesar 73,8% pada umumnya setuju dan 9,5% berpendapat sangat setuju bahwa hasil kerja pegawai mendapat penilaian dari atasan baik atau buruknya, hal ini mencerminkan pimpinan yang baik dalam memberikan penilaian terhadap bawahannya, sehingga pegawai percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dan mendapat penilaian dari atasannya, hal ini sangat diperlukan dalam proses peningkatan kinerja pegawai, sebagai tolok ukur dalam penilaian kinerja.

Penulis menyadari, bahwa Dalam hal pengukuran kinerja berdasarkan atas persepsi jawaban responden terhadap pertanyaan di dalam indikator jawaban tersebut mungkin saja subyektif bagi tiap-tiap responden, akan tetapi pertanyaan telah dibuat untuk menghindari subyektifitas pada pengukuran penelitian ini. Seperti tentang absensi, penilaian atasan. Dalam penelitian ini kinerja tidak diukur secara ukuran-ukuran ekonomis dan peneliti hanya menanyakan persepsi dari responden terhadap kinerja. Pegawai serta untuk mengetahui apakah ada pengaruhnya dari Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.