

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL DAN TENAGAKERJA
KOTA TANJUNGPINANG**

Naskah Publikasi



Oleh

MOHD. REZA NANDA PUTRA
NIM. 090563201031

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2014**

A. Latar Belakang.

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha untuk mengalokasikan sumber daya secara komprehensif guna tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan budaya organisasi pegawai, sedangkan tujuan lainnya adalah budaya organisasi merupakan kepribadian yang terdapat pada organisasi, diberbagai organisasi peran budaya organisasi sangat menonjol, karena mampu membentuk karakter organisasi pada anggota organisasi untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian budaya organisasi sangat menentukan kepribadian suatu organisasi secara keseluruhan dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasinya, dengan demikian apabila perilaku anggota organisasi dapat berkembang secara kuat maka anggota mampu bertindak sesuai dengan pemahaman yang dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan penting dalam organisasi. Secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Mangkunegara (2005:113).

Budaya yang kuat sering dikatakan dapat membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Kadang-kadang ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja dalam sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan pula dapat memicu orang berusaha bekerja lebih keras. Budaya yang juga dikatakan mampu membantu kinerja karena sebuah organisasi memberikan bentuk

struktur dan kontrol yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang terkadang mengalami kendala yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Menurut Graves (Moeljono, 2005:5) berpendapat bahwa: "Budaya organisasi pada dasarnya merefleksikan metodologi perusahaan itu sendiri. Metodologi itu sendiri bisa muncul dari seseorang yang berada pada posisi tertinggi dalam organisasi untuk membangun kebersamaan". Kajian mengenai budaya organisasi di Indonesia masih jarang dijumpai. Sepanjang penulis ketahui, Henry Surbakti melakukan penelitian pada tahun 1991 sampai dengan 1993 pada dua organisasi di Jakarta yang diterbitkan oleh *Asia Productivity Organizatio (APO)*, dengan judul: *Corporate Culture and Productivity: Case Studies in Asia and the Pasific (1994)*. Kesimpulan penelitian tersebut adalah bahwa falsafah perusahaan merupakan inspirasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas yang optimum.

Selanjutnya, penelitian yang kedua dilakukan oleh Sigit (1999) yang meneliti perusahaan-perusahaan tekstil di Daerah Istimewa Yogyakarta dan sekitarnya dengan salah satu kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan. Menurut Moeljono (2005:8), bahwa : "Asumsi dasar keunggulan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh hal-hal kasat mata (*tangible*) seperti struktur organisasi, laporan keuangan, asset, gedung dan sebagainya; melainkan juga oleh hal-hal yang tidak kasat mata (*intangible*)". Kepercayaan dapat diciptakan secara lebih efektif melalui budaya, karena budayalah yang melahirkan karakter dan pada

akhirnya kualitas perilaku antar individu-individu dan individu dengan kelompok dalam sebuah organisasi merupakan sebuah kolektifitas atau grup.

Dalam kenyataan sehari-hari dapat dilihat bahwa kinerja pegawai berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan motivasinya, tetapi justru dalam perbedaan kepentingan itulah kerjasama antar pegawai akan menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai menginginkan sebanyak mungkin imbalan jasa yang dapat dikategorikan sebagai hak, sedangkan dari pihak organisasi sering timbul beberapa masalah manajemen yang perlu diperhatikan sehubungan dengan adanya hal tersebut, yang menuntut terlaksananya kewajiban terlebih dahulu.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 10 tahun 2009 tentang uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, disebutkan bahwa Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Sosial dan Tenaga Kerja. Hal tersebut sesuai dengan visi dan misi Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang yang diembannya yakni terwujudnya potensi baru terhadap penyandang masalah kesejahteraan sosial dan ketenagakerjaan yang profesional, memiliki daya saing serta mampu menjaga iklim usaha yang kondusif di Kota Tanjungpinang.

Oleh karena itu, pegawai Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dituntut untuk mampu bertanggungjawab menjalankan fungsi membantu memberdayakan masyarakat dalam upaya meningkatkan keberfungsian sosialnya untuk mencapai hidup sejahtera, baik yang kaitan dengan masalah sosial maupun ketenagakerjaan. Apabila kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas atau efektivitas kerja rendah maka akan sulit bagi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang untuk mencapai tujuan organisasi dan pemerintah secara optimal, karena para pegawai merupakan pelaksana tugas-tugas yang ada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Berkaitan dengan uraian yang telah dikemukakan di atas, berdasarkan pengamatan sementara terhadap pegawai di lingkungan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, pada dasarnya di temukan gejala-gejala masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini diduga banyak dipengaruhi baik oleh faktor internal individu pelaksanaannya maupun oleh faktor sistem organisasi dan faktor eksternal dimana pegawai itu bekerja. Permasalahan budaya organisasi dan kinerja pegawai terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, belum memberikan kerja yang optimal;
2. Masih ada pegawai yang belum mematuhi aturan sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada;
3. Rendahnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dilihat dari pegawai yang

melaksanakan pekerjaan harus diperintah dahulu oleh atasan dan suka mengulur-ulur waktu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

Dengan demikian penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang**”.

B. Perumusan Masalah.

Beberapa pendapat ahli mengemukakan bahwa budaya yang kuat dikatakan dapat membantu kinerja karena mampu menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Kadang-kadang ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman bekerja dalam sebuah organisasi, adanya komitmen atau loyalitas selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras. Budaya yang juga dikatakan dapat membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi pada anggota sebuah organisasi.

Sebagai mana yang telah diuraikan di atas menyangkut pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah yang ada antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Akademis.
 1. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diberikan

pada masa kuliah dengan kenyataan yang ada,

2. Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis
 3. Menambah pengetahuan dan bacaan ilmiah bagi pihak yang memerlukan.
- b. Manfaat Praktis.
1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak pegawai pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, terutama untuk meningkatkan kinerja.
 2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
 3. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dalam objek yang sama.

D. Hipotesa.

Hipotesa adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik (Sugiyono, 2005:70), maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang,
- Ha : Adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan

E. Konsep Operasional.

A. Variabel bebas (X) Budaya Organisasi :

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Adapun konsep operasional dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Prilaku yang diamati (*Observed behavior regulation*).

Yaitu apabila para partisipan organisasi yang saling berinteraksi satu sama lain, baik itu interaksi antar anggota organisasi maupun interaksi antara anggota organisasi dengan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi, maka dalam menjalin hubungan/interaksi mereka akan menggunakan bahasa yang sama.

Indikatornya :

- Menggunakan bahasa yang sama dalam bekerja.

2. Nilai dominan (*Dominant value*).

Yaitu menyangkut nilai-nilai utama yang diberlakukan/diterapkan dalam organisasi kepada pegawai organisasi tersebut serta dapat memberi kontribusi atau tidak dalam organisasi yang menyangkut motivasi para pegawai untuk mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja.

Indikatornya :

- Motivasi para pegawai untuk mempunyai inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja.

3. *Filosofi (Philosophy).*

Yaitu sejumlah kebijakan yang ada dan mampu memberikan keyakinan kepada organisasi tentang bagaimana para pegawai melaksanakan pekerjaan yang berupa alur pelayanan yang jelas, standart pelayanan minimal yang jelas dan masyarakat mendapatkan pelayanan secara optimal.

Indikatornya :

- Alur pelayanan yang jelas
- Standart pelayanan minimal yang jelas

4. *Aturan (Rules).*

Yaitu sejumlah pedoman yang dibuat dan disepakati berhubungan dengan kemajuan atau cara berinteraksi dalam organisasi, yang berlaku untuk seluruh pegawai yang berupa aturan-aturan tertulis, dan pemberian hukuman atau sanksi.

Indikatornya :

- Terdapat aturan-aturan tertulis
- Pemberian hukuman atau sanksi.

5. *Iklm organisasi (Organizational climate).*

Yaitu adanya suatu situasi dan kondisi organisasi yang memperlakukan individu, kelompok atau pemimpin sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi yang berupa pemberian kepercayaan kepada pegawai, jujur dalam mengerjakan tugas, terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bersikap mandiri

dalam mengerjakan tugas dan berkomitmen sama dalam pencapaian tujuan.

Indikatornya :

- Pemberian kepercayaan terhadap pegawai.
- Jujur dalam mengerjakan tugas.
- Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.
- Bersikap mandiri dalam mengerjakan tugas.
- Berkomitmen sama dalam pencapaian tujuan.

B. Variabel terikat (Y) Kinerja.

Kinerja adalah sikap mental dalam bekerja dari seseorang pegawai dilingkungan Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dalam melaksanakan tugasnya yang dinilai sangat memuaskan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Kinerja pegawai tersebut dapat diukur dari indikator-indikator yang akan diteliti dalam penelitian ini yang meliputi :

1. Tanggungjawab pribadi yang tinggi.

Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya tanggungjawab pribadi yang tinggi, dimana segala sesuatu yang telah digariskan atau diperintahkan telah dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab. Indikator tanggungjawab yang tinggi ini mengandung unsur sebagai berikut :

- Mentaati perintah atau peraturan
- Melaksanakan tugas dengan prinsip ketuntasan
- Memiliki pola kerja yang baik

2. Prakarsa (inisiatif).

Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya upaya selalu dapat mengambil prakarsa atas sesuatu kondisi yang seharusnya ia lakukan/kerjakan tanpa harus menunggu perintah atasan. Dengan demikian indikator prakarsa memiliki unsur sebagai berikut :

- a. Mampu melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah
 - b. Hasil kerjanya dinilai cepat
3. Tujuan realistik
- Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya penetapan tujuan yang akan dicapai pada masa mendatang guna pengembangan kariernya. Indikator tujuan realistik tersebut memiliki unsur sebagai berikut :
- a. Tujuan sesuai dengan akal dan kemampuannya
 - b. Keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
4. Rencana kerja
- Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya perencanaan kerja yang disusun dengan baik guna melaksanakan tugas-tugasnya secara baik pula. Dengan demikian indikator rencana kerja memiliki unsur sebagai berikut :
- a. Dilandasi pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi
 - b. Adanya tenggang waktu pencapaian
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit
- Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya upaya tindak lanjut dan

pelaksanaan tugas-tugas kedinasan, sehingga perubahan-perubahan situasi dan kondisi pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan dapat diselaraskan dengan baik. Dengan demikian indikator memanfaatkan umpan balik yang konkrit tersebut memiliki unsur sebagai berikut :

- a. Adanya upaya penilain atau evaluasi
 - b. Interpretasi positif atas hukuman dan ganjaran dari organisasi
6. Kesempatan merealisasikan rencana
- Adalah sikap atau perilaku pegawai dalam pekerjaan sehari-hari yang menunjukkan adanya upaya untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat secara baik. Dengan demikian indikator kesempatan merealisasikan rencana mempunyai unsur sebagai berikut :
- a. Mendayagunakan sumber-sumber yang tersedia
 - b. Meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang dibutuhkan

F. Metodologi Penelitian.

1. Bentuk Penelitian.

Bentuk penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah asosiatif, yang mencari hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:11) bahwa :” penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Bentuk hubungan antara variabel dalam penelitian ini adalah berbentuk kausal, yaitu sebagaimana pendapat Sugiyono (2005: 12) bahwa :” hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat. Dengan kata lain ada variabel yang

mempengaruhi (independent) dan variabel yang dipengaruhi (dependent)".

2. Lokasi Penelitian.

Adapun lokasi penelitian adalah pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian tersebut karena :

1. Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang bahwa kinerja pegawainya masih belum baik.
2. Penulis memandang masalah tersebut sangat menarik karena mengingat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk melihat kemajuan organisasi.

3. Populasi dan Sampel.

1. Populasi.

Menurut Sugiyono (2005:19) yaitu keseluruhan dari obyek dan subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan manusia saja tetapi benda alam lainnya dan obyek dan subyek yang dipelajari bukan hanya jumlah saja tetapi juga meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek itu. Sedangkan populasi yang penulis tetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 69 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005:91) sampel adalah suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam pengambilan sampel

Sugiyono (2005:96) mengemukakan pendapat sebagai berikut "Purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu". Dengan mengacu kepada pendapat Sugiyono di atas, maka peneliti menggunakan teknik purposive sampling dengan mengambil sampel sebanyak 69 orang.

4. Sumber dan Jenis Data.

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang berasal dari informan yang diperoleh melalui obyeknya langsung yang disebut responden, yaitu meliputi orang-orang yang diteliti dan akan dimintai keterangan atau informasinya melalui interview atau penyebaran angket kuesioner, data primer yang ingin diperoleh yaitu :

- Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, merupakan hasil dari pengumpulan dan pengolahan pihak lain, yang meliputi :

- a. Struktur dan manajemen di Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang;
- b. Sejarah singkat Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang;
- c. Visi, misi tugas pokok Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang;

- d. Sarana dan prasarana Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.
- e. Buku-buku teori dan sebagainya yang menunjang dan berkaitan dengan masalah penelitian.

5. Teknik dan Alat Pengumpul Data.

a. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu penulis membuat suatu daftar pertanyaan secara sistematis yang didasarkan atas variabel-variabel penelitian yang kemudian dijabarkan lagi menjadi unsur-unsur yang dibuat sebagai kerangka membuat pertanyaan-pertanyaan. Kuisisioner ini ditujukan kepada pegawai Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Alat yang digunakan dalam kuisisioner yaitu angket.

b. Observasi.

Observasi yaitu pengumpulan data yang peneliti lakukan melalui pengamatan langsung serta pencatatan terhadap gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat langsung dengan, hanya sebagai pengamat independen saja. Alat yang digunakan dalam observasi yaitu daftar checklist.

6. Analisa Data.

a. Pengujian dengan statistik.

Untuk pengukuran, peneliti menggunakan skala Likert yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2005 : 73-74) menjelaskan bahwa setiap instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi

(tingkatan) dari sangat positif sampai sangat negatif, yang berupa kata-kata antara lain: Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang baik, Tidak Baik atau kata-kata yang menyerupainya.

Untuk masing-masing skala ini diberi skor tertentu sebagai perbedaan satu dengan yang lainnya, dengan dasar bahwa:

- 1) Data yang sangat mendukung konsep, maka diberi alternatif jawaban "a" dengan skor 5, yang artinya sangat baik (selalu, ada dan sangat jelas, selalu berjalan dengan baik, sangat menghargai dan sebagainya)
- 2) Data yang mendukung konsep, maka diberi alternatif jawaban "b" dengan skor 4, yang artinya baik (sering, ada tetapi kurang jelas, sering berjalan dengan baik, menghargai dan sebagainya)
- 3) Data yang cukup mendukung konsep, maka diberi alternatif jawaban "c" dengan skor 3, yang artinya cukup baik (kadang-kadang, ada tapi membingungkan, kadang-kadang berjalan dengan baik, cukup menghargai dan sebagainya)
- 4) Data yang kurang mendukung konsep, maka diberi alternatif jawaban "d" dengan skor 2, yang artinya kurang baik (jarang, aturan tersebut belum ada, jarang berjalan dengan baik, kurang menghargai dan sebagainya)
- 5) Data yang tidak mendukung konsep, maka diberi alternatif jawaban "e" dengan skor 1, yang artinya tidak baik (tidak pernah, tidak mengetahui peraturan tersebut, tidak pernah berjalan dengan baik, tidak menghargai dan sebagainya)

Teknik analisa yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik analisa statistik parametris sebagaimana bentuk penelitian yang bersifat asosiatif dengan menggunakan analisa korelasi Product Moment untuk mengetahui ada atau tidaknya dan besar kecilnya hubungan atau pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai), maka digunakan rumus sebagai berikut. (Sugiyono, 2005:212)

Rumus : $r_{xy} =$

$$\frac{N \cdot xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- N = Jumlah responden
- x = Total skor variabel X
- y = Total skor variabel Y
- xy = Total perkalian antara nilai untuk variabel X dan variabel Y
- x^2 = Total pengkuadratan untuk nilai variabel X
- y^2 = Total pengkuadratan untuk nilai variabel Y

Dengan nilai Interpretasi Koefisien Korelasi yang diperoleh, dapat dilihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh memiliki pengaruh atau tidak. Arti koefisien korelasi r :

- a. Bila $0,80 < r < 1,00$ atau $-1,00 < r < -0,80$; artinya hubungan yang sangat kuat.
- b. Bila $0,60 < r < 0,79$ atau $-0,79 < r < -0,60$; artinya hubungan yang kuat.

- c. Bila $0,40 < r < 0,59$ atau $-0,59 < r < -0,40$; artinya hubungan yang sedang.
- d. Bila $0,20 < r < 0,39$ atau $-0,39 < r < -0,20$; artinya hubungan yang rendah.
- e. Bila $0,0 < r < 0,19$ atau $-0,19 < r < -0,0$; artinya hubungan yang sangat rendah.

Kemudian untuk pengujian hipotesa kedua variabel dilakukan pengujian dua arah dengan signifikansi 5% yang akan menghasilkan ketentuan sebagai berikut :

- a. Bila harga r hitung lebih besar daripada harga r tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Bila harga r hitung lebih kecil daripada harga r tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) peneliti menggunakan Koefisien Penentu (KP). Koefisien Penentu (KP) dihitung menurut Sugiyono (2005,149) dengan rumus sebagai berikut :

$$KP = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KP = Koefisien Penentu
- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

Menurut Suryabrata (Sugiyono, 2005:55) menerangkan bahwa :” Landasan teori ini perlu ditegakkan agar penelitian ini mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*)”. Adanya landasan teoritis ini merupakan ciri bahwa penelitian itu merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data. Selaras dengan judul dan permasalahan di atas, peneliti perlu

menguraikan kerangka teoritis yang dimulai dari :

2.1 Budaya Organisasi.

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Ada begitu banyak definisi tentang budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli yang lainnya. Menurut Sobirin (2007:9) bahwa :“Budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai oleh organisasi diatas yang lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari jika orang ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi, dan filsafat yang mengarahkan organisasi dalam berhubungan dengan pegawai dan kliennya”.

Sedangkan menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi didefinisikan sebagai “Norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat dan kebiasaan organisasi, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi”.

Sementara itu menurut Davis (Lako, 2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan

berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan: “bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal”.

2.1.2 Proses Pembentukan Budaya Organisasi.

Pengertian budaya organisasi dalam buku “Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi” oleh Dr. Djokosantoso Moeljono adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Dr. Djokosantoso Moeljono dalam website (www.damandiri.or.id/file/widyoyudonounairba_b2.pdf) bahwa pembentukan budaya organisasi melalui tahap-tahap berikut:

1. Penyusunan nilai-nilai

Nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi disurvei, ditampung dan disaring sehingga diperoleh nilai-nilai utama yang berlaku dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai utama yang telah diperoleh merupakan titik tolak dalam mengembangkan budaya kerja organisasi.

2. Internalisasi nilai-nilai

Nilai-nilai organisasi yang ada diinternalisasikan pada seluruh anggota organisasi dengan cara sosialisasi atau simulasi.

3. Pembentukan change agent
Untuk mengefektifkan transformasi budaya organisasi perlu dibentuk change agents, yang bertugas untuk menularkan nilai-nilai (budaya organisasi) dengan model pembiakan sel.
4. Menyusun sistem
Membuat sistem dan prosedur untuk menjaga dan memelihara kesinambungan dan kemajuan perusahaan, dengan selalu mengacu pada referensi budaya organisasi.

2.1.3 Peran Budaya Organisasi.

Budaya organisasi diteliti secara sangat intensif oleh para pakar untuk mengetahui perannya dalam organisasi. Di bawah adalah beberapa pendapat fungsi budaya organisasi yang dikemukakan oleh pakar :

Menurut Robbins (Tika, 2006:13) budaya memiliki sejumlah fungsi dalam perusahaan, yaitu :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya

budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Sedangkan menurut Ouchi (Tika, 2006:14) menyatakan bahwa :”Fungsi budaya organisasi adalah mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda”. Sementara menurut Pascale dan Athos (Tika, 2006:14) :”Budaya organisasi berfungsi untuk mengajarkan kepada anggotanya bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah”.

2.2 Kinerja Pegawai.

2.2.1 Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langka untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti bahwa prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Menurut Maryoto (2000:91), kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi.

2.2.2 Pengukuran Kinerja.

Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan 2 kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja tinggi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena kinerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Berdasarkan pendapat diatas, pembinaan atas kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin instansi atau kantor secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin instansi/kantor yang menilai kinerja pegawai yaitu atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat

untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Menurut Siagian (2009:224) bahwa :

“Penilaian prestasi kerja perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian-bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukannya secara informal saja.

Intinya adalah keberadaan pengukuran kinerja menghasilkan penilaian terhadap kinerja dan menjadi suatu tolak ukur perusahaan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya.

2.3 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

Menurut Kotter dan Heskett (Tika, 2006:139) telah mengemukakan pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Mereka melakukan penelitian terhadap 207 perusahaan di dunia yang aktifitasnya berada di Amerika Serikat. Ada empat kesimpulan berdasarkan penelitian tersebut, yaitu :

1. Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang,
2. Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan.
3. Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang yang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi berkinerja baik.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

Gambaran Umum Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tanjungpinang.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 10 tahun 2009 tentang uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota

Tanjungpinang, disebutkan bahwa Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tannjungpinang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di Bidang Sosial dan Tenaga Kerja.

Pembangunan kesejahteraan sosial adalah penanganan masalah kesejahteraan sosial yang ditujukan untuk membantu masyarakat mencegah, malakukan penanganan masalah, pemulihan dan pemberdayaan serta perlindungan dalam mengatasi permasalahan sosial. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dilakukan beberapa indikator yang harus dilaksanakan, antara lain :memenuhi hak dasar setiap warga untuk mendapatkan pelayanan sosial, menumbuh kembangkan dan memberdayakan potensi masyarakat dalam hubungan kemitraan dalam mengatasi masalah sosial, meningkatkan profesionalisme dalam pelayanan dan mengembangkan kemandirian masyarakat untuk menjalankan fungsi sosial di lingkungannya.

Sedangkan pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional. Salah satu prioritas pembangunan Nasional maupun Daerah Kota Tanjungpinang khususnya adalah menumbuh kembangkan potensi sektor ekonomi rakyat melalui peningkatan mutu Sumber Daya Manusia dalam peningkatan produktifitas. Berbagai masalah krusial yang harus dihadapi bangsa ini antara lain : Tingginya angka pengangguran, tingginya angka kemiskinan, investasi rendah, kualitas SDM yang rendah, serta keamanan dan stabilitas sosial yang rawan. Hal tersebut

berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang lamban.

Berdasarkan tupoksi yang ada, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja merupakan badan yang bertanggungjawab untuk menjalankan fungsi membantu memberdayakan masyarakat dalam upaya meningkatkan keberfungsian sosialnya untuk mencapai hidup sejahtera, baik yang kaitan dengan masalah sosial maupun ketenagakerjaan. Dalam menjalankan fungsinya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja mengadakan beberapa program kegiatan yang ditujukan untuk menangani berbagai masalah tersebut.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA TANJUNGPINANG

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dengan cara menyebarkan kuisioner pada responden sebanyak 40 orang pegawai sebagai sampel dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh dari kuisioner tersebut, di bawah ini disajikan data dalam tabel-tabel distribusi yang kemudian didistribusikan sebagai berikut :

Analisa Data

1. Budaya Organisasi (Variabel X).

Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan pada Bab I sebelumnya dimana budaya organisasi diajukan 11

pertanyaan, setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu a, b, c, d, dan e. berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai budaya organisasi (variabel X) berdasarkan kuisioner yang telah disebarkan.

a. Prilaku yang diamati (*Observed behavior regulation*).

(i) Menggunakan bahasa yang sama.

Tabel IV.5
Distribusi jawaban responden mengenai menggunakan bahasa yang sama dalam bekerja di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	30	42,85
Sering	27	38,57
Kadang-kadang	9	12,85
Jarang	4	5,73
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014 (Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.5, diketahui bahwa jawaban mengenai menggunakan bahasa yang sama dalam bekerja di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 30 orang (42,85%) yang menjawab selalu, responden yang menjawab sering sebanyak 27 orang (38,57 %). Kemudian responden yang menjawab jarang sebanyak 9 orang (12,85 %), dan responden yang menjawab jarang sebanyak 4 orang (5,73 %). Sedangkan

untuk jawaban tidak pernah, tidak ada satupun responden yang menjawabnya.

Jika bahasa sudah baku atau standar, baik yang ditetapkan secara resmi lewat surat putusan pejabat pemerintah maupun yang diterima berdasarkan kesepakatan umum, maka dapat dengan lebih mudah dibuat pembedaan antara bahasa yang benar dengan yang tidak. Orang yang mahir menggunakan bahasanya sehingga maksud hatinya mencapai sasarannya, apa pun jenisnya itu, dianggap telah dapat berbahasa dengan efektif. Bahasanya membuahkan efek atau hasil karena serasi dengan peristiwa atau keadaan yang dihadapinya. Orang yang berhadapan dengan sejumlah lingkungan hidup harus memilih salah satu ragam yang cocok dengan situasi itu. Pemanfaatan ragam yang tepat dan serasi menurut golongan penutur dan jenis pemakaian bahasa itulah yang disebut bahasa yang baik atau tepat. Bahasa yang harus mengenai sasarannya tidak selalu perlu beragam baku.

a. Nilai dominan (*Dominant value*).

(i) Motivasi para pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreatifitas

Tabel IV.6

Distribusi jawaban responden tentang motivasi para pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreatifitas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	29	41,42
Sering	18	25,71
Kadang-	11	15,71

lang		
Jarang	12	17,16
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.6, diketahui bahwa jawaban responden tentang motivasi para pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreatifitas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 29 orang (41,42 %) yang menjawab selalu berjalan dengan baik, dan 18 orang (25,71%) sering berjalan dengan baik. Kemudian yang menjawab kadang-kadang berjalan dengan baik yaitu sebanyak 11 orang (15,71 %), dan jawaban responden yang menjawab jarang berjalan dengan baik sebanyak 12 orang (17,16 %) dan tidak ada responden yang menjawab tidak berjalan dengan baik.

Dukungan pimpinan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang kepada para pegawainya dapat menjadi motivator bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja yang dilakukannya. Dengan demikian dukungan ini juga menjadi upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Dukungan ini dapat saja berupa rekomendasi kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, rekomendasi dalam meningkatkan jenjang pendidikan. Serta dukungan pimpinan organisasi dapat pula berupa perhatian kepada pegawai yang berdasarkan kekurangan misalnya perhatian terhadap pegawai yang sakit atau yang tertimpa musibah dan lain sebagainya.

b. Filosofi (*Philosophy*).

(i) Alur pelayanan yang jelas dalam menjalankan tugas

Tabel IV.7

Distribusi jawaban responden tentang alur pelayanan yang jelas dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Ada dan sangat jelas	35	50
Ada tetapi kurang jelas	18	25,71
Ada tetapi membingungkan	17	24,29
Alur pelayanan tersebut belum ada	-	-
Tidak tahu tentang alur pelayanan tersebut	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.7, diketahui bahwa jawaban responden tentang alur pelayanan yang jelas dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab ada dan sangat jelas, 18 orang (25,71 %) responden yang menjawab ada tetapi kurang jelas dan yang menjawab ada tapi membingungkan sebanyak 17 orang (24,29%). Sedangkan untuk kategori jawaban alur pelayanan tersebut belum ada dan tidak tahu tentang alur pelayanan tersebut tidak ada yang memilihnya.

Aktivitas yang berlangsung dalam suatu lingkup lembaga atau instansi merupakan gambaran mengenai proses kegiatan yang dilakukan agar mencapai tujuan yang

diharapkan. Hal tersebut perlu didukung dengan langkah kerja yang menjamin arah dari proses kegiatan tersebut tetap sesuai dengan tujuan semula. Oleh karena itu, pentingnya alur kerja ditetapkan untuk membentuk tatanan kerja yang baik dan mengurangi kegiatan-kegiatan rangkap. Salah satu faktor penyebab tidak efisien dan efektif setiap bagian dalam mengelola proses kegiatan, dikarenakan tidak ada perencanaan awal yang dilakukan atau alur kerja tidak dibuat sesuai kebutuhan yang ada.

(ii) Standart pelayanan minimal yang jelas dalam menjalankan tugas

Tabel IV.8

Distribusi jawaban responden tentang standart pelayanan minimal yang digunakan untuk pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Ada dan sangat jelas	46	65,71
Ada tetapi kurang jelas	24	34,29
Ada tetapi membingungkan	-	-
Standart pelayanan tersebut belum ada	-	-
Tidak tahu tentang standart pelayanan tersebut	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.8, diketahui bahwa jawaban responden tentang standart pelayanan minimal yang jelas dalam

menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 46 orang (65,71 %) yang menjawab ada dan sangat jelas, 24 orang (34,29 %) responden yang menjawab ada tetapi kurang jelas. Sedangkan untuk kategori jawaban ada tetapi membingungkan, standart pelayanan tersebut belum ada dan tidak tahu tentang standart pelayanan tersebut tidak ada yang memilihnya.

Pengukuran kinerja suatu organisasi pelayanan publik perlu dilakukan. Untuk menilai apakah pelayanan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi pelayanan publik, maka dapat dilakukan kaji banding antar beberapa organisasi penyedia pelayanan. SPM merupakan spesifikasi teknis yang mengandung elemen jenis pelayanan, indikator, dan standar yang harus dicapai untuk tiap indikator. Dengan menggunakan indikator-indikator Standar Pelayanan Minimal tersebut antar organisasi pelayanan publik dapat membandingkan bagaimana kinerja tiaptiap jenis pelayanan yang disediakan dibandingkan dengan organisasi lain. Dengan melakukan perbandingan tersebut yang dilakukan secara periodik misalnya tiap 3 bulan sekali yang disepakati oleh beberapa organisasi pelayanan publik sejenis, maka tiap-tiap organisasi pelayanan publik dapat menilai kinerja organisasi dibandingkan dengan organisasi sejenis yang lain

c. Aturan (Rules).

(i) Terdapatnya aturan-aturan tertulis

Tabel IV. 9
Distribusi jawaban responden tentang
dapatnya aturan-aturan tertulis di Kantor Dinas
Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Ada dan sangat jelas	35	50
Ada tetapi kurang jelas	20	28,57
Ada tetapi membingungkan	8	11,42
Aturan-aturan tersebut belum ada	-	
Tidak tahu tentang aturan tersebut	7	10,01
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.9, diketahui bahwa jawaban responden tentang terdapatnya aturan-aturan tertulis yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab ada dan sangat jelas, 20 orang (28,57 %) responden yang menjawab ada tetapi kurang jelas dan yang menjawab ada tapi membingungkan sebanyak 8 orang (11,42 %) dan responden yang menjawab tidak tahu tentang peraturan tersebut sebanyak 7 orang(10,01%), sedangkan untuk kategori jawaban aturan-aturan tersebut belum ada tidak ada yang memilihnya.

Untuk mengontrol perilaku dari para pegawai dalam sebuah organisasi maka dibutuhkan suatu aturan baik itu peraturan tertulis maupun aturan yang sifatnya normative atau aturan yang tak tertulis. Aturan-aturan akan

dapat mengendalikan perilaku dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Sehingga keberadaan dan kejelasan materi dari aturan tersebut haruslah jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai.

- (ii) **Pimpinan memberikan hukuman atau sanksi dalam menjalankan tugas**

Tabel IV.10

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan memberikan hukuman atau sanksi alam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	-	-
Sering	-	-
Kadang-kadang	25	35,72
Jarang	10	14,28
Tidak Pernah	35	50
Jumlah	69	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.10, diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan memberikan hukuman atau sanksi dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab tidak pernah, 25 orang (35,72 %) responden yang menjawab kadang-kadang. Selanjutnya 10orang (14,28 %) responden yang menjawab jarang, sedangkan yang menjawab selalu dan sering, tidak ada responden yang menjawab.

Pada suatu organisasi sangat diperlukan aturan dan hukuman serta penghargaan dimana **penghargaan dalam suatu organisasi** itu penting karena pimpinan atau organisasi memang menghargai mereka yang sudah berupaya mengubah cara kerja mereka. **Aturan dan hukum berfungsi** sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. jika suatu organisasi aturan dan hukum tidak diterapkan maka suatu organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan konflik kepentingan baik antar individu ataupun antar organisasi.

Untuk mengefektifkan peraturan tersebut butuh kesadaran untuk mematuhi peraturan yang sudah diterapkan dalam sebuah organisasi tersebut, maka dibuatlah hukum agar mereka mematuhi hukum tersebut. Hukum tersebut juga berlaku dalam bersosialisasi contohnya dalam berorganisasi. Pentingnya hukum dalam organisasi agar pelaku dalam organisasi tersebut untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: Waktu, Intensitas, Jadwal, Klarifikasi, dan Impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

- d. Iklim organisasi (*Organizational climate*).**

- (i) **Pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas**

Tabel IV.11

Distribusi jawaban responden tentang pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori waban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	50
Sering	11	15,71
Kadang-kadang	10	14,28
Jarang	14	20,01
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.11, diketahui bahwa jawaban responden tentang pimpinan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab selalu, 14 orang (20,01 %) responden yang menjawab jarang. Kemudian responden yang menjawab sering sebanyak 11 orang (15,71 %) dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (14,28 %), sedangkan jawaban tidak pernah, tidak ada satupun responden yang menjawab.

(ii) Jujur dalam menjalankan tugas

Tabel IV.12

Distribusi jawaban responden tentang jujur dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori waban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	42	60
Sering	10	14,28
Kadang-kadang	15	21,42

Jarang	3	4,3
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.12, diketahui bahwa jawaban responden tentang jujur dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 42 orang (60 %) yang menjawab selalu, 10 orang (14,28 %) responden yang menjawab sering. Kemudian responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang (21,42 %) dan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang (4,3 %), sedangkan jawaban tidak pernah, tidak ada satupun responden yang menjawab.

Setiap orang memiliki berbagai pekerjaan yang berbeda, berdasarkan bidangnya dan kelebihan masing-masing. Selain tuntutan untuk dapat profesional dalam menjalankan pekerjaannya setiap orang dituntut untuk dapat mematuhi berbagai aturan atau etika yang berlaku di lingkungan kerjanya. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut diperlukannya sikap jujur didalam bekerja. Dimana dalam setiap bekerja seseorang harus dapat jujur dalam berkata ataupun dalam menyelesaikan tugasnya. dengan bersikap jujur dan adil maka orang lain akan dapat memberikan kepercayaannya dalam hal-hal yang dianggapnya penting seperti kita akan dipercaya oleh pimpinan untuk dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu. Dan pemimpin yang memiliki sikap jujur dalam dirinya, ia akan disegani dan menjadi panutan bagi bawahannya bahkan masyarakat banyak.

(ii) Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan

Tabel IV.13 menyangkut kemampuan individu dalam **Distribusi jawaban responden tentang terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang** maupun kemampuan untuk menerima informasi yang disampaikan.

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu berjalan dengan baik	40	57,14
Sering berjalan dengan baik	10	14,28
Kadang-kadang berjalan dengan baik	15	21,42
Jarang berjalan dengan baik	5	7,16
Tidak pernah berjalan dengan baik	0	0
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.13, diketahui bahwa jawaban responden tentang terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 40 orang (57,14 %) yang menjawab selalu berjalan dengan baik, dan 15 orang (21,42 %) kadang-kadang berjalan dengan baik. Kemudian yang menjawab sering berjalan dengan baik yaitu sebanyak 10 orang (14,28 %), sedangkan responden yang menjawab jarang berjalan dengan baik sebanyak 5 orang (7,16 %) dan tidak ada responden yang menjawab tidak berjalan dengan baik.

Komunikasi adalah penting, tetapi komunikasi sering tidak efektif dengan adanya pengaruh-pengaruh tertentu yang menghambatnya. Hambatan tersebut bisa saja berasal dari organisasi tersebut misalnya struktur organisasi yang mengakibatkan terlalu rumitnya proses komunikasi atau penyampaian informasi sehingga komunikasi yang terjadi tidak jelas dan tidak efektif. Hambatan lainnya dapat pula berasal dari individu-individu yang melakukan komunikasi tersebut. Hambatan ini

Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi, dan hal yang seperti itulah yang diinginkan oleh para pemimpin pada setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program, pimpinan berkewajiban untuk memperhatikan kondisi para pegawai sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap pegawai yang otomatis akan mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi.

(iii)

bersikap mandiri dalam menjalankan tugas

Tabel IV.14

Distribusi jawaban responden tentang bersikap mandiri dalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	50

Sering	20	28,57
Kadang- lang	10	14,28
Jarang	5	7,15
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014
(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.14, diketahui bahwa jawaban responden tentang bersikap mandiridalam menjalankan tugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab selalu, 20 orang (28,57 %) responden yang menjawab sering. Kemudian responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang (14,28 %) dan responden yang menjawab jarang sebanyak 5 orang (7,15 %), sedangkan jawaban tidak pernah, tidak ada satupun responden yang menjawab.

(iv) Berkomitmen sama dalam pencapaian tujuan organisasi

Tabel IV.15

Distribusi jawaban responden tentang berkomitmen sama dalam pencapaian tujuan organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	30	42,86
Sering	16	22,86
Kadang- lang	12	17,14
Jarang	-	-
Tidak Pernah	12	17,14

Jumlah	70	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014
(Lampiran III)

Berdasarkan Tabel IV.15, diketahui bahwa jawaban responden tentang berkomitmen sama dalam pencapaian tujuan organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 30 orang (42,86 %) yang menjawab selalu, 16 orang (22,86 %) responden yang menjawab sering. Kemudian responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 12 orang (17,14 %) dan responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 12 orang (17,14 %), sedangkan jawaban jarang, tidak ada satupun responden yang menjawab.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/instansi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pimpinan maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi/intstansi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya komitmen individu terhadap organisasi/instansi.

Budaya organisasi pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang oleh para pegawai disebut sebagai etika kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks organisasi, etika organisasi dapat berarti pola sikap dan perilaku yang diharapkan dari setiap individu dan kelompok anggota organisasi, yang secara keseluruhan akan membentuk budaya

organisasi yang sejalan dengan tujuan maupun filosofi organisasi yang bersangkutan.

Sesuai dengan peran dan fungsi yang diemban oleh Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sebagai unit kerja yang membantu pimpinan dalam penanganan di bidang sosial dan tenaga kerja, aparatur yang bertugas di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang yang dituntut untuk mampu meningkatkan kinerjanya dengan melaksanakan pengelolaan dan pengolahan data /informasi.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, karena budaya organisasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Dalam penelitian ini, untuk mengukur budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang digunakan beberapa indikator yaitu, Prilaku yang diamati (*Observed behavior regulation*), Nilai dominan (*Dominant value*), Filosofi (*Philosophy*), Aturan (*Rules*), Iklim organisasi (*Organizational climate*).

Suatu organisasi yang baik harus bisa menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar, agar bisa dipakai di dalam menjalankan tugas atau kerja oleh pegawai. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain selalu kreatif dalam berinisiatif pada organisasi.

Untuk melihat budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang maka dibutuhkan pengkategorian jawaban responden mengenai budaya organisasi sebagaimana yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.16
Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden mengenai budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Nilai Jawaban	Jawaban	Frekuensi	Persen (%)
4,21 – 5,00	Sangat kuat	19	27,14
3,41 – 4,20	Kuat	45	64,28
2,61 – 3,40	Cukup kuat	6	8,58
1,81 – 2,60	Kurang kuat	-	-
1,00 – 1,80	Tidak kuat	-	-
Jumlah		70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan tabel klasifikasi data (Tabel IV.16) di atas diketahui jawaban responden berada pada kategori kuat yaitu sebanyak 45 orang (64,28 %) responden, kategori sangat kuat sebanyak 19 orang (27,14 %) responden. Kemudian responden yang menjawab pada kategori cukup kuat sebanyak 6 orang (8,58 %). Sedangkan pada kategori kurang kuat dan tidak kuat tidak ada.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berada pada kategori kuat, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sudah baik. Hal ini terlihat dari jawaban mayoritas yang diberikan oleh responden.

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y).

Untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dapat diukur dengan indikator yang telah ditetapkan pada Bab I sebelumnya, dimana untuk kinerja pegawai diajukan 13 pertanyaan, dan setiap pertanyaan diberi alternatif jawaban yaitu a, b, c, d, dan e. berikut ini disajikan data jawaban responden terhadap keseluruhan pertanyaan mengenai kinerja pegawai (variabel Y) berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan.

a. Tanggungjawab pribadi yang tinggi.

(i) Mentaati perintah atau peraturan

Tabel IV. 17

Distribusi jawaban responden tentang mentaati perintah atau peraturan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu mentaati	38	54,30
Mentaati	16	22,85
Kadang-kadang mentaati	16	22,85
Jarang mentaati	-	-
Tidak pernah mentaati	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.17, diketahui bahwa jawaban responden tentang mentaati perintah atau peraturan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 38 orang (54,30 %) responden yang

menjawab selalu mentaati, 16 orang (22,85 %) responden yang menjawab kadang-kadang mentaati. Kemudian responden yang menjawab sering mentaati sebanyak 16 orang (22,85 %). Sedangkan yang menjawab jarang mentaati dan tidak pernah mentaati tidak ada responden yang menjawab.

Instruksi pimpinan yang berkait dengan pekerjaan kepada pegawai adalah sangat lazim. Hal itu dilakukan dalam konteks penerapan fungsi-fungsi manajemen. Tujuannya agar proses pelaksanaan kegiatan atau program berlangsung sesuai dengan rencana yang digariskan. Namun demikian efektifitas instruksi tidak selalu berlangsung begitu saja.

Untuk mengontrol perilaku dari para pegawai dalam sebuah organisasi maka dibutuhkan suatu aturan baik itu peraturan tertulis maupun aturan yang sifatnya normatif atau aturan yang tak tertulis. Aturan-aturan akan dapat mengendalikan perilaku dalam melaksanakan tugasnya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Sehingga keberadaan dan kejelasan materi dari aturan tersebut haruslah jelas dan dapat dipahami oleh setiap pegawai.

(ii) Melaksanakan tugas dengan prinsip ketuntasan

Tabel IV.18

Distribusi jawaban responden tentang melaksanakan tugas dengan prinsip ketuntasan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	20	28,57
Sering	43	61,42

Kadang-kadang	7	10,01
Jarang	-	-
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.18, diketahui bahwa jawaban responden tentang kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 43 orang (61,42 %) responden yang menjawab sering, 20 orang (228,57 %) responden yang menjawab selalu dan 7 orang (10,01 %) responden yang menjawab kadang-kadang. Sedangkan yang menjawab kurang mampu dan tidak mampu, tidak ada responden yang menjawab.

Untuk melihat prestasi kerja seorang pegawai hal pertama yang perlu diperhatikan adalah kemampuan pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya tentunya tidak akan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan demikian tujuan organisasi tentunya tidak dapat tercapai sepenuhnya.

(iii) Memiliki pola kerja yang baik.

Tabel IV.19

Distribusi jawaban responden tentang memiliki pola kerja yang baik di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
----------------------------	-----------	----------------

Selalu	40	57,14
Sering	14	20,01
Kadang-kadang	16	22,85
Jarang	-	-
Tidak pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.19, diketahui bahwa jawaban responden tentang kesungguhan dalam menjalankan tugasnya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 40 orang (57,14 %) responden yang menjawab selalu, yang menjawab kadang-kadang sebanyak 16 orang (22,85 %). Kemudian, 14 orang (20,01 %) responden yang menjawab sering, sedangkan yang menjawab jarang dan tidak pernah tidak ada responden yang menjawab.

Aktivitas yang berlangsung dalam suatu lingkup lembaga atau instansi merupakan gambaran mengenai proses kegiatan yang dilakukan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut perlu didukung dengan langkah kerja yang menjamin arah dari proses kegiatan tersebut tetap sesuai dengan tujuan semula. Oleh karena itu, pentingnya pola kerja ditetapkan untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan secara bersama antara pihak-pihak yang berkaitan. Agar setiap usaha mencapai efisiensi dan efektifitas perlu dipastikan dahulu sarannya sebelum usaha atau kegiatan dilakukan. Adapun sarannya dipilih diantara berbagai alternatif atas dasar pertimbangan yang terlihat dari kondisi, situasi, dan sumber-sumber yang tersedia. Salah satu faktor penyebab tidak efisien dan efektif setiap bagian dalam mengelola proses kegiatan,

dikarenakan tidak ada perencanaan awal yang dilakukan atau pola kerja tidak dibuat sesuai kebutuhan yang ada.

b. Prakarsa (inisiatif).

(i) Mampu melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah.

Tabel IV.20

Distribusi jawaban responden tentang mampu melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	35	50
Sering	12	17,14
Kadang-kadang	20	28,57
Jarang	3	4,29
Tidak Pernah	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.20, diketahui bahwa jawaban responden tentang mampu melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) responden yang menjawab selalu, dan 20 orang (28,57 %) responden kadang-kadang. Kemudian yang menjawab sering yaitu sebanyak 12 orang (17,14 %) responden, sedangkan responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang (4,29 %) responden dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

Untuk melihat prestasi kerja seorang pegawai hal yang perlu diperhatikan adalah kemampuan pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah yang dibebankan oleh organisasi. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan hanya menunggu perintah dalam menyelesaikan tugasnya tentunya tidak akan memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan demikian tujuan organisasi tentunya tidak dapat tercapai sepenuhnya.

(ii) Hasil kerjanya dinilai cepat

Tabel IV.21

Distribusi jawaban responden tentang hasil kerjanya dinilai cepat di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu cepat dari jadwal	20	28,57
Cepat dari jadwal	15	21,42
Kadang-kadang cepat dari jadwal	18	25,71
Jarang cepat dari jadwal	17	24,30
Tidak pernah dari jadwal	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.21, diketahui bahwa jawaban responden tentang hasil kerjanya dinilai cepat di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 20 orang (28,57 %) yang menjawab selalu cepat dari jadwal, 18 orang (25,71 %) yang menjawab kadang-kadang cepat dari jadwal, 15 orang (21,42 %) yang menjawab cepat dari jadwal, 17 orang (24,30 %) yang menjawab jarang cepat dari jadwal, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

responden yang menjawab kadang-kadang cepat dari jadwal. Kemudian responden yang menjawab cepat dari jadwal sebanyak 15 orang (21,24 %), dan responden yang menjawab jarang cepat dari jadwal sebanyak 17 orang (24,30 %). Sedangkan yang menjawab tidak pernah cepat dari jadwal, tidak ada responden yang menjawab.

Setelah melihat terdapatnya kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara tuntas tanpa harus menunggu perintah yang dibebankan oleh organisasi, kemudian yang perlu dilihat dalam prestasi kerja adalah dalam waktu atau tempo penyelesaian tugas tersebut. Tentunya organisasi telah memiliki standar tentang batasan waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi kepada para pegawai. Semakin tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari waktu standar dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan, maka prestasi kerja tentunya dapat dikatakan semakin baik.

c. Tujuan Realistis

(i) Tujuan sesuai dengan akal dan kemampuannya.

Tabel IV.22

Distribusi jawaban responden tentang tujuan sesuai dengan akal dan kemampuannya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat memiliki	15	21,42
Memiliki	40	57,16
Cukup	15	21,42

memiliki		
Kurang memiliki	-	-
Tidak memiliki	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.22, diketahui bahwa jawaban responden tentang tujuan sesuai dengan akal dan kemampuannya di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 40 orang (57,16 %) responden yang menjawab memiliki, 15 orang (21,42 %) responden yang menjawab sangat memiliki. Kemudian responden yang menjawab cukup memiliki sebanyak 15 orang (21,42 %). Sedangkan yang menjawab kurang memiliki dan tidak memiliki tidak ada responden yang menjawab.

(ii) Keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Tabel IV.23

Distribusi jawaban responden tentang keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu berbenturan	10	14,28
Berbenturan	12	17,14
Kadang-kadang berbenturan	20	28,57
Jarang berbenturan	10	14,28
Tidak berbenturan	18	25,73
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014
(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.23, diketahui bahwa jawaban responden tentang keselarasan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 18 orang (25,73 %) yang menjawab tidak berbenturan, 20 orang (28,57 %) responden yang menjawab kadang-kadang berbenturan dan yang menjawab jarang berbenturan sebanyak 10 orang (14,28 %). Kemudian untuk kategori jawaban selalu berbenturan sebanyak 10 orang (14,28 %). Sedangkan untuk kategori jawaban berbenturan sebanyak 12 orang (17,14 %).

d. Rencana kerja

(i) Dilandaasi dengan tugas pokok dan fungsi.

Tabel IV.24
Distribusi jawaban responden tentang andasi dengan tugas pokok dan fungsi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat dilandaasi	35	50
Dilandaasi	15	21,42
Cukup dilandaasi	20	28,58
Kurang dilandaasi	-	-
Tidak dilandaasi	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014
(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.24, diketahui bahwa jawaban responden tentang dilandaasi dengan tugas pokok dan fungsi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) yang menjawab sangat

dilandaasi, 20 orang (28,58 %) responden yang menjawab cukup dilandaasi dan yang menjawab dilandaasi sebanyak 15 orang (21,42 %). Sedangkan untuk kategori jawaban kurang dilandaasi dan tidak dilandaasi tidak ada yang memilihnya.

Setelah melihat terdapatnya tujuan yang realitas dalam sebuah organisasi, maka perlu dilihat dalam prestasi kerja adalah bagaimana seluruh pegawai mampu melaksanakan rencana kerja yang telah dilandaasi akan tugas pokok dan fungsi masing-masing, Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang sosial dan tenaga kerja. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang mempunyai landasan tugas pokok dan fungsi yaitu menyiapkan bahan perumusan kebijakan di bidang sosial dan tenaga kerja kegiatan perencanaan dan penentuan kebutuhan, penganggaran, standarisasi pelayanan dan lain-lain.

(ii) Adanya tenggang waktu pencapaian.

Tabel IV.25
Distribusi jawaban responden tentang adanya tenggang waktu pencapaian di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat jelas	39	55,71
Jelas	15	21,42
Cukup jelas	10	14,28
Kurang jelas	6	8,57
Tidak jelas	-	-

Jumlah	70	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.25, diketahui bahwa jawaban responden tentang adanya tenggang waktu pencapai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 39 orang (55,71 %) yang menjawab sangat jelas, 15 orang (21,42 %) responden yang menjawab jelas dan yang menjawab cukup jelas sebanyak 10 orang (14,28 %). Kemudian kategori jawaban tidak jelas juga sebanyak 6 orang (8,57 %). Sedangkan untuk kategori jawaban tidak jelas tentang adanya tenggang waktu pencapai tidak ada yang memilihnya.

Dalam sebuah organisasi/instansi telah memiliki standar tentang batasan waktu tertentu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi kepada para pegawai. Semakin tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari waktu standar dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan yang dimilikinya, maka prestasi kerja tentunya dapat dikatakan semakin baik.

e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit

(i) Adanya upaya penilaian atau evaluasi.

Tabel IV.26

Distribusi jawaban responden tentang danya upaya penilaian atau evaluasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	15	21,42
Baik	35	50
Cukup baik	20	28,58

Kurang baik	-	-
Tidak baik	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.26, diketahui bahwa jawaban responden tentang adanya upaya penilaian atau evaluasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 35 orang (50 %) responden yang menjawab baik, 20 orang (28,58 %) responden yang menjawab cukup baik dan yang menjawab sangat baik sebanyak 15 orang (21,42%). Sedangkan untuk kategori jawaban kurang baik dan tidak baik tentang adanya upaya penilaian atau evaluasi tidak ada yang memilihnya.

Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu diadakannya penilaian/evaluasi, penilaian/evaluasi adalah sebuah proses dimana keberhasilan yang dicapai dibandingkan dengan seperangkat keberhasilan yang diharapkan. Perbandingan ini kemudian dilanjutkan dengan pengidentifikasian faktor-faktor yang berpengaruh pada kegagalan dan keberhasilan. Evaluasi ini dapat dilakukan secara internal oleh mereka yang melakukan proses yang sedang dievaluasi ataupun oleh pihak lain, dan dapat dilakukan secara teratur maupun pada saat-saat yang tidak beraturan. Proses evaluasi dilakukan setelah sebuah kegiatan selesai, dimana kegunaannya adalah untuk menilai/menganalisa apakah keluaran, hasil ataupun dampak dari kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diinginkan.

(ii) Interpretasi positif atas hukuman dan ganjaran dari organisasi

Tabel IV.27

Distribusi jawaban responden tentang interpretasi positif atas hukuman dan ganjaran dari organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat menyadari	20	28,57
Menyadari	28	40
Cukup menyadari	22	31,43
Kurang menyadari	-	-
Tidak menyadari	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.27, diketahui bahwa jawaban responden tentang interpretasi positif atas hukuman dan ganjaran dari organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 28 orang (40%) responden yang menjawab menyadari, 22 orang (31,43 %) responden yang menjawab cukup menyadari. Selanjutnya 20 orang (28,57 %) responden yang menjawab sangat menyadari, sedangkan yang menjawab kurang menyadari dan tidak menyadari, tidak ada responden yang menjawab.

Pada suatu organisasi sangat diperlukan aturan dan hukum dimana **aturan dan hukum berfungsi** sebagai suatu alat pengendali agar suatu kinerja dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. jika suatu organisasi aturan dan hukum tidak diterapkan maka suatu organisasi tersebut tidak

akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan konflik kepentingan baik antar individu ataupun antar organisasi.

Untuk mengefektifkan peraturan tersebut butuh kesadaran untuk mematuhi peraturan yang sudah diterapkan dalam sebuah organisasi tersebut, maka dibuatlah hukum agar mereka mematuhi hukum tersebut. Hukum tersebut juga berlaku dalam bersosialisasi contohnya dalam berorganisasi. Pentingnya hukum dalam organisasi agar pelaku dalam organisasi tersebut untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: Waktu, Intensitas, Jadwal, Klarifikasi, dan Impersonalitas (tidak bersifat pribadi).

- f. Kesempatan merealisasikan rencana**
(i) Mendayagunakan sumber-sumber yang ada.

Tabel IV.28

Distribusi jawaban responden tentang mendayagunakan sumber-sumber yang ada di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat perlu	23	32,85
Perlu	37	52,87
Cukup perlu	10	14,28
Kurang perlu	-	-
Tidak perlu	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel III.35, diketahui bahwa jawaban responden tentang mendayagunakan sumber-sumber yang ada di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota

Tanjungpinang terdapat 37 orang (52,87 %) responden yang menjawab perlu, 23 orang (32,85 %) responden yang menjawab sangat perlu dan yang menjawab cukup perlu sebanyak 10 orang (14,28 %). Sedangkan untuk kategori jawaban kurang perlu dan tidak perlu tentang mendayagunakan sumber-sumber yang ada tidak ada yang memilihnya.

Tidak hanya dalam hal kemampuan dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang dapat dilihat dari prestasi kerja, tetapi juga dapat dilihat melalui kemampuan pegawai dalam mendayagunakan sumber-sumber yang ada di dalam organisasi, sehingga hasil pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tersebut akan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

(ii) Meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang dibutuhkan.

Tabel IV.29

Distribusi jawaban responden tentang meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang dibutuhkan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Kategori jawaban responden	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat perlu	29	41,42
Perlu	25	30,01
Cukup perlu	20	28,57
Kurang perlu	-	-
Tidak perlu	-	-
Jumlah	70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

(Lampiran IV)

Berdasarkan Tabel IV.29, diketahui bahwa jawaban responden tentang meningkatkan pengetahuan/keterampilan yang

dibutuhkan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang terdapat 29 orang (41,42%) responden yang menjawab sangat perlu, 25 orang (30,01 %) responden yang menjawab perlu dan yang menjawab cukup perlu sebanyak 20 orang (28,57 %). Sedangkan untuk kategori jawaban kurang perlu dan tidak perlu tentang mendayagunakan sumber-sumber yang ada tidak ada yang memilihnya.

Dukungan pimpinan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang kepada para pegawainya dapat menjadi motivator bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerja yang dilakukannya. Dengan demikian dukungan ini juga menjadi upaya peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Dukungan ini dapat saja berupa rekomendasi kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan, rekomendasi dalam meningkatkan jenjang pendidikan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil, adalah penilaian secara periode pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan,

pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Keberhasilan sebuah organisasi adalah ketika kinerja para pegawainya sudah mencapai tingkat maksimal. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sudah bagus, sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dapat diukur dengan indikator, tanggungjawab pribadi yang tinggi, prakarsa (inisiatif), tujuan realistik, rencana kerja, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, kesempatan merealisasikan rencana.

Untuk melihat kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang maka dibutuhkan pengkategorian jawaban responden mengenai kinerja pegawai sebagaimana yang terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.30
Distribusi frekuensi klasifikasi jawaban responden mengenai kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang

Nilai Jawaban	Jawaban	Frekuensi	Persen (%)
4,21 – 5,00	Sangat tinggi	19	27,14
3,41 – 4,20	Tinggi	49	70
2,61 – 3,40	Sedang	2	2,86
1,81 – 2,60	Rendah	-	-
1,00 –	Sangat	-	-

1,80	rendah		
Jumlah		70	100

Sumber : Data Penelitian Tahun 2014

Berdasarkan tabel klasifikasi data (Tabel IV.30) di atas diketahui bahwa jawaban responden berada pada kategori tinggi sebanyak 49 orang (70 %), kategori sangat tinggi sebanyak 19 orang (27,14 %) responden. Kemudian kategori sedang sebanyak 2 orang (2,86 %) responden. Sedangkan kategori rendah dan sangat rendah tidak ada..

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sudah bagus. Hal ini terlihat dari jawaban mayoritas yang diberikan oleh responden.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, maka penulis menggunakan uji *Korelasi Pearson Product Moment* dimana untuk mengetahui adanya pengaruh atau untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variabel maka digunakan analisa korelasi.

Dari data diperoleh dari responden dalam penelitian ini maka hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 N &= 70 \\
 x &= 3059 \\
 y &= 3665 \\
 x^2 &= 134665 \\
 y^2 &= 192907 \\
 xy &= 160518
 \end{aligned}$$

Kemudian hasil tersebut dimasukkan
 kedalam rumus *Korelasi Person Product*
Moment, maka didapatkan :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 &= \frac{70 \cdot (160.518) - (3.059)(3.665)}{\sqrt{\{70 \cdot (134.665) - (3.059)^2\} \{70 \cdot (192.907) - (3.665)^2\}}} \\
 &= \frac{(69.069)(71.265)}{25.025} \\
 &= \frac{4922202285}{70.158, 4085} \\
 &= 0,356
 \end{aligned}$$

Setelah diuji secara empiris, maka hipotesa yang diajukan dapat diterima dan tidak menyimpang dari kerangka teori. Hal ini berarti budaya organisasi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

Dari hasil perhitungan yang menggunakan rumus *Korelasi Product Moment*, maka didapat hasil koefisien korelasi sebesar 0,356 untuk menentukan signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, maka harus diperbandingkan antara r yang diperoleh dengan rumus *Korelasi Product Moment* dengan r pada tabel (r tabel). Jika dilihat pada r tabel koefisien *Korelasi Product Moment* dengan taraf signifikan 5% untuk $N = 70$ diperoleh nilai tabel 0,235.

Jika dibandingkan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *Korelasi Product Moment*, maka dapat dilihat bahwa r yang diperoleh dari hasil perhitungan rumus *Korelasi Product Moment* adalah lebih besar dibandingkan r tabel koefisien *Korelasi Product Moment* $0,356 > 0,235$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Dengan kata lain adalah apabila salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan dan begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel mengalami penurunan maka variabel yang berkorelasi juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil-hasil yang dikemukakan di atas, maka hipotesa yang dikemukakan ini dapat diterima yaitu ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

Selanjutnya untuk dapat memberikan interpretasi seberapa kuat hubungan tersebut, maka digunakan penafsiran/interpretasi angka yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:214).

Tabel IV.31
Pedoman untuk memberikan Interpretasi koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.19	Sangat rendah
0.20 – 0.39	Rendah
0.40 – 0.59	Sedang
0.60 – 0.79	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Sumber : Penelitian Tahun 2014

Melalui interpretasi di atas diketahui bahwa tingkat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berada pada kategori rendah. Dari hasil r_{xy} sebesar 0,356 maka menurut interpretasi di atas jelas menunjukkan adanya korelasi yang di antara 0,20 – 0,39.

4. Pengujian Koefisien Penentu.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (variabel bebas X) terhadap kinerja pegawai (Variabel terikat Y) dapat dihitung dengan rumus Koefisien Penentu, sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KP} &= (r_{xy})^2 \times 100\% \\
 &= (0,356)^2 \times 100\% \\
 &= 0,123736 \times 100\% \\
 &= \mathbf{12,67\%}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang adalah sebesar 12,67 % dan 87,33 % selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan koefisien korelasi *product moment* antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, maka di dapat hasil sebesar 0,356. Untuk menentukan taraf signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, maka harus diadakan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisien korelasi *product moment* dengan r pada tabel, yaitu taraf () 5 % untuk $N = 70$ diperoleh nilai r sebesar 0,235.

Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel ($0,356 > 0,235$), sehingga Hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima, dan Hipotesa nol (H_o) yang

menyatakan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima/ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang”, ini berarti semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang. Dengan kata lain apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya apabila salah satu variabel mengalami penurunan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami penurunan.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang adalah sebesar 12,67 % dan 87,33 % selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang terdapat di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berada pada kategori kuat. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator budaya organisasi yang diperoleh dari lapangan, berupa Prilaku yang diamati (*Observed behavior regulation*), Nilai dominan (*Dominant value*), Filosofi (*Philosophy*), Aturan

(*Rules*), Iklim organisasi (*Organizational climate*).

2. Kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator kinerja pegawai yang diperoleh dari lapangan, berupa tanggungjawab pribadi yang tinggi, prakarsa (inisiatif), tujuan realistis, rencana kerja, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, kesempatan merealisasikan rencana.
3. Berdasarkan uji r_{xy} terhadap data menunjukkan bahwa “ Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang”, karena r hitung lebih besar dari pada r tabel dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, berada pada kategori rendah. Dengan demikian Hipotesa alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima, dan Hipotesa nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak

dapat diterima/ditolak. Berdasarkan perhitungan Koefisien Penentu (KP), maka diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sebesar 12,67 % dan 87,33 % selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

A. Saran.

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang sudah baik, oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal pengembangan budaya organisasi di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang.
2. Berdasarkan pengamatan tentang kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang, masih perlu peningkatan kinerja pegawai terutama pada bidang disiplin dan kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi dapat membantu dalam penyelesaian tugas.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU :

- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Amara Books: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT. Rafika Aditama: Bandung.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM: Yogyakarta.
- Moeljono Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Poerwanto. 2007. *Budaya Perusahaan*. Pustaka Pelajar : Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. IIPP STIM YKPN: Yogyakarta.
- Sopiah, Dr. M.Pd. MM. 2008. *Prilaku Organisasi*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- Suwarto, Prof. Dr. F. X & Drs. D. Koeshartono, M. M. 2009. *Budaya Organisasi*. Universitas Atmajaya: Yogyakarta
- Tampubolon, Manahan P, 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Tika, Prabundu H, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wirawan, Dr. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi : Teori Aplikasi Penelitian*. Salemba Empat : Jakarta
- Wibesite. 2011. <http://www.damandiri.or.id/file/widyoyudonounairbab2.pdf>

Dokumen :

Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 10 tahun 2009 tentang uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang