

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA TIM  
PELAKSANA KEGIATAN PNPM-MPd  
SE-KECAMATAN GUNUNG SITOLI UTARA**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**MOMIMOTANI ZEGA**

**NIM. 500014067**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2015**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul  
**Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja  
Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se- Kecamatan Gunung Sitoli Utara**  
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang  
dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.  
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya  
penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia  
menerima sanksi akademik.

Medan, 2015

Yang menyatakan,




**MOMIMOTANI ZEGA**  
NIM 500014067

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se- Kecamatan Gunung Sitoli Utara**

Penyusun TAPM : **MOMIMOTANI ZEGA**  
 NIM : 500014067  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Hari/Tanggal : Minggu, 4 Oktober 2015

Pembimbing II,



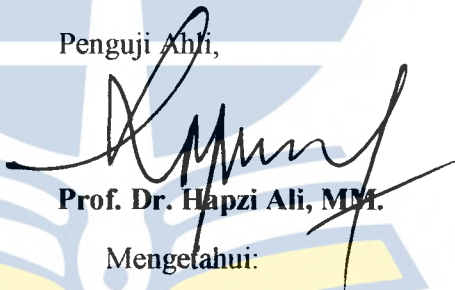
**Dr. HERMAN, MA**  
 NIP 19560525 198603 1 004

Pembimbing I,



**Dr. YENI ABSAH, SE., M.Si.**  
 NIP 1974123 200012 2 001

Penguji Ahli,



**Prof. Dr. Hapzi Ali, M.M.**

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen  
 Program Pascasarjana,



**MOHAMAD NASOHA, SE., MSc.**  
 NIP 19781111 200501 1 001

Direktur  
 Program Pascasarjana,



**SUCIATI, M.Sc., Ph.D.**  
 NIP 19520213 198503 2 001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang-Tangerang Selatan  
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

**PENGESAHAN**

Nama : **MOMIMOTANI ZEGA**  
NIM : 500014067  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul TAPM : **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya  
Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana  
Kegiatan PNPM-MPd Se- Kecamatan Gunung Sitoli  
Utara**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu, 4 Oktober 2015  
Waktu : 08.00 WIB

dan telah dinyatakan LULUS.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji,

Tanda Tangan

**Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.**

Penguji Ahli,

**Prof. Dr. Hapzi Ali, MM**

Pembimbing I,

**Dr. YENI ABSAH, SE., M.Si.**

NIP 1974123 200012 2 001

Pembimbing II,

**Dr. HERMAN, MA**

NIP 19560525 198603 1 004

## ABSTRAK

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim  
Pelaksana kegiatan PNPM-MPD Se- kecamatan gunung Sitoli utara

**Momimotani Zega**  
momizega@gmail.com  
Universitas Terbuka

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kemampuan kerja adalah kesanggupan, kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan tingkat pendidikan optimal. budaya organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain dengan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut pengamatan dan monitoring di lapangan (tempat kerja), masalah-masalah yang terjadi di Kecamatan Gunungsitoli Utara dapat dilihat dari fenomena-fenomena seperti terjadi pembakaran bangunan yang telah dikerjakan TPK karena ketidakcocokan terhadap penerima manfaat, terjadi penolakan dari beberapa masyarakat karena tidak terpilih sebagai anggota TPK. Selain itu juga, hasil kerja TPK tidak sesuai dengan dana yang dikola. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPD Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara Setelah dirumuskan hipotesis sesuai judul tersebut maka dilanjutkan kepada pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan TPKse-Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan 260 orang TPK. Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil sebanyak 25% dari populasi penelitian yaitu 65 orang dari populasi penelitian. Sampel penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis sedangkan untuk uji validitas diambil sebanyak 30 orang di luar sampelnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Dari hasil analisis regresi pada tingkat kepercayaan 5%, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPD Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPD Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,773 yang berarti 77,3% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi dan sisanya sebesar 22,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja*



## ABSTRACT

Influence Ability To Work and Organizational Culture  
Performance Executive Team PNPM-MPD A sub-district  
north mountain Sitoli

**MOMIMOTANI ZEGA**  
[momizega@gmail.com](mailto:momizega@gmail.com)

Performance is the result of the work achieved by a person or group in a certain time period are judged on the quality and quantity in accordance with the duties and responsibilities imposed upon him to achieve the goals and standards set by the organization. Ability to work is the ability, skill person in doing any work or tasks and responsibilities that have been assigned to him by the knowledge, training, experience and education levels optimal. organizational culture is a group of people who have similar beliefs, values, and assumptions that would become the foundation for everyone in the organization to interpret every action well they are doing as well as actions carried out with the cooperation of others to achieve organizational goals. According to the observation and monitoring in the field (the workplace), the problems that occurred in the District of North Gunungsitoli can be seen from phenomena such as occurs pembakaran building that has been done TPK due to the incompatibility of the beneficiaries, there is resistance from some of society because it is not elected as a member TPK. In addition, the work of TPK is not in accordance with the funds dikola. The purpose of this study was to reveal the influence of Work Ability and Cultural Organization Implementation Team Performance Against PNPM-MPD Se-District of North Gunungsitoli Once formulated the hypothesis according to the title then proceed to test the hypothesis. This type of research is descriptive quantitative. The population in this study is the overall TPKse-District of North Gunungsitoli with 260 TPK. In this study, samples were taken by 25% of the study population is 65 people from the study population. The study sample used to test hypotheses while to test the validity taken as many as 30 people outside the sample. The data used are primary data and secondary data. The analytical method used is descriptive analysis method and multiple regression analysis. From the results of regression analysis at 5% confidence level, it can be concluded that the ability to work and organizational culture simultaneously positive and significant impact on the performance implementation team PNPM-MPD Se-District of North Gunungsitoli. The results showed that partial work ability and organizational culture positive and significant impact on the performance implementation team PNPM-MPD Se-District of North Gunungsitoli. From the test results of the coefficient of determination (R square) of 0.773, which means 77.3% of performance variables can be explained by the variable workability and culture of the organization and the remaining 22.7% can be explained by other variables not examined in this study.

***Keywords:* Ability Work, Organizational Culture and Performance**

## KATA PENGANTAR

Peneliti memanjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Universitas Terbuka yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se- Kecamatan Gunung Sitoli Utara”**. Dalam menyelesaikan TAPM ini, peneliti mendapatkan bimbingan dan dorongan yang tak ternilai dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan penuh kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Suciati, M.Sc., Ph.D.**, Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Bapak **Mohamad Nasoha, SE., M.Sc.** Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka selaku Penanggungjawab Program Studi Magister Manajemen;
3. Ibu **Dr. Yeni Absah, SE., M.Si.**, sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dengan penuh perhatian dan kesabaran dan Ibu **Dr. Herman, MA**, sebagai Pembimbing II, yang juga telah memberikan bimbingan dan petunjuk selama penulisan TAPM ini;
4. Bapak/Ibu Tutor Tatap Muka dan Tutor Online Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka, UPBJJ-UT Medan, khususnya di Kelompok Belajar (Pokjar) Gunungsitoli yang telah membekali peneliti dengan berbagai materi pendukung sejak semester pertama sampai semester terakhir;
5. Teman-teman mahasiswa yang telah memberikan sumbangan ide, gagasan dan masukan bagi peneliti, baik melalui tutorial online, maupun teman-teman di Pokjar Gunungsitoli; dan
6. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan TAPM ini, semoga bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah diberikan, mendapat berkat yang tak berkesudahan dari Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Pemurah.

Peneliti menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan yang ada. Oleh sebab itu,

peneliti mengharapkan kritik dan saran konstruktif dari semua pihak sehingga TAPM ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan juga bagi peneliti sendiri sebagai salah satu upaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Akhir kata, peneliti berharap Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini dapat menjadi bermakna dan bermanfaat. Terima kasih.

Gunungsitoli,  
Peneliti,

2015



**MOMIMOTANI ZEGA**  
NIM 500014067





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori .....	9
1. Kinerja .....	9
2. Kemampuan Kerja .....	11
3. Budaya Organisasi .....	15
4. Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan.....	21
B. Penelitian Terdahulu .....	35
C. Kerangka Berpikir .....	36
1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara.....	36
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara.....	36
3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja.....	37
D. Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	39
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
C. Operasionalisasi Variabel .....	40
D. Instrumen Penelitian .....	41
1. Uji Validitas.....	42
2. Perhitungan Reliabilitas.....	46
E. Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	47
G. Metode Analisis Data.....	48
1. Deskriptif.....	48
2. Inferensial .....	49
a. Uji Asumsi Klasik.....	49
b. Uji Linearitas .....	51

c. Analisis Regresi Berganda.....	51
3. Pengujian Hipotesis .....	52
a. Uji t.....	52
b. Uji F (Uji Simultan).....	53
c. Koefisien Determinasi .....	54

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Kecamatan Gunungsitoli Utara.....	55
1. Lokasi Tempat Kecamatan Gunungsitoli Utara .....	55
B. Karakteristik Responden.....	55
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	56
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
C. Deskriptif Data Hasil Penelitian .....	57
1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Kerja .....	59
2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi .....	63
3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	68
D. Uji Asumsi Klasik .....	72
1. Uji Multikolinieritas .....	72
2. Uji Heterokedastisitas.....	73
3. Uji Normalitas .....	74
E. Uji Linearitas Regresi .....	75
F. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	77
G. Hasil Pengujian Hipotesis .....	78
1. Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	78
2. Koefisien Determinasi .....	79
3. Uji t (Parsial) .....	80
H. Pembahasan .....	82
1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara.....	82
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara .....	83
3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara .....	84

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	87

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	88
<b>LAMPIRAN</b> .....	90

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu .....	35
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	40
3.2	Skala <i>Likert</i> Pada Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Kemampuan Kerja.....	43
3.4	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Budaya Organisasi.....	44
3.5	Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner Kinerja .....	45
3.6	Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	46
3.7	Interval Persentase.....	49
4.1	Kerateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2	Kerateristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
4.3	Kerateristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
4.4	Kriteria Tanggapan Responden.....	58
4.5	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan Kerja.....	59
4.6	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi....	63
4.7	Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja.....	68
4.8	Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
4.9	Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Kemampuan Kerja.....	75
4.10	Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Kemampuan Kerja.....	76
4.11	Koefisien Regresi .....	77
4.12	Hasil Uji F (Simultan).....	78
4.13	Koefisien Determinasi .....	79
4.14	Uji t (Parsial) .....	81

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Berpikir .....	38
4.1	Grafik Uji Heterokedastisitas .....	73
4.2	Grafik Uji Normalitas.....	74



**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Permohonan Pengisian Kuesioner .....	90
2.	Kuesioner Penelitian .....	91
3.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	94
4.	<i>Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian</i> .....	100
5.	Tabulasi Data Responden.....	109
6.	Uji Frekuensi.....	121
7.	Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	126
8.	Uji Asumsi Klasik.....	130
9.	Uji Regresi Berganda.....	137





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan perubahan peran dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Globalisasi bagi organisasi atau perusahaan multinasional membawa konsekuensi perhatian akan keseimbangan perspektif global dengan fleksibilitas lokal. Globalisasi juga membuat organisasi-organisasi lokal harus tetap mewaspadaai perubahan dan perkembangan global yang berlangsung cepat dan terus-menerus agar dapat mempertahankan keberadaannya.

Menurut Sudharto (2011), tumpuan utama organisasi dalam menghadapi perubahan global tersebut adalah pada sumber daya manusianya (SDM). Kemampuan organisasi untuk berkembang tidak lebih daripada kemampuan SDM-nya yang menunaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka kerja yang terarah. SDM merupakan modal non material dan non finansial dalam organisasi yang mutlak sifatnya karena ia merupakan aset utama organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM bukan lagi beban tetapi merupakan modal perkembangan organisasi. Dalam setiap organisasi memiliki tujuan dan sasaran yang akan dicapai. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik, karena merupakan sumber daya terpenting suatu organisasi, yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Orang yang cakap adalah orang yang kinerjanya baik.

Dengan kinerja baik, bukan saja individu yang beruntung, akan tetapi organisasi juga akan mendapatkan keuntungan.

Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya adalah kemampuan kerja anggota organisasi atau karyawan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan taupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dikatakan baik bila dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan merupakan salah satu program dengan prinsip pembangunan partisipatif yang bertujuan mengentaskan kemiskinan. Salah satunya melalui peningkatan akses masyarakat miskin terhadap perumahan dan pemukiman yang berkualitas di perdesaan, memiliki wadah dalam memperjuangkan aspirasi dan kebutuhan, serta



mampu mempengaruhi keputusan kebijakan publik dalam bidang infrastruktur. Berdasarkan pada website resminya, PNPM Mandiri Perdesaan merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat yang mendukung PNPM Mandiri yang wilayah kerja dan target sasaran adalah masyarakat perdesaan. Dalam PNPM Mandiri Perdesaan, seluruh anggota masyarakat didorong untuk terlibat dalam setiap tahapan kegiatan secara partisipatif, mulai dari proses perencanaan, pengambilan keputusan dalam penggunaan dan pengelolaan dana sesuai kebutuhan paling prioritas di desanya, sampai pada pelaksanaan kegiatan dan pelestariannya.

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP) merupakan bagian dari program pro rakyat untuk meningkatkan kesejahteraan dan mempercepat pengentasan kemiskinan. Hal ini sesuai dengan amanah ideologi dan konstitusi salah satu butir Pancasila, yakni kesejahteraan dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kemiskinan tidak hanya terjadi di wilayah terpencil dimana telah tercakup dalam program Inpres Desa Tertinggal, tetapi juga di tempat-tempat lain yang kurang terpencil bahkan perkotaan, seperti di Kecamatan Gunungsitoli Utara. Untuk itu pemerintah juga menyediakan PNPM-MPd dimaksudkan untuk menanggulangi kemiskinan melalui peningkatan partisipasi masyarakat di dalam proses pembangunan, peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam penyediaan layanan umum, dan peningkatan kapasitas.

Tingkat keberhasilan pembangunan dalam pembangunan daerah sangat ditentukan oleh sejauhmana perencanaan pembangunan tersebut mampu melibatkan partisipasi masyarakat. Perencanaan pembangunan yang berorientasi pada pembangunan manusia dalam pelaksanaannya sangat mensyaratkan

keterlibatan langsung dari masyarakat penerima program pembangunan. Hal ini diperoleh dengan adanya partisipasi dari masyarakat penerima program, maka tingkat keberhasilan pembangunan tersebut akan sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat itu sendiri (Mediawati, 2011).

Partisipasi masyarakat dalam tahap perencanaan pembangunan merupakan tingkatan yang paling tinggi bila diukur dari derajat keterlibatan masyarakat. Partisipasi masyarakat akan terjadi apabila pelaku atau pelaksana program pembangunan di daerahnya adalah orang-orang, organisasi atau lembaga yang dapat dipercaya integritasnya. Partisipasi juga terjadi apabila program tersebut menyentuh inti masalah yang dirasakan dan dapat memberikan manfaat terhadap kesejahteraan hidup masyarakat. Pemberian kewenangan kepada masyarakat setempat tidak hanya untuk menyelenggarakan proyek atau program pembangunan, tetapi juga untuk mengelola proyek tersebut. Pengelolaan tersebut akan mendorong masyarakat untuk mengerahkan segala kemampuan dan potensinya dalam hal ini adalah Tim Pelaksana Kegiatan (TPK) demi keberhasilan proyek atau program tersebut.

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat-Mandiri Pedesaan (PNPM-MPd) di Kecamatan Gunungsitoli Utara dikelola oleh Tim Pelaksana Kegiatan (TPK). TPK dipilih dan diangkat melalui musyawarah dari setiap desa yang dipimpin oleh kepala desa. TPK yang telah direkrut melalui musyawarah tersebut memiliki kemampuan yang berbeda-beda yang didasari dari tingkat pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda. Dengan kemampuan kerja yang berbeda-beda akan mempengaruhi kinerja TPK dalam mencapai tujuan yang telah



ditetapkan oleh organisasi tersebut. TPK seharusnya dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan kinerja anggota di dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan kinerja Tim Palaksana Kegiatan (TPK), budaya organisasi merupakan nilai yang dibentuk melalui proses oleh TPK untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Budaya organisasi dapat mengarahkan dan menjadi pedoman bagi TPK dalam bekerja sehingga membuat TPK lebih berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Dalam budaya organisasi yang kuat (*strong culture*), nilai-nilai inti organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama (Robbins, 2007).

Menurut pengamatan dan monitoring di lapangan (tempat kerja), masalah-masalah yang terjadi di Kecamatan Gunungsitoli Utara dapat dilihat dari fenomena-fenomena seperti terjadi pembakaran bangunan yang telah dikerjakan TPK karena ketidakcocokan terhadap penerima manfaat, terjadi penolakan dari beberapa masyarakat karena tidak terpilih sebagai anggota TPK. Selain itu juga, hasil kerja TPK tidak sesuai dengan dana yang dikola artinya laporan keuangan banyak yang tidak jelas sehingga banyak anggota masyarakat yang melapor kepada atasan. Setiap diadakan rapat, kadangkala penerima manfaat tidak hadir sehingga rapat tersebut gagal. Sering juga terjadi kesalahpahaman antara ketua TPK dengan anggotanya karena tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Ketua hanya tamatan SMA sedangkan anggota ada beberapa sarjana. Ini akibat dari pemilihan yang tidak didasari pada kompetensi atau tingkat pendidikan yang sesuai



tetapi kadangkala pemilihan ketua didasari pada hubungan keluarga kepala desa atau orang yang berpengaruh di desa tersebut.

Kemampuan kerja TPK yang didasari tingkat pendidikan dan pengalaman yang berbeda-beda, membuat hasil kerja atau kinerja TPK tidak tercapai dengan maksimal baik dari segi administrasi maupun dari segi pembangunan fisik. Hasil kerja TPK yang tidak maksimal membuat tujuan dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat-Mandiri Pedesaan (PNPM-MPd) tidak akan tercapai juga.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-PMd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini secara umum untuk mengetahui, menguji, dan membuktikan pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara. Tujuan khusus dalam penelitian ini untuk menganalisis, menguji, membuktikan, dan mengetahui yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?
3. Pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara?

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian meliputi kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis kegunaan dari hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan kontribusi bagi ilmu pendidikan secara khusus dalam bidang dan manajemen sumber daya manusia bahwa usaha meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja dan budaya organisasi.
- b. Meningkatkan kinerja TPK melalui meningkatkan kemampuan kerja dan budaya organisasi yang tinggi sehingga mencapai hasil yang memuaskan.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis kegunaan hasil penelitian ini meliputi:

- a. Memberikan masukan kepada masyarakat khususnya ketika mengadakan musyawarah dalam memilih dan menetapkan TPK PNMP-MPD bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi sangatlah penting untuk ditingkatkan.
- b. Bagi pihak-pihak yang terkait dalam PNPM-MPD, untuk lebih memperhatikan kemampuan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja (Poerwadarminta 2011:598). Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rachmawati (2013) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Iswanto (2013:5-6) kinerja adalah sebagai catatan *outcomes* (hasil keluaran) yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (dalam Bernadin dan Russel).

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam kaitannya dengan TPK PNPB-MPD, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh TPK dalam waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like dan dislike*" dari penilai agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Mangkuprawira (2007) juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai/karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang



positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Wibowo (2007), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”

Indikator kinerja menurut T.R. Mitchell dalam Rachmawati (2013:120) adalah sebagai berikut:

- 1) kualitas hasil kerja
- 2) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- 4) kemampuan menyelesaikan pekerjaan
- 5) kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain.

## **2. Kemampuan Kerja**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang artinya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sanggup melakukan sesuatu sedangkan kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu. Kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan

Menurut Robbins (2007) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Gibson (2004) mengatakan bahwa kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang seperti

kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kemampuan.

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Untuk mencapai hasil atau kinerja organisasi secara efisien dan efektif karyawan atau pegawai harus memiliki kemampuan intelektual, kemampuan konseptual dan kemampuan administrasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh tujuan individu. Dengan demikian dituntut adanya kegiatan guna peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang fisik untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kesanggupan, kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan tingkat pendidikan optimal.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada



umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seseorang yang tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu atau tidak berminat terhadap pekerjaan tersebut maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Robbins (2007) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya satu diantaranya ditentukan oleh tingkat kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Salah satu faktor dari kesanggupan karyawan tersebut adalah kemampuan kerja karyawan seperti yang telah dikemukakan di depan. Seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada kemampuannya.

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui

pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, (Robbins, 2007):

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna. Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins, 2007).

Kemampuan keterampilan, adalah kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu. Sedangkan kemampuan sikap adalah kesiap siagaan



mental yang diorganisasi lewat pengalaman, yang mempunyai pengaruh tertentu kepada tanggapan seseorang terhadap orang-orang, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Sejalan dengan uraian tersebut untuk memperoleh kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dapat melalui pendidikan yang relevan dengan pekerjaan.

### 3. Budaya Organisasi

Kata *culture* berasal dari bahasa Latin *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani (Koentjaraningrat dalam Umam, 2010). Jadi budaya adalah hasil cipta, rasa, karsa, dan karya manusia untuk mempertahankan keberadaannya.

Menurut Edward Burnett Tylor dalam Ndraha (2010: 43) bahwa "*Culture or civilization, taken in its wide technographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom and any other capabilities and habits acquired by men as a member of society.*" (Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas, meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan/percaya, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur budaya meliputi: (1) ilmu pengetahuan; (2) kepercayaan; (3) seni; (4) moral; (5) hukum; (6) adat istiadat; (7) perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat; (8) asumsi dasar; (9) sistem nilai; (10) pembelajaran/pewarisan; dan (11) masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Umam, 2010). Sementara itu yang dinamakan organisasi menurut Darmawan (2013: 144) adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi



yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain. Dalam organisasi, orang-orang yang tergabung dalamnya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama ini adalah kerja sama yang terarah pada pencapaian tujuan yaitu dengan mengikuti pola interaksi antar individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh pendiri organisasi. Keseluruhan pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk kebiasaan bersama yang disebut budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti (*shared meaning*) dari suatu nilai yang ada (Arifin (2010: 175). Dalam kesimpulan Darmawan (2013: 143) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi. Menurut Robbins (2007: 256) bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya dalam organisasi karena norma-norma itu baik

Budaya organisasi menurut Umam (2010: 143) merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) maupun non fisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Robbins (2007: 256-257) mengemukakan ada tujuh karakteristik utama dalam budaya organisasi yaitu: (1)

inovasi dan keberanian mengambil risiko, (2) perhatian pada hal-hal rinci, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, dan (7) stabilitas.

Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan keyakinan, tata nilai, dan asumsi yang akan menjadi landasan bagi semua orang di organisasi untuk menginterpretasikan setiap tindakan baik yang mereka lakukan maupun tindakan yang dilakukan orang lain dengan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya (Arifin, 2010: 174).

Menurut Darmawan (2013: 147) fungsi budaya organisasi adalah:

1. Budaya memiliki suatu peran untuk menetapkan perbedaan, artinya budaya menciptakan perbedaan jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya memunculkan komitmen lebih luas dari kepentingan individu.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap perilaku anggota organisasi.

Sedangkan Ndraha (2010: 45) mengemukakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat.
- b. Sebagai pengikat suatu masyarakat.



- c. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan dan sumber daya.
- d. Sebagai kekuatan penggerak.
- e. Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah.
- f. Sebagai pola perilaku.
- g. Sebagai warisan.
- h. Sebagai pengganti formalisasi
- i. Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan.
- j. Sebagai proses menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk nation state.

Robbins (2007) menyatakan bahwa fungsi-fungsi yang dimainkan budaya organisasi meliputi :*pertama*, budaya mempunyai satu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antar suatu organisasi dengan organisasi lainnya. *Kedua*, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. *Keempat*, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat. Akhirnya, yang *kelima*, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Beberapa fungsi ini memperlihatkan betapa luasnya cakupan dan arti penting budaya bagi upaya pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu budaya organisasi memerlukan perhatian dan keseriusan para pimpinan organisasi untuk menanganinya jangan sampai budaya kehilangan fungsi sehingga menghambat kemampuan adaptasi dan integrasi organisasi.



Budaya organisasi disamping memiliki fungsi dan peran yang sangat strategis juga memiliki manfaat baik bagi sumber daya manusia maupun bagi organisasi. Susanto (dalam Ardiansyah, 2011) mengungkapkan manfaat budaya organisasi bagi sumber daya manusia adalah :

1. Sebagai pedoman berperilaku di dalam organisasi. Dalam hal ini pegawai tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.
2. Memberikan dorongan kepada pegawai untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
3. Mengetahui secara pasti tentang karirnya di organisasi sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Beberapa unsur dalam pembentukan budaya organisasi menurut Deal & Kennedy dalam Riani (2011: 12) adalah :

1. Lingkungan usaha; lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai; merupakan konsep dasar dan keyakinan dari suatu organisasi.
3. Panutan/keteladanan; orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara-upacara (*rites dan ritual*); acara-acara ritual yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.

Menurut Robbin (dalam Riani 2011: 32) ada empat tipe budaya organisasi yaitu:

- a. Akademi

Perusahaan suka merekrut para lulusan muda dari universitas, memberi mereka pelatihan istimewa, dan kemudian mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti, dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

b. Kelab

Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

c. Tim Bisbol

Perusahaan berorientasi bagi para pengambil resiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif finansial yang sangat besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

d. Benteng

Perusahaan cenderung untuk mempertahankan budaya yang sudah baik. Pertimbangannya adalah budaya yang sudah baik dapat mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu pimpinan perusahaan terus berusaha dengan berbagai cara agar budaya kerja karyawan tetap stabil dan tidak menurun kualitasnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku dalam suatu organisasi dalam rangka menghadapi faktor-faktor



internal dan eksternal. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Dalam budaya organisasi terdapat unsur-unsur yang juga dijadikan sebagai indikator dalam pengukuran budaya organisasi sebagai berikut: (1) visi dan misi; (2) kepercayaan; (3) sikap dan perilaku; (4) kebiasaan; (5) nilai sosial; (6) filosofi; dan (7) norma-norma.

#### **4. Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Masyarakat Perdesaan**

PNPM adalah sebuah akronim (singkatan) dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat. Ditinjau dari aspek historis, PNPM Mandiri diluncurkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 30 April 2007 di Kota Palu, Sulawesi Tengah. Dan program ini merupakan *scaling up* (pengembangan yang lebih luas) dari program-program penanggulangan kemiskinan pada era-era sebelumnya. PNPM Mandiri digagas untuk menjadi payung (koordinasi) dari puluhan program penanggulangan kemiskinan dari berbagai departemen yang ada pada saat itu, khususnya yang menggunakan konsep pemberdayaan masyarakat (*community development*) sebagai pendekatan operasionalnya.

Berdasarkan website resmi PNPM Mandiri Perdesaan, sebelum diluncurkannya PNPM Mandiri pada tahun 2007, telah banyak program-program



penanggulangan kemiskinan di Indonesia yang menggunakan konsep pemberdayaan masyarakat (*community development*) sebagai pendekatan operasionalnya. Dimulai dari program yang paling terkenal di masa Pemerintahan Orde Baru, adalah program IDT (Inpres Desa Tertinggal) yang dimulai pada tahun 1993/1994, awal Repelita VI. Program ini merupakan manivestasi dari Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 1993 tentang Peningkatan Penanggulangan Kemiskinan. Belajar dari keberhasilan dan kegagalan IDT, kemudian lahir generasi kedua program-program pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat lainnya adalah: PPK (Program Pengembangan Kecamatan) yang dilaksanakan Departemen Dalam Negeri-1998, P2KP (Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan) yang dilaksanakan Departemen Pekerjaan Umum-1999, PEMP (Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir) yang dilaksanakan Departemen Kelautan dan Perikanan, KUBE (Kelompok Usaha Bersama) yang dilaksanakan Departemen Sosial, dan lain-lain. Program-program tersebut berjalan sendiri-sendiri menurut kebijakan Departemen yang bersangkutan, tidak terintegrasi, parsial dan sektoral.

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM Mandiri Perdesaan) merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat yang mendukung PNPM Mandiri yang wilayah kerja dan target sarannya adalah masyarakat perdesaan. PNPM Mandiri Perdesaan mengadopsi sepenuhnya mekanisme dan prosedur Program Pengembangan Kecamatan (PPK) yang telah dilaksanakan sejak 1998-2007. Dalam PNPM Mandiri Perdesaan, seluruh anggota masyarakat didorong untuk terlibat dalam setiap tahapan kegiatan secara partisipatif, mulai dari proses perencanaan, pengambilan keputusan dalam

penggunaan dan pengelolaan dana sesuai kebutuhan paling prioritas di desanya, sampai pada pelaksanaan kegiatan dan pelestariannya.

Pelaksanaan PNPM Mandiri Perdesaan berada di bawah binaan Direktorat Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD), Departemen/ Kementerian Dalam Negeri. Program ini didukung dengan pembiayaan yang bersumber dari alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), swadaya masyarakat dan partisipasi dari dunia usaha. Program Pengembangan Kecamatan (PPK) merupakan salah satu upaya Pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat perdesaan, memperkuat institusi lokal dan meningkatkan kinerja pemerintah daerah. PPK telah dimulai sejak Indonesia mengalami krisis multi dimensi & perubahan politik pada 1998. Melihat keberhasilannya, saat ini pemerintah mengadopsi mekanisme dan skema PPK dalam pelaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM). Fase pertama PPK (PPK I) dimulai pada 1998/1999 sampai 2002, fase kedua (PPK II) dimulai pada 2003 dan berlangsung hingga 2006, sedang fase ketiga (PPK III) telah dimulai pada awal 2006. Melihat keberhasilan pelaksanaan program yang mengusung sistem pembangunan bottom up planning ini, Pemerintah Pusat bertekad untuk melanjutkan upaya mempercepat penanggulangan kemiskinan dalam skala yang lebih luas, salah satunya dengan menggunakan skema PPK. Upaya itu diawali dengan peluncuran Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM), per 1 September 2006. Program tersebut kemudian dikukuhkan oleh Presiden RI sebagai Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM MP) di Kota Palu, 30 April 2007. Berangkat dari keberhasilan pelaksanaan PPK, dari PPK



I hingga PPK III, yang telah berlangsung sejak 1998-2006, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk melanjutkan upaya untuk mempercepat penanggulangan kemiskinan dan pengangguran di tanah air dengan menggunakan mekanisme dan skema PPK. Agenda besar ini akan dilaksanakan dalam skala lebih besar (baik cakupan lokasi, waktu pelaksanaan maupun alokasi dananya), yang kemudian dikenal dengan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM).

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM Mandiri Perdesaan) merupakan salah satu mekanisme program pemberdayaan masyarakat yang digunakan dalam upaya mempercepat penanggulangan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja di perdesaan. Program ini dilakukan untuk lebih mendorong upaya peningkatan kualitas hidup, kesejahteraan dan kemandirian masyarakat di perdesaan (PNPM, 2012).

Tercapainya kesejahteraan dan kemandirian masyarakat miskin perdesaan. Kesejahteraan berarti terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat. Kemandirian berarti mampu mengorganisir diri untuk memobilisasi sumber daya yang ada di lingkungannya, mampu mengakses sumber daya di luar lingkungannya, serta mengelola sumber daya tersebut untuk mengatasi masalah kemiskinan dengan misi:

1. Peningkatan kapasitas masyarakat dan kelembagaannya
2. Pelembagaan sistem pembangunan partisipatif
3. Pengefektifan fungsi dan peran pemerintahan lokal
4. Peningkatan kualitas dan kuantitas prasarana sarana sosial dasar dan ekonomi masyarakat.
5. Pengembangan jaringan kemitraan dalam pembangunan (PNPM, 2012).



Secara umum, tujuan PNPM Mandiri Perdesaan adalah meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan kerja masyarakat miskin di perdesaan dengan mendorong kemandirian dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan pembangunan.

Tujuan khusus meliputi:

1. Meningkatkan partisipasi seluruh masyarakat, khususnya masyarakat miskin dan atau kelompok perempuan, dalam pengambilan keputusan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan pelestarian pembangunan.
2. Melembagakan pengelolaan pembangunan partisipatif dengan men dayagunakan sumber daya lokal
3. Mengembangkan kapasitas pemerintahan desa dalam memfasilitasi pengelolaan pembangunan partisipatif
4. Menyediakan prasarana sarana sosial dasar dan ekonomi yang diprioritaskan oleh masyarakat
5. Melembagakan pengelolaan dana bergulir
6. Mendorong terbentuk dan berkembangnya Badan Kerja Sama Antar Desa (BKAD)
7. Mengembangkan kerja sama antar pemangku kepentingan dalam upaya penanggulangan kemiskinan perdesaan

PNPM-Mandiri Perdesaan merupakan program pembangunan partisipatif yang mengedepankan masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan (*bottom up*). Prinsip atau Nilai Dasar diyakini mampu mendorong terwujudnya tujuan PNPM Mandiri Perdesaan Prinsip – prinsip itu meliputi :

1. Bertumpu pada pembangunan manusia

Prinsip bertumpu pada pembangunan manusia adalah masyarakat hendaknya memilih kegiatan yang berdampak langsung terhadap upaya pembangunan manusia daripada pembangunan fisik semata.

## 2. Otonomi

Prinsip otonomi adalah masyarakat memiliki hak dan kewenangan mengatur diri secara mandiri dan bertanggung jawab, tanpa intervensi negatif dari luar.

## 3. Desentralisasi

Prinsip desentralisasi adalah memberikan ruang yang lebih luas kepada masyarakat untuk mengelola kegiatan pembangunan sektoral dan kewilayahan yang bersumber dari pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan kapasitas masyarakat.

## 4. Berorientasi pada masyarakat miskin

Prinsip berorientasi pada masyarakat miskin adalah segala keputusan yang diambil berpihak kepada masyarakat miskin.

## 5. Partisipasi

Prinsip partisipasi adalah masyarakat berperan secara aktif dalam proses atau alur tahapan program dan pengawasannya, mulai dari tahap sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, dan pelestarian kegiatan dengan memberikan sumbangan tenaga, pikiran, atau dalam bentuk material.

## 6. Kesetaraan dan keadilan gender

Prinsip kesetaraan dan keadilan gender adalah masyarakat baik laki-laki dan perempuan mempunyai kesetaraan dalam perannya di setiap tahapan program

dan dalam menikmati manfaat kegiatan pembangunan, kesetaraan juga dalam pengertian kesejajaran kedudukan pada saat situasi konflik.

#### 7. Demokratis

Prinsip demokratis adalah masyarakat mengambil keputusan pembanguana secara musyawarah dan mufakat.

#### 8. Transparansi dan Akuntabel

Prinsip transparansi dan akuntabel adalah masyarakat memiliki akses terhadap segala informasi dan proses pengambilan keputusan sehingga pengelolaan kegiatan dapat dilaksanakan secara terbuka dan dapat dipertanggung jawabkan baik secara moral, teknis, legal, maupun administratif.

#### 9. Prioritas

Prinsip prioritas adalah masyarakat memilih kegiatan yang diutamakan dengan mempertimbangkan kemendesakan dan kemanfaatan untuk pengentasan kemiskinan.

#### 10. Keberlanjutan

Prinsip keberlanjutan adalah bahwa dalam setiap pengambilan keputusan atau tindakan pembangunan, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemeliharaan kegiatan harus telah mempertimbangkan sistem pelestariannya.(PNPM, 2014).

Berdasarkan website resmi PNPM Mandiri Perdesaan, Lokasi sasaran PNPM Mandiri Perdesaan meliputi seluruh kecamatan perdesaan di Indonesia yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan tidak termasuk kecamatan-kecamatan kategori kecamatan bermasalah dalam PPK/PNPM Mandiri Perdesaan. Kelompok sasaran PNPM Mandiri Perdesaan adalah :



1. Masyarakat miskin di perdesaan,
2. Kelembagaan masyarakat di perdesaan,
3. Kelembagaan pemerintahan lokal.(PNPM, 2014).

PNPM Mandiri Perdesaan merupakan program Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah, artinya program ini direncanakan, dilaksanakan dan didanai bersama-sama berdasarkan persetujuan dan kemampuan yang dimiliki oleh Pemerintah Pusat dan Daerah. Sumber dan Ketentuan Alokasi Dana BLM PNPM Mandiri Perdesaan Sumber dana berasal dari:

1. Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)
2. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
3. Swadaya masyarakat
4. Partisipasi dunia usaha (PNPM, 2014).

PNPM-Perdesaan memiliki tujuan, yakni meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan melalui upaya-upaya pemberdayaan masyarakat/kelembagaan lokal di perdesaan melalui tahapan kegiatan berikut:

1. Sosialisasi dan Penyebaran Informasi Program : melalui forum-forum pertemuan masyarakat khusus program (Musyawarah Desa dan Musyawarah Antar-Desa) maupun forum-forum lain yang telah ada di masyarakat. Di setiap desa dilengkapi Papan Informasi sebagai media informasi dan transparansi.
2. Proses Partisipatif Pemetaan Rumah Tangga Miskin (RTM) dan Pemetaan Sosial: Masyarakat difasilitasi untuk menentukan kriteria masyarakat kurang mampu dan kategori rumah tangga miskin atau sangat miskin; membuat peta sosial dusun yang mencakup potensi, masalah dan keterbatasan sumber daya

alam, manusia dan potensi lain. Peta Sosial Dusun merupakan cikal bakal Peta Sosial Desa.

3. **Perencanaan Partisipatif di Tingkat Dusun dan Desa :** melalui musyawarah desa, masyarakat memilih Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sebagai pendamping dalam proses perencanaan. KPMD memfasilitasi pertemuan kelompok di dusun dan desa, untuk melakukan penggalian gagasan berdasarkan Peta Sosial Dusun/ Desa. Warga difasilitasi "Menggagas Masa Depan Desa" (MMDD). Gagasan masyarakat merupakan pengembangan potensi atau solusi dari masalah yang dipetakan dalam Peta Sosial Dusun/Desa. Gagasan tersebut diwujudkan dalam proposal yang ditulis oleh Tim Penulis Usulan (TPU), yang beranggotakan warga desa. Gagasan-gagasan tersebut menjadi bahan penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes).
4. **Seleksi Kegiatan di Tingkat Desa dan Kecamatan:** Warga desa bermusyawarah untuk memutuskan usulan desa. Musyawarah terbuka bagi segenap anggota masyarakat untuk menghadiri dan memutuskan usulan desa yang diajukan untuk didanai program. Keputusan akhir mengenai kegiatan yang akan didanai, diambil dalam forum Musyawarah Antar-Desa yang dihadiri oleh wakil-wakil dari setiap desa. Prioritas usulan dilakukan dengan memperhatikan rekomendasi dari Tim Verifikasi (TV), yang beranggotakan masyarakat desa yang dipilih karena memiliki keahlian tertentu. Usulan masyarakat yang belum terdanai akan menjadi bahan dalam Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) maupun pihak lain yang berkomitmen untuk mendanainya.



5. Masyarakat Melaksanakan Kegiatan: Dalam forum musyawarah, masyarakat memilih anggotanya menjadi Tim Pelaksana Kegiatan (TPK) sebagai pengelola kegiatan di desa mereka. Fasilitator dan Konsultan akan mendampingi masyarakat dan pelaku program di setiap jenjang dalam mendesain kegiatan/prasarana, anggaran, supervisi pelaksanaan, sertifikasi, memberi sejumlah pelatihan/ peningkatan kapasitas, serta koordinasi lintas-sektoral. Para pekerja/penerima manfaat berasal dari desa yang bersangkutan.
6. Akuntabilitas dan Laporan Perkembangan: Selama pelaksanaan kegiatan, TPK harus melaporkan perkembangan kegiatan dalam pertemuan terbuka di desa (setiap akan mencairkan dana tahap berikutnya dan saat kegiatan usai). Masyarakat diajak untuk memantau dan mengawasi jalannya kegiatan.
7. Pemeliharaan dan Keberlanjutan: Hasil kegiatan dikelola dan dikembangkan secara mandiri oleh masyarakat/ pemanfaat melalui kelompok pengelola yang dipilih. Sebelum melaksanakan tugasnya kelompok masyarakat ini dibekali dengan sejumlah pelatihan (PNPM, 2014).

Adapun tugas dan tanggung jawab Tim Pengelola Kegiatan (TPK) sebagai berikut:

1. Tim Pengelola Kegiatan ( TPK )

Adalah anggota masyarakat yang dipilih untuk mengelola dan melaksanakan tahapan PNPM-MP. Kepengurusan TPK terdiri dari ketua, sekretaris dan bendahara ditambah ketua – ketua bidang sesuai dengan jenis kegiatan yang didanai PNPM-MP, jika memang diperlukan.

2. Tugas Umum TPK

Secara umum tugas dan tanggung jawab TPK sebagai berikut :



1. Melaksanakan setiap tahapan proses perencanaan kegiatan PNPM-MP secara transparan dan melibatkan peran serta masyarakat termasuk kelompok miskin dan perempuan.
2. Mengelola dan melaksanakan kegiatan yang didanai melalui PNPM-MP secara terbuka dan melibatkan masyarakat, meliputi :
  - a. Membuat rencana kerja detail dan Rencana Penggunaan Dana untuk memanfaatkan biaya pelaksanaan kegiatan
  - b. Menyiapkan dokumen administrasi sesuai ketentuan pada buku PTO dan penjelasannya, antara lain pembuatan surat – surat perjanjian, penarikan dan penggunaan dana
  - c. Membuat rencana dan pelaksanaan proses pengadaan bahan dan alat, mengatur tenaga kerja, pembayaran insentif dan bahan sesuai ketentuan
  - d. Melaksanakan pemeriksaan hasil kerja, penerimaan bahan dan mengajukan sertifikasi untuk mendapat persetujuan pembayaran dari Fasilitator Kecamatan
  - e. Melakukan pengawasan dan mengendalikan kualitas pekerjaan
  - f. Menyiapkan dan membuat laporan bulanan
  - g. Menyiapkan kelengkapan dokumen Laporan Penyelesaian Pelaksanaan Kegiatan ( LP2K ) dan diajukan ke PJOK untuk diadakan pemeriksaan lapangan
3. Menyelenggarakan musyawarah desa dalam rangka revisi kegiatan jika terjadi perubahan pekerjaan dari rencana yang sudah ditetapkan
4. Menyelenggarakan dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban dana PNPM-MP dan kemajuan pelaksanaan kegiatan setiap tahap pencairan dana

melalui pertemuan musyawarah desa dan menempelkan di papan – papan informasi

5. Menyelenggarakan dan melaporkan pertanggungjawaban seluruh penggunaan dana PNPM-MP dan hasil akhir pelaksanaan kegiatan PNPM-MP melalui pertemuan musyawarah desa

6. Membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Penyelesaian Pelaksanaan Kegiatan ( SP3K ) bersama PJOK

7. Membuat rencana operasional dan pemeliharaan asset hasil kegiatan PNPM-MP. Rencana tersebut harus dilengkapi dengan rencana kerja kelompok pemakai dan pemelihara serta nama penanggungjawabnya.

Secara khusus tugas dan tanggungjawab dari Ketua, Sekretaris dan Bendahara sebagai berikut :

1. Ketua TPK

Ketua TPK sebagai penanggungjawab operasional kegiatan di desa. Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

- a. Membantu memberikan penjelasan mengenai PNPM-MP kepada masyarakat
- b. Memeriksa dan menandatangani rencana kerja detail dan Rencana Penggunaan Dana yang dibuat Tim Pengelola Kegiatan
- c. Memeriksa dan menandatangani hasil sertifikasi tiap tahapan kegiatan bersama Fasilitator Kecamatan
- d. Memimpin Tim Pengelola Kegiatan dalam rapat perencanaan, pra pelaksanaan dan evaluasi
- e. Memeriksa buku kas umum dan mendorong penyelenggaraan administrasi yang tertib dan transparan



- f. Membuat dan menandatangani Berita Acara Revisi hasil musyawarah desa, jika terjadi perubahan pekerjaan dari rencana
  - g. Menandatangani berkas – berkas penarikan dan pencairan dana
  - h. Memeriksa dan menandatangani laporan bulanan
  - i. Menandatangani Surat Perjanjian Pemberian Bantuan (SPPB), Buku Kas Umum, Laporan Penyelesaian Pelaksanaan Kegiatan (LP2K), Surat Kesanggupan Menyelesaikan Pekerjaan (SKMP), Surat Pernyataan Penyelesaian Pelaksanaan Kegiatan ( SP3K )
  - j. Mendorong masyarakat kelompok penerima manfaat bersama-sama bertanggungjawab dalam operasional dan pemeliharaan kegiatan yang sudah dibangun atau dikerjakan
  - k. Mengikuti pelatihan–pelatihan yang diberikan oleh Fasilitator Kecamatan
  - l. Mempelajari dan menanggapi terhadap catatan Fasilitator Kecamatan di Buku Bimbingan, meneruskan bimbingan kepada anggota Tim Pengelola kegiatan yang bersangkutan
  - m. Melaksanakan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan PNPM-MP di desa.
3. Tugas dan tanggungjawab Sekretaris TPK, meliputi :
- a. Mengisi formulir, membuat surat serta administrasi lain yang diperlukan oleh Tim Pengelola Kegiatan
  - b. Menyajikan informasi tentang kegiatan PNPM-MP dan laporan penggunaan dana kepada masyarakat melalui papan informasi
  - c. Memperbarui informasi dan laporan penggunaan dana yang ditempel dalam papan informasi



- d. Mengarsipkan seluruh dokumen dan berkas administrasi PNPM-MP
  - e. Membantu Ketua TPK dalam pengisian format Laporan Bulanan
  - f. Memelihara/menjaga semua arsip
  - g. Mengikuti pelatihan–pelatihan yang diberikan oleh Fasilitator Kecamatan
  - h. Membuat catatan seluruh aktivitas dan administrasi yang berkaitan dengan kegiatan PNPM-MP.
2. Tugas dan tanggungjawab Bendahara TPK meliputi :
- a. Menyimpan dan menjaga uang kas kegiatan PNPM-MP
  - b. Menyiapkan kuitansi – kuitansi setiap pembayaran dalam kegiatan PNPM-MP
  - c. Melaksanakan pembayaran insentif langsung kepada pekerja / masyarakat dan pembayaran bahan kepada supplier setelah diketahui dan disetujui oleh Ketua TPK
  - d. Melaksanakan pencatatan pada Buku Kas Umum dan Buku Kas Operasional setiap penerimaan dan pengeluaran sesuai dengan penggunaannya dan aturan yang telah ditetapkan
  - e. Membantu Ketua TPK membuat Rencana Penggunaan Dana (RPD) dan Laporan Penggunaan Dana (LPD)
  - f. Melengkapi LPD dengan semua bukti – bukti pembayaran dan nota penerimaan barang
  - g. Menyiapkan administrasi untuk pengajuan dan pengambilan dana PNPM-MP
  - h. Menyiapkan data–data keuangan PNPM-MP sebagai bahan pembuatan laporan bulanan oleh Ketua TPK
  - i. Menjaga dan memelihara arsip semua tanda bukti pembelian dan pembayaran

- j. Mengikuti pelatihan – pelatihan (yatudiniawati, 2012)

## B. Peneliti Terdahulu

**Tabel.2.1. Peneliti Terdahulu**

Judul	Peneliti	Metode analisis	Hasil
Pengaruh budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Kepala SMA Se Ekskaresidenan Semarang	Sudharto (2012)	Analisis regresi berganda	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah
Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Widodo (2011)	Analisis regresi berganda	Menyimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2012	Romida Simbolon (2012)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi	Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi
Kinerja Kelembagaan PNPM-MPD Dalam Manajemen Bantuan Modal Usaha Petani Miskin di Kecamatan Seko Kabupaten Luwu Utara Propinsi Sulawesi Selatan	Ita Purnamasari Idris (2013)	Analisis regresi sederhana	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa persentase kinerja kelembagaan PNPM-MPd dalam manajemen bantuan modal usaha petani miskin adalah 88,46%, dan



			hasil kriteria kinerja kelembagaan PNPM-MPd menunjukkan kinerja lembaga Tinggi.
Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta	Betty Zelda Siahaan (2007)	Analisis regresi berganda	Menunjukkan bahwa kemampuan kerja, persepsi peran dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi UNJ

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya satu diantaranya ditentukan oleh tingkat kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Salah satu faktor dari kesanggupan karyawan tersebut adalah kemampuan kerja karya/karyawan seperti yang telah dikemukakan sebelumnya. Seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada kemampuannya. Robbins (2007) menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dan pelatihan dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula.

Dengan demikian diduga bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja.

#### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi menurut Umam (2010: 143) merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) maupun non fisik (*unobservable*) yang khas berisi



asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Budaya Organisasi juga dapat memberikan dorongan kepada pegawai/karyawan untuk mencapai kinerja atau produktivitas yang lebih baik. Selain itu juga, melalui budaya organisasi dapat mengetahui secara pasti tentang karirnya di organisasi sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab. Artinya semakin baik dan kondusif budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan

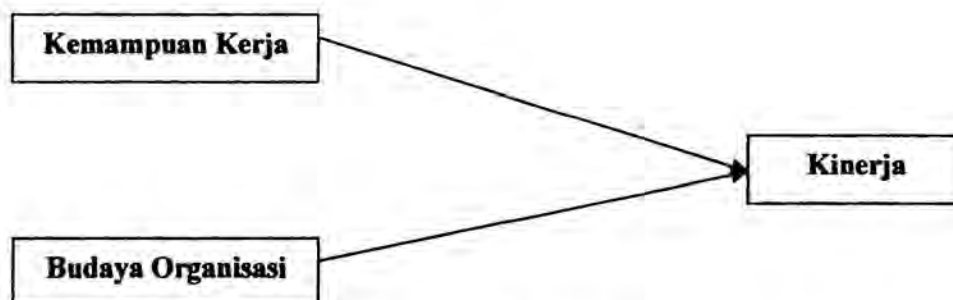
Dengan demikian diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama Terhadap Kinerja**

Seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam melakukan suatu pekerjaan tergantung pada kemampuannya. Budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan kepedulian, perilaku pimpinan dan orientasi tim akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2007: 256) bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Dengan demikian, diduga ada pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja.

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel yang dijadikan objek penelitian: 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kemampuan kerja dan budaya organisasi dan satu variabel dependen (terikat) yaitu kinerja. Konstelasi permasalahan dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.1. Konstelasi Permasalahan Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Uraian yang telah dijabarkan tentang tinjauan teoritis mengenai penggunaan kemampuan kerja, budaya organisasi dan kinerja menghasilkan suatu rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.
3. Kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM- MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian.

#### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan TPK se-Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan 260 orang TPK. Untuk memperoleh sampel yang *representatif*, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu pemilihan atau penentuan sampel secara acak sederhana. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, Arikunto (2010) menyatakan bahwa apabila jumlah anggota populasi kurang dari 100, lebih baik seluruhnya diambil sebagai sampel sehingga penelitian merupakan penelitian populasi atau sensus. Apabila jumlah populasinya besar maka dapat diambil antara 10-15%, 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya pada: 1) kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana. 2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek; dan 3) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti.

Dalam penelitian ini sampel penelitian diambil sebanyak 25% dari populasi penelitian yaitu 65 orang dari populasi penelitian. Sampel penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis sedangkan untuk uji validitas diambil sebanyak 30 orang di luar sampelnya.



### C. Operasionalisasi Variabel

Tabel.3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dan akan diukur menggunakan skala Likert.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu kerja</li> <li>4. Kerja sama dengan rekan kerja</li> </ol>	Interval
Kemampuan kerja	Kemampuan kerja adalah kesanggupan, kecakapan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berdasarkan pengetahuan, pelatihan, pengalaman dan tingkat pendidikan optimal dan akan diukur menggunakan skala Likert.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan kerja</li> <li>2. Tingkat pendidikan</li> <li>3. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>4. Pengalaman dalam perkerjaan tersebut</li> </ol>	Interval
Budaya Organisasi	Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan, dan pola perilaku dalam suatu organisasi dalam rangka menghadapi faktor-faktor internal dan eksternal dan akan diukur menggunakan skala Likert.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi dan misi</li> <li>2. Kepercayaan</li> <li>3. Sikap dan perilaku</li> <li>4. Nilai sosial</li> <li>5. Filosofi</li> <li>6. Norma-norma</li> </ol>	Interval

#### D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kusioner tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dari jawaban yang diberikan responden berdasarkan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan *skala Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya (Idriantono dan Supomo 2007:147).

**Tabel 3.2. Skala *Likert* pada teknik pengumpulan data**

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KK	3
Tidak Setuju	S	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Untuk mengambil data dalam penelitian perlu divalidasi terlebih dahulu, karena Instrumen yang valid dan handal dapat menghasilkan data yang sah dan dipercaya, dengan kata lain instrumen yang valid dan reliabel dapat mengukur variabel penelitian yang hendak diukur dengan tepat. Sebelum digunakan untuk mengambil data pengujian hipotesis, semua variabel instrumen penelitian ini yaitu



dua variabel bebas dan satu variabel terikat terlebih dahulu diuji coba pada 30 orang TPK yang tidak termasuk sampel penelitian.

### 1. Uji Validitas

Proses pengujian validitas instrumen dimulai dengan penyusunan item instrumen pernyataan. Pengujian validitas instrumen dilakukan beberapa tahap yaitu:

Validitas isi, dilakukan untuk mendapatkan seberapa jauh kuesioner tersebut mencerminkan keseluruhan dimensi yang dijabarkan ke dalam indikator-indikator dari instrumen variabel penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukungnya. Konsep instrumen kemudian dikonsultasikan ke pembimbing untuk memastikan bahwa instrumen telah sesuai dengan dimensi/indikator dari variabel penelitian ini. Instrumen yang telah disetujui oleh pembimbing kemudian diujicobakan 30 pegawai yang bukan sebagai anggota sampel penelitian.

Validitas butir, Instrumen penelitian yang telah valid secara isi kemudian dilakukan validitas butir. Untuk menentukan butir yang dicari koefisien validitasnya dinyatakan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Jika hasil perhitungan ternyata  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dianggap tidak valid (invalid/ drop), sehingga butir instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sebelum kusioner disebarkan kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kusioner. Tujuannya adalah untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang reseponden yang tidak termasuk responden penelitian.



Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

**a. Hasil Uji Validitas Kusiner Kemampuan Kerja**

**Tabel 3.3 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusiner**

1	0,897	0,361	Valid
2	0,474	0,361	Valid
3	0,467	0,361	Valid
4	0,508	0,361	Valid
5	0,908	0,361	Valid
6	0,869	0,361	Valid
7	0,644	0,361	Valid
8	0,897	0,361	Valid
9	0,887	0,361	Valid
10	0,644	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Kemampuan Kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

## b. Hasil Uji Validitas Kusioner Budaya Organisasi

**Tabel 3.4 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner**

1	0,626	0,361	Valid
2	0,616	0,361	Valid
3	0,695	0,361	Valid
4	0,762	0,361	Valid
5	0,695	0,361	Valid
6	0,478	0,361	Valid
7	0,616	0,361	Valid
8	0,556	0,361	Valid
9	0,762	0,361	Valid
10	0,544	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai budaya organisasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

**c. Hasil Uji Validitas Kusioner Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd**

**Tabel 3.5 Rangkuman Hasil Uji Validitas Kusioner**

1	0,763	0,361	Valid
2	0,403	0,361	Valid
3	0,769	0,361	Valid
4	0,555	0,361	Valid
5	0,403	0,361	Valid
6	0,399	0,361	Valid
7	0,555	0,361	Valid
8	0,655	0,361	Valid
9	0,395	0,361	Valid
10	0,655	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap pertanyaan yang valid mempunyai korelasi yang tinggi dengan jumlah skor total seluruh item pertanyaan, dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan  $\alpha=0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua item pertanyaan mengenai Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.



## 2. Perhitungan Reliabilitas

Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kehandalan suatu instrumen, dalam arti apabila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur obyek yang sama pada kelompok subyek yang sama dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang relatif atau hampir sama.

Apabila suatu alat pengukuran dinyatakan valid, maka tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dwi Priyatno, 2008:210).

Nilai koefisien *alphad* dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan diambil jika nilai hasil uji reliabilitas lebih besar dari angka kritis tabel korelasi, maka instrumen yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel (Arikunto, 2010).

Berikut ini hasil uji reliabilitas kusioner Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd.

**Tabel 3.6 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Kemampuan Kerja	0,852	0,361	Reliabel
Budaya Organisasi	0,875	0,361	Reliabel
Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd	0,465	0,361	Reliabel

Pada Tabel 3.6 kemampuan kerjadi peroleh harga koefisien alpha sebesar 0,852, leibh besar dari harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada Tabel 3.6 budaya organisasi diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,875, leibh besar dari harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,465, leibh besar dari harga  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

#### **E. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di desa se-Kecamatan Gunungsitoli Utara Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap penyelesaian penelitian.

#### **F. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kusioner sedangkan data sekunder menggunakan domentasi dari TPK Kecamatan Gunungsitoli Utara.

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi data dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberikan makna yang berarti.

Deskripsi atau gambaran suatu data digunakan dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentasi yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

**P** = Persentase

**f** = skor item yang dihitung

**n** = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria pemilihan jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:



Pada Tabel 3.6 kemampuan kerjadi peroleh harga koefisien alpha sebesar 0,852, leibh besar dari harga  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada Tabel 3.6 budaya organisasi diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,875, leibh besar dari harga  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

Pada tabel Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd diperoleh harga koefisien alpha sebesar 0,465, leibh besar dari harga  $r_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 30$  yaitu 0,361. Hal ini berarti bahwa instrumen kusioner dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik untuk memperoleh data.

#### **E. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di desa se-Kecamatan Gunungsitoli Utara Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Penelitian ini meliputi tiga tahap, yaitu: tahap persiapan penelitian, tahap pelaksanaan penelitian dan tahap penyelesaian penelitian.

#### **F. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu menggunakan kusioner sedangkan data sekunder menggunakan domentasi dari TPK Kecamatan Gunungsitoli Utara.

## G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial.

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penyajian data yang telah diperoleh yang berupa angka-angka atau skor yang disebut data mentah untuk memberikan informasi dan mempermudah dalam membaca serta memahami isinya.

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran dan interpretasi data dari setiap variabel penelitian. Melalui analisis ini, data yang dikumpulkan dapat dibaca dan memberikan makna yang berarti.

Deskripsi atau gambaran suatu data digunakan dengan menggunakan teknik persentase. Rumus persentase yang digunakan menurut Arikunto (2006) sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dimana

P = Persentase

f = skor item yang dihitung

n = skor yang diharapkan (ideal)

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria pemilihan jawaban angket yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Interval Persentase**

81-100	Sangat baik/sangat tinggi
61-80	Baik/tinggi
41-60	Cukup
21-40	Kurang baik/rendah
0-20	Buruk/sangat rendah

## 2. Analisis Inferensial

Uji inferensial digunakan untuk menguji pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja TPK ( $Y$ ) menggunakan persamaan regresi. Variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja TPK ( $Y$ ) dengan menggunakan persamaan regresi. Untuk menguji pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja TPK ( $Y$ ) menggunakan regresi berganda dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji persyaratan yaitu:

### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai uji persyaratan data sebelum dilakukan analisis data. Uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*. Menurut Umar (2008), terdapat tiga uji asumsi sebagai berikut:



### 1). Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus diuji terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

### 2). Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat Pola Grafis Regresi (Priyatno, 2008). Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

### 3). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bersifat normal. Uji normalitas menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov*, dimana syarat ketentuan sebuah rangkaian data dapat dikatakan sebagai data dengan distribusi normal harus memenuhi syarat nilai  $0,05 < x < 2,00$ . Apabila distribusi data sudah memenuhi nilai tersebut, maka data dikatakan sebagai data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

### b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga p-value (signifikan)  $< 0.05$ , maka  $H_a$  diterima atau linieritasnya, dan jika nilai p – value (signifikan)  $>0.05$ , maka  $H_a$  ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi ( $\alpha$  hitung lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan. Untuk menghitung F dan  $\alpha$  dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

### c. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini data analisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengestimasi nilai variabel kinerja TPK atau dependen (Y) dari variabel prediktor atau independen yaitu kemampuan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Untuk analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y= kinerja TPK

a= *constant*

b = Koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub>= kemampuan kerja

X<sub>2</sub>= budaya organisasi

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pertanyaan hipotesis benar. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh kontribusi suatu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variabel terikat.

Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut :

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$  (Hipotesis nihil dan hipotesis alternatif),
2. Dengan melihat hasil print out komputer melalui program *IBM SPSS Statistics 20* diketahui nilai t hitung dengan nilai signifikansi nilai t,
3. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka terdapat pengaruh satu variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dimana jika signifikansi nilai t 0,05 maka ada kontribusi signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya :

- a. Uji t kemampuan kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja TPK(Y).
  - 1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_1$   
 $H_0 : \beta_1 = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.  
 $H_1 : \beta_1 \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
  - 2) Level of significant  $\alpha = 5\%$
  - 3) Membandingkan antara t hitung dengan t tabel maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan kinerja TPK (Y).

Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

Uji t budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja TPK (Y).

- 1) Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_1$   
 $H_0 : \beta = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.



$H_1: \beta \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2) Level of significant  $\alpha = 5\%$

3) Kesimpulan

Membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja TPK (Y).

Pangujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu uji yang dilakukan untuk mengetahui bagaimanakah kontribusi dari variabel bebas terhadap tak bebas secara bersama – sama. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun prosedurnya sebagai berikut : Menentukan  $H_0$  dan  $H_1$  (Hipotesis nihil dan Hipotesis alternatif) Menentukan *level of significant* ( $\alpha = 5\%$ ) Kriteria uji F dengan melihat hasil *print out* program *IBM SPSS Statistics 20*, apabila F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak yang berarti kedua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh.

a. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

dengan:

$$JKR = b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

k = jumlah variable independent

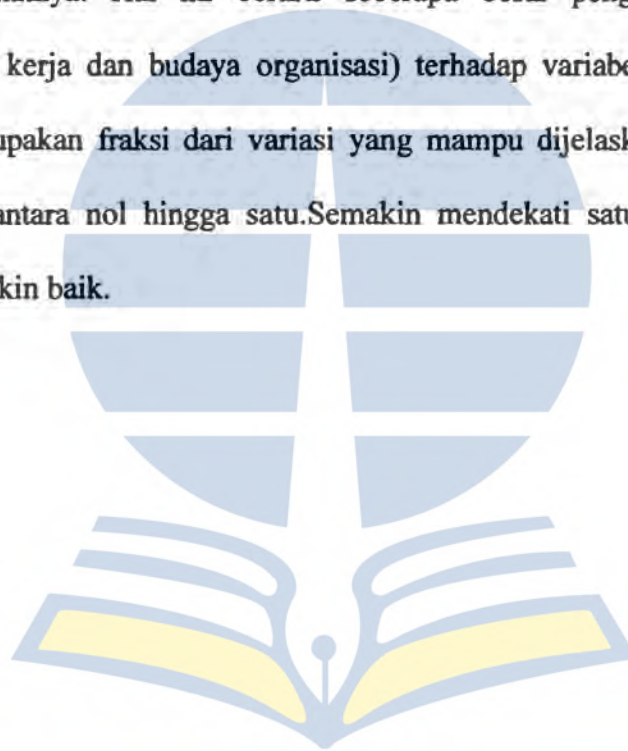
n = jumlah sampel

F = F hitung

Dalam penelitian ini, uji F dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics 20*.

### c. Koefisien Determinasi

Nilai *R-squared* ( $R^2$ ) statistik mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel terikat. Atau dengan kata lain  $R^2$  menunjukkan berapa persen variabel bebas yang digunakan dapat menjelaskan variabel terikatnya. Hal ini berarti seberapa besar pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikatnya (kinerja TPK).  $R^2$  merupakan fraksi dari variasi yang mampu dijelaskan oleh model. Nilai  $R^2$  terletak antara nol hingga satu. Semakin mendekati satu maka model dapat dikatakan semakin baik.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kecamatan Gunungsitoli Utara

##### 1. Lokasi Tempat Kecamatan Gunungsitoli Utara

Kecamatan Gunungsitoli Utara terletak di bagian Utara kota Gunungsitoli, propinsi Sumatera Utara. Kecamatan Gunungsitoli Utara terdiri dari 10 desa yang berbatasan dengan Nias Utara sebelah Utara, sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Alo'oa. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Gunungsitoli dan sebelah Timur berbatasan dengan laut.

Mata pencaharian yang lebih dominan di Kecamatan Gunungsitoli Utara adalah persawahan dan perkebunan. Kecamatan Gunungsitoli Utara merupakan salah satu objek wisata yaitu pantai Muara Indah yang terletak di desa Teluk Belukar dan desa Afia.

#### B. Kerakteristik Responden

##### 1. Kerakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Kerakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	51	78,5	78,5	78,5
Valid Perempuan	14	21,5	21,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	



Dari Tabel 4.1 kerateristik responden berdasarkan jenis kelamin di atas dapat menjelaskan bahwa sebanyak 78,5 % laki-laki dan 21,5% perempuan.

## 2. Kerateristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4. 2 Kerateristik Responden Berdasarkan Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25 - 30 Tahun	14	21,5	21,5	21,5
31 - 35 Tahun	17	26,2	26,2	47,7
36 - 40 Tahun	9	13,8	13,8	61,5
Lebih dari 40 Tahun	11	16,9	16,9	78,5
Total	65	21,5	21,5	100,0

Dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 orang (21,5%) berumur sekitar 25 sampai dengan 30 tahun, 17 orang (26,2%) berumur sekitar 31 sampai dengan 35 tahun, sebanyak 9 orang (13,8%) berumur sekitar 36 sampai 40 tahun, dan sebanyak 11 orang (16,9%) berumur lebih dari 40 tahun.

## 3. Kerateristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4. 3 Kerateristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	5	7,7	7,7	7,7
SLTP	12	18,5	18,5	26,2
SLTA	31	47,7	47,7	73,8
Sarjana	17	26,2	26,2	100,0
Total	65	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan lulusan dapat dilihat bahwa lulusan SD sebanyak 5 orang (7,7%), lulusan SLTP sebanyak 12 orang (18,5%), lulusan SLTA sebanyak 31 orang (47,7%) dan lulusan S1 sebanyak 17 orang (26,2%).

### C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan *skala Likert* interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk 1 artinya sangat tidak setuju, 2 artinya tidak setuju, 3 artinya kadang-kadang, 4 artinya setuju dan 5 artinya sangat setuju. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: F1 = banyaknya responden yang merespon sangat tidak setuju, F2 = banyaknya responden yang merespon tidak setuju, F3 = banyaknya responden yang merespon kadang-kadang, F4 = banyaknya responden yang merespon setuju, dan F5 = banyaknya responden yang merespon sangat setuju, Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan =  $1 \times F1 + 2 \times F2 + 3 \times F3 + 4 \times F4 + 5 \times F5$ .

Penelitian ini jumlah responden sebanyak 65 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan =  $65 \times 1 = 65$  dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah  $65 \times 5 = 325$ . Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai  $\text{range/rentang} = (325 - 65)/5 = 52$  dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Kriteria Tanggapan Responden**

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	65 – 116	Sangat rendah/sangat tidak baik
2	117– 168	Redah/tidak baik
3	169 – 220	Sedang/cukup
4	221 – 272	Tinggi/baik
5	273 – 325	Sangat tinggi/sangat baik





### 1. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja

**Tabel 4.5. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan Kerja**

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
Saya memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan saya	0	1	13	34	17	65	262	Baik
Saya mampu melaksanakan semua peraturan yang telah disepati oleh organisasi	0	6	11	32	17	65	258	Baik
Saya selalu meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0	6	8	44	7	65	247	Baik
Saya memiliki kemampuan dalam menerima ide-ide yang baru	0	4	22	37	2	65	232	Baik
Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan pekerjaan	0	0	14	34	17	65	263	Baik
Saya memiliki kemampuan dalam memperbaiki pekerjaan	0	2	12	29	22	65	266	Baik
Saya memahami profesi saya sebagai tim pelaksana kegiatan (TPK)	2	4	5	35	19	65	260	Baik
Saya memiliki pengalaman dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0	1	13	35	17	65	266	Baik
Pendidikan formal saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	0	1	12	34	18	65	264	Baik
Keikutsertaan saya mengikuti pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan dalam mengerjakan tugas	2	4	5	35	19	65	260	Baik
<b>Jumlah</b>							2578	
<b>Rata-rata</b>							257,8	Baik

Sumber: data penelitian diolah

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat di jelaskan sebagai berikut

1. Melalui pertanyaan, saya memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden yang menyatakan tidak setuju, 13 responden yang menyatakan kadang-kadang, 34 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 262 tergolong pada kategori baik.
2. Melalui pertanyaan, saya mampu melaksanakan semua peraturan yang telah disepati oleh organisasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden yang menyatakan tidak setuju, 11 responden yang menyatakan kadang-kadang, 32 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 258 tergolong pada kategori baik.
3. Melalui pertanyaan, Saya selalu meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden yang menyatakan tidak setuju, 8 responden yang menyatakan kadang-kadang, 44 responden yang menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 247 tergolong pada kategori sangat baik.
4. Melalui pertanyaan, saya memiliki kemampuan dalam menerima ide-ide yang baru, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 22 responden yang menyatakan kadang-kadang, 37 responden yang menyatakan setuju dan 2 responden

menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 232 tergolong pada kategori baik.

memilih sumber/media pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.

5. Melalui pertanyaan, saya selalu berupaya meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 14 responden yang menyatakan kadang-kadang, 34 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 263 tergolong pada kategori baik.
6. Melalui pertanyaan, saya memiliki kemampuan dalam memperbaiki pekerjaan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden yang menyatakan tidak setuju, 12 responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 responden yang menyatakan setuju, dan 22 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 266 tergolong pada kategori baik.
7. Melalui pertanyaan, saya memahami profesi saya sebagai tim pelaksana kegiatan (TPK), 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden yang menyatakan kadang-kadang, 35 responden yang menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 260 tergolong pada kategori baik.
8. Melalui pertanyaan, saya memiliki pengalaman dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak



setuju, 1 responden yang menyatakan tidak setuju, 13 responden yang menyatakan kadang-kadang, 35 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 266 tergolong pada kategori baik.

9. Melalui pertanyaan, pendidikan formal saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden yang menyatakan tidak setuju, 12 responden yang menyatakan kadang-kadang, 34 responden yang menyatakan setuju dan 18 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 264 tergolong pada kategori baik.

10. Melalui pertanyaan, keikutsertaan saya mengikuti pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan dalam mengerjakan tugas, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden yang menyatakan kadang-kadang, 35 responden yang menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 260 tergolong pada kategori baik.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden cenderung memiliki kemampuan kerja yang baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kemampuan kerja TPK 257,8 masuk dalam kriteria baik. Jawaban responden yang paling menonjol dari 10 item pertanyaan pada adalah pada pertanyaan nomor 6 dan 8 yaitu kemampuan dalam memperbaiki pekerjaan dengan jumlah skor 266 dan memiliki pengalaman dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan jumlah skor 266.

## 2. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

**Tabel 4.6. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
Kinerja saya dipengaruhi oleh visi mis organisasi	0	10	10	45	0	65	230	Baik
Sikap dan perilaku kerja dalam berinteraksi yang rutin yang dilakukan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya	0	5	11	32	17	65	256	Baik
Kepercayaan yang terbentuk dalam organisasi mempengaruhi kinerja saya	0	9	11	25	20	65	251	Baik
Sikap dan perilaku kerja dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang diciptakan oleh organisasi	0	4	22	37	2	65	232	Baik
Kebiasaan dalam organisasi dan kegiatan yang bersifat rutin akan mempengaruhi kinerja saya	0	10	13	30	12	65	239	Baik
Visi yang dimiliki oleh organisasi akan mempengaruhi kinerja saya	0	9	10	42	4	65	236	Baik
Nilai, sosial dan aturan yang telah dibentuk dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya	0	5	11	32	17	65	256	Baik
Filosofi yang menjadi panduan dalam menetapkan kebijakan organisasi mempengaruhi kinerja saya	0	6	8	44	7	65	247	Baik
Saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi	0	4	22	37	2	65	232	Baik
Norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya	0	3	17	36	9	65	246	Baik
<b>Jumlah</b>							2425	
<b>Rata-rata</b>							242,5	Baik

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pertanyaan, kinerja saya dipengaruhi oleh visi mis organisasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden yang menyatakan tidak setuju, 10 responden yang menyatakan kadang-kadang, 45 responden yang menyatakan setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 230 tergolong pada kategori baik.
2. Melalui pertanyaan, sikap dan perilaku kerja dalam berinteraksi yang rutin yang dilakukan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden yang menyatakan tidak setuju, 11 responden yang menyatakan kadang-kadang, 32 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 256 tergolong pada kategori baik.
3. Melalui pertanyaan, kepercayaan yang terbentuk dalam organisasi mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden yang menyatakan tidak setuju, 11 responden yang menyatakan kadang-kadang, 25 responden yang menyatakan setuju dan 20 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 251 tergolong pada kategori baik.
4. Melalui pertanyaan, sikap dan perilaku kerja dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang diciptakan oleh organisasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 22 responden yang menyatakan kadang-kadang, 37 responden



yang menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 232 tergolong pada kategori baik.

5. Melalui pertanyaan, kebiasaan dalam organisasi dan kegiatan yang bersifat rutin akan mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden yang menyatakan tidak setuju, 13 responden yang menyatakan kadang-kadang, 30 responden yang menyatakan setuju dan 12 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 239 tergolong pada kategori baik.
6. Melalui pertanyaan, visi yang dimiliki oleh organisasi akan mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 9 responden yang menyatakan tidak setuju, 10 responden yang menyatakan kadang-kadang, 42 responden yang menyatakan setuju dan 4 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 236 tergolong pada kategori baik.
7. Melalui pertanyaan, nilai, sosial dan aturan yang telah dibentuk dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden yang menyatakan tidak setuju, 11 responden yang menyatakan kadang-kadang, 32 responden yang menyatakan setuju dan 17 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 256 tergolong pada kategori baik.

8. Melalui pertanyaan, filosofi yang menjadi panduan dalam menetapkan kebijakan organisasi mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden menyatakan tidak setuju, 8 responden yang menyatakan kadang-kadang, 44 responden yang menyatakan setuju dan 7 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 247 tergolong pada kategori baik.
9. Melalui pertanyaan, saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 22 responden yang menyatakan kadang-kadang, 37 responden yang menyatakan setuju dan 2 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 232 tergolong pada kategori baik.
10. Melalui pertanyaan, norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden yang menyatakan tidak setuju, 17 responden yang menyatakan kadang-kadang, 36 responden yang menyatakan setuju dan 9 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 246 tergolong pada kategori baik.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa jumlah skor jawaban responden yang paling tinggi nomor 2 dan 7 dengan jumlah skor 256 dan 256. Hal ini menggambarkan bahwa sikap dan perilaku dalam berinteraksi yang rutin dilakukan dalam organisasi mempengaruhi kinerja TPK dan filosofi yang

menjadi panduan dalam menetapkan kebijakan organisasi mempengaruhi kinerja  
TPK





### 3. Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

**Tabel 4.7. Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja**

Item Pertanyaan	Tanggapan Responden					N	Skor	Keterangan
	F1	F2	F3	F4	F5			
Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, hampir seluruhnya dapat diselesaikan	0	2	12	29	22	65	266	Baik
Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik	2	4	5	35	19	65	260	Baik
Saya segera melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan	0	1	13	34	17	65	262	Baik
Saya senang menerima masukan dan kritikan dari rekan kerja	0	8	12	39	6	65	238	Baik
Saya selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu	2	4	5	35	19	65	260	Baik
Saya datang ke tempat kerja tepat waktu	0	10	10	45	0	65	230	Baik
Saya selalu mengikuti rapat yang diadakan oleh Tim Pelaksana Kegiatan (TPK)	0	8	12	39	6	65	238	Baik
Saya selalu berkonsultasi dengan rekan kerja jika mengalami kesulitan	0	9	11	25	20	65	251	Baik
Saya selalu membantu rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai	0	7	5	40	13	65	254	Baik
Saya mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh FK, FT dan UPK	0	10	13	30	12	65	239	Baik
<b>Jumlah</b>							2498	
<b>Rata-rata</b>							249,8	Baik

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat di jelaskan sebagai berikut

1. Melalui pertanyaan, setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, hampir seluruhnya dapat diselesaikan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden yang menyatakan tidak setuju, 12 responden yang menyatakan kadang-kadang, 29 responden yang menyatakan setuju dan 22responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 266 tergolong pada kategori baik.
2. Melalui pertanyaan, dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden yang menyatakan kadang-kadang, 35responden yang menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 260 tergolong pada kategori baik.
3. Melalui pertanyaan, saya segera melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden yang menyatakan tidak setuju, 13 responden yang menyatakan kadang-kadang, 34 responden yang menyatakan setuju dan 17responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 262 tergolong pada kategori baik.
4. Melalui pertanyaan, saya senang menerima masukan dan kritikan dari rekan kerja, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden yang menyatakan tidak setuju, 12 responden yang menyatakan

kadang-kadang, 39 responden yang menyatakan setuju dan 6 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 238 tergolong pada kategori baik.

5. Melalui pertanyaan, saya selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, 2 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden yang menyatakan kadang-kadang, 35 responden yang menyatakan setuju dan 19 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 260 tergolong pada kategori baik.
6. Melalui pertanyaan, saya datang ke tempat kerja tepat waktu, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden yang menyatakan tidak setuju, 10 responden yang menyatakan kadang-kadang, 45 responden yang menyatakan setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 230 tergolong pada kategori baik.
7. Melalui pertanyaan, saya selalu mengikuti rapat yang diadakan oleh Tim Pelaksana Kegiatan (TPK), tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden yang menyatakan tidak setuju, 12 responden yang menyatakan kadang-kadang, 39 responden yang menyatakan setuju dan 6 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 238 tergolong pada kategori baik.
8. Melalui pertanyaan, saya selalu berkonsultasi dengan rekan kerja jika mengalami kesulitan, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 9 responden yang menyatakan tidak setuju, 11



responden yang menyatakan kadang-kadang, 25 responden yang menyatakan setuju dan 20 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 251 tergolong pada kategori baik.

9. Melalui pertanyaan, saya selalu membantu rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden yang menyatakan tidak setuju, 5 responden yang menyatakan kadang-kadang, 40 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 254 tergolong pada kategori baik.

10. Melalui pertanyaan, saya mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh FK, FT dan UPK, tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden yang menyatakan tidak setuju, 13 responden yang menyatakan kadang-kadang, 30 responden yang menyatakan setuju dan 13 responden menyatakan sangat setuju. Kalau dilihat dari jumlah rata-rata jawaban responden yaitu 239 tergolong pada kategori baik.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden cenderung memiliki kinerja yang baik, karena skor rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja 249,8 masuk dalam kriteria baik. Jawaban responden yang paling menonjol dari 10 item pertanyaan adalah pertanyaan nomor 1 dengan jumlah skor 266. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian TPK menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

## D. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Prasyarat yang harus yang terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan mendasarkan pada nilai *tolerance* dan VIF. Nilai *tolerance* untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,10. *Rule of thumb* yang digunakan untuk menentukan bahwa nilai *tolerance* tidak berbahaya terhadap gejala multikolinieritas adalah 0,10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kemampuan Kerja	0,478	2,091
Budaya Organisasi	0,478	2,091

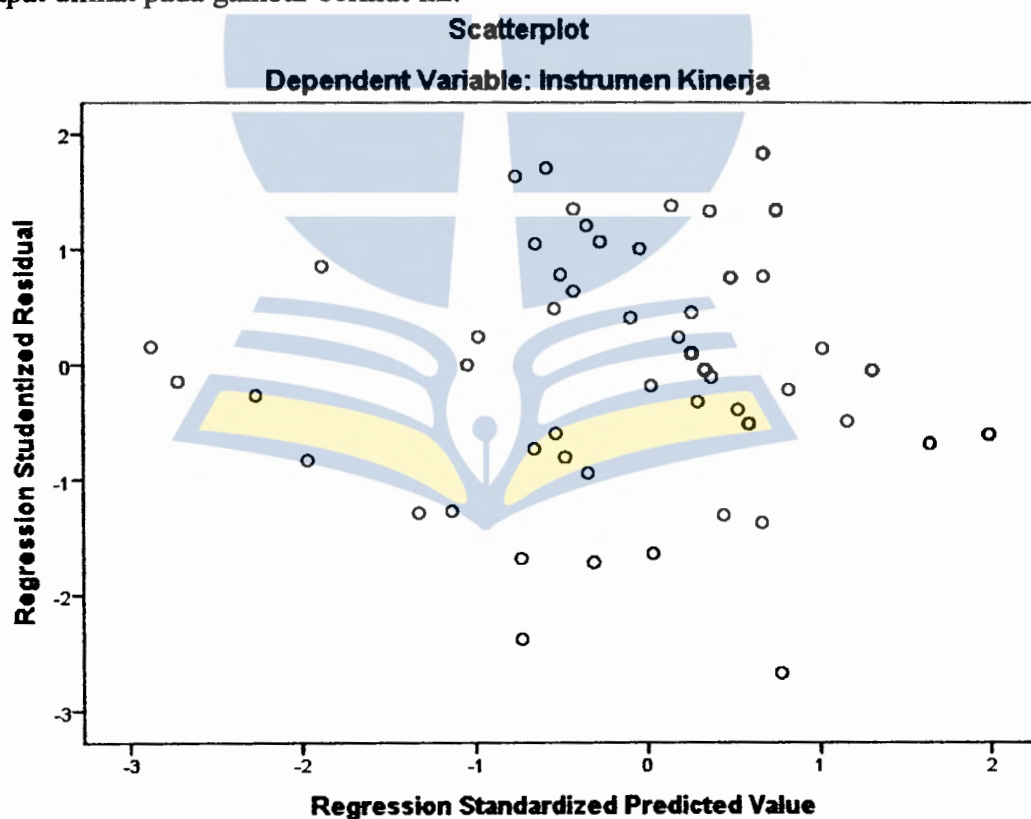
a. Dependent Variable: Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd

Berdasarkan pada Tabel 4.8, maka dapat diketahui bahwa variabel-variabel independen tidak terdapat gangguan multikolinieritas, ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* yang masing-masing semua variabel independen berkisar pada angka yang lebih besar dari 0,1. Nilai VIF sebesar 2,091 lebih kecil dari 10. Hal ini

memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi kerja.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat Pola Grafis Regresi dimana data tidak terjadi heteroskedastisitas jika polanya menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau polanya tidak menumpuk. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Pada grafik di atas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah nol serta tidak memperlihatkan pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada kecenderungan heterokedastisitas.

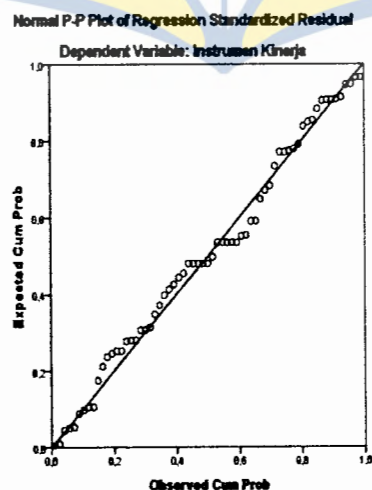
### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak dengan menggunakan *Normal P-P Plot*. Model regresi yang baik mempunyai distribusi normal atau mendekati normal pada nilai residual hasil regresi.

Dari hasil uji SPSS dapat dilihat distribusi normal dari model regresi tersebut normal atau tidak dengan cara:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini uji normalitas dengan metode normal *P-Plot* yaitu sebagai berikut:



**Gambar Grafik 4.2 Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa nilai residual hasil regresi memenuhi asumsi normalitas.

### E. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predador mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel terikatnya. Pada analisis ini dihitung berdasarkan harga probabilitas. Jika harga *p-value* (signifikan)  $< 0.05$ , maka  $H_a$  diterima atau linieritasnya, dan jika nilai *p - value* (signifikan)  $> 0.05$ , maka  $H_a$  ditolak atau linieritasnya tidak signifikan. Kriteria keputusan linieritas juga didasarkan atas signifikansi (*ahitung* lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan yaitu 5%, berarti linieritasnya signifikan).

#### 1. Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Kemampuan Kerja

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Kemampuan Kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Kemampuan Kerja**  
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1788,807	19	94,148	10,305	,000
Instrumen Kinerja * Instrumen Kemampuan Kerja	Between Groups	Linearity	1553,186	1	1553,186	170,002	,000
		Deviation from Linearity	235,622	18	13,090	1,433	,163
	Within Groups		411,131	45	9,136		
Total			2199,938	64			

Berdasarkan Tabel 4.9 pengujian linearitas regresi kinerja TIM Pelaksana kegiatan PNPM-MPd atas kemampuan kerja diperoleh koefisien  $F_{hitung}$  sebesar 1,433 dengan koefisien  $P-value$  sebesar 0,163. Oleh karena  $P-value$  lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd atas kemampuan kerja berbentuk persamaan linear.

## 2. Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Budaya Organisasi

Berdasarkan analisis data pengujian linearitas regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Budaya Organisasi, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Pengujian Linearitas Regresi Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd atas Budaya Organisasi**  
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		1689,807	22	76,809	6,324	,000
Instrumen Kinerja * Instrumen Budaya Organisasi	Between Groups	1359,127	1	1359,127	111,899	,000
	Deviation from Linearity	330,680	21	15,747	1,296	,232
	Within Groups	510,132	42	12,146		
	Total	2199,938	64			

Berdasarkan Tabel 4.10 pengujian linearitas regresi Kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd atas budaya organisasi diperoleh koefisien  $F_{hitung}$  sebesar 1,296 dengan koefisien  $P-value$  sebesar 0,232. Oleh karena  $P-value$  lebih kecil dari 0,05 maka disimpulkan bahwa persamaan regresi kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd atas budaya organisasi berbentuk persamaan linear.



## F. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dua variabel independen yaitu kemampuan kerjadan Budaya Organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd dengan menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil analisis regresi digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.11 Koefisien Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,920	2,610		,352	,726
	Instrumen Kemampuan Kerja	,576	,088	,570	6,513	,000
	Instrumen Budaya Organisasi	,395	,092	,374	4,280	,000

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

Dari Tabel 4.11 diketahui bahwa nilai konstanta yaitu  $a = 0,920$  koefisien variabel kemampuan kerja sebesar  $0,576$ , sedangkan koefisien variabel budaya organisasi sebesar  $0,395$ .

Dari koefisien regresi di atas dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:  
sebagai berikut:  $Y = 0,920 + 0,576X_1 + 0,395X_2$

Koefisien variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,576\%$ , hal ini berarti bahwa setiap  $1\%$  akan meningkatkan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd sebesar  $0,576\%$  dengan asumsi variabel yang lain konstan. Koefisien budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu sebenar  $0,395$ , hal ini berarti bahwa setiap  $1\%$

akan meningkatkan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd sebesar 0,395% dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### G. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri.

#### 1. Hasil Uji F ( Uji Simultan)

Hasil uji F yang dilakukan untuk melihat pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd yang digambarkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1700,708	2	850,354	105,606	,000 <sup>b</sup>
Residual	499,231	62	8,052		
Total	2199,938	64			

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

b. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja

Pada Tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 105.606 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15 dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima berarti bahwa hipotesis alternatif yang diajukan diterima semua variabel independen yaitu kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TIM Pelaksana kegiatan PNPM-MPd.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Dengan demikian, usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk kedua hal tersebut yaitu meningkatkan kemampuan kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd.

## 2. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd dapat dilihat pada pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,766	2,838

a. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja



Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,773. Hal ini berarti bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar  $0,773 \times 100\% = 77,3\%$ . Sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja TPK di Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$  : berarti tidak ada pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja secara terpisah.

$H_1 : \beta \neq 0$  : berarti ada pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja secara terpisah.

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Berdasarkan  $t_{hitung}$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$

b. Berdasarkan probabilitas (Sig.)

Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitasnya  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

**Tabel 4.14 Hasil Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,920	2,610		,352	,726
1 Instrumen Kemampuan Kerja	,576	,088	,570	6,513	,000
Instrumen Budaya Organisasi	,395	,092	,374	4,280	,000

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

- a. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (6,513) > t_{tabel} (2)$  artinya jika variabel kemampuan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd akan meningkat sebesar 0,570. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kemampuan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd.
- b. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Hal ini terlihat dari nilai signifikan, yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai  $t_{hitung} (4,280) > t_{tabel}(2)$  artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd akan meningkat sebesar 0,395. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Hasil pengujian hipotesis tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd.

## **H. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kemampuan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara**

Dari hasil uji parsial membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Maka dari keterangan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa TPK yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPdnya. Dengan memiliki kemampuan kerja akan mempermudah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins (1998) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Gibson (dalam Swasto 1996:55) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah potensi seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Hasil hipotesis ini dikuatkan dengan penelitian terdahulu dari Betty Zelda Siahaan (2007) yang mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi di Universitas Negeri Jakarta. Penelitian tersebut



serupa dalam penelitian ini yaitu bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja TIM pelaksana kegiatan PNMP-MPd di Gunungsitoli Utara. Oleh sebab itu setiap TPK baik itu anggota maupun ketua harus di pilih orang-orang yang memiliki kemampuan kerja dalam bidang tersebut sehingga kinerja memiliki kinerja yang baik dan visi misi dari PMPM-MPd dapat tercapai dengan baik. Selain itu TPK yang kurang memiliki kemampuan kerja dalam bidang tersebut, harus dibekali dengan materi-materi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

#### **b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara**

Dari hasil uji parsial diatas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Artinya jika variabel independen ditingkatkan, maka variabel kinerja akan meningkat. Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-Mpd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Widodo (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti (*shared meaning*) dari suatu nilai yang ada (Arifin

(2010: 175). Dalam kesimpulan Darmawan (2013: 143) budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh karyawan dan orang-orang yang ada di dalamnya (Arifin, 2010: 174).

**c. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara**

Dari hasil uji secara simultan di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd. Artinya jika variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi ditingkatkan, maka variabel kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara. TPK yang memiliki kemampuan kerja akan mempermudah untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab dengan cepat, tepat, lebih mudah, efektif dan efisien. Hal ini akan menimbulkan kepuasan pekerjaan bagi tim pelaksana kegiatan tersebut.

Untuk lebih memahami makna kemampuan kerja, Gibson (1993:76) mengatakan bahwa kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang seperti

kecerdasan dan keterampilan. Jumlah usaha yang dikerahkan berhubungan dengan tingkat kemampuan. Selanjutnya Indrawijaya (1993:89), mengatakan seorang karyawan dapat dikatakan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi, bila memiliki keterampilan yang baik dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, mampu menangani untuk memecahkan segala persoalan-persoalan yang sangat mendesak.

Budaya organisasi menurut Umam (2010: 143) merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) maupun non fisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi, nilai, norma, komitmen dan kepercayaan, bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi

Penelitian ini didukung atas hasil penelitian terdahulu dari Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih di Krai Purwodadi. Hasil penelitian dari peneliti serupa dengan peneliti terdahulu dimana hasil peneliti menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja Tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan bahwa pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan. Hasil penelitian menemukan bahwa:

1. Berdasarkan analisis parsial semua variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tim pelaksana kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara.
2. Variabel kemampuan kerja yang lebih dominan mempengaruhi kinerja TIM pelaksana kegiatan PNPM-MPd.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan besarnya pengaruh sebesar 39,5%.
4. Berdasarkan pengujian secara simultan, kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja TIM Pelaksana Kegiatan PNPM-MPd di Kecamatan Gunungsitoli Utara dengan besarnya pengaruh sebesar 73,3%, dimana sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada para TPK di Kecamatan Gunungsitoli Utara lebih menjalin kerjasama dengan sesama anggota TPK, kepala desa dan masyarakat penerima manfaat demi meningkatkan kemampuan kerja mereka dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung yang diberikan. Dengan demikian, mereka dapat meraih prestasi yang lebih dari sebelumnya atau bahkan meraih prestasi yang belum pernah dicapai oleh TPK di Kecamatan Gunungsitoli Utara.
2. Disarankan kepada seluruh TPK di Kecamatan Gunungsitoli Utara lebih memperhatikan dan mentaati pedoman-pedoman atau aturan yang telah ada agar mereka dapat meraih kinerja yang positif dimata masyarakat.
3. Saran yang penulis sampaikan ini tidak serta merta hanya ditujukan kepada para TPK di Kecamatan Gunungsitoli Utara, akan tetapi saran ini juga dapat menjadi masukan kepada seluruh TPK yang ada di kota Gunungsitoli khususnya dan dapat pula menjadi masukan bagi seluruh TPK yang ada di tingkat Nasional.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi.(2012). *Kalsel Lirik Keberhasilan PNPM Mandiri di Buleleng*. [Online] Available from <http://metroballi.com/2012/09/15/kalsel-lirikkeberhasilan-pnpm-mandiri-di-buleleng/>. [Accessed 1 Juli 2013].
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arifin, N. (2010). Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan STIENU Jepara*, Volume 8, Nomor 2, November 2010.
- Ardiansyah, M. A..(2011). *Budaya Organisasi*. (<http://kabar-pendidikan.blogspot.com/2011/04/>, diakses 24 April 2013).
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM & Donnelly, JH. ( 2004). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Idris, Ita Purnamasari, Kinerja Kelembagaan PNPM-MPD Dalam Manajemen Bantuan Modal Usaha Petani Miskin di Kecamatan Seko Kabupaten Luwu Utara Propinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Agrotekbis 1 (2): 173-176, Juni 2013, ISSN: 2338-3011*.
- Iswanto, Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A, A. Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Mardiansyah, F. (2003). Partisipasi Masyarakat dalam Pengentasan Kemiskinan Perkotaan. *Jurnal Tata Loka*. [Online] *Volume 5; Nomor 2 Agustus; 2003*. Available from [http://eprints.undip.ac.id/1878/1/Fadjar\\_Hari\\_Mardiansjah\\_2.pdf](http://eprints.undip.ac.id/1878/1/Fadjar_Hari_Mardiansjah_2.pdf) [Accessed 1 Maret 2013].
- Mediawati, T. Y. (2011). Tingkatan Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Lingkungan pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perkotaan di Kabupaten Jember, Jawa Timur (Studi di Kelurahan Tegalgede, Sumpersari dan Desa Pontang, Ambulu)” (*tesis*). Semarang: Universitas Diponegoro.



- Ndraha, T. (2010). *Pembangunan Masyarakat, Mempersiapkan Masyarakat Tinggal Landas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- PNPM. (2012). PNPM Mandiri Masyarakat Perdesaan, Website Resmi PNPM Mandiri Perdesaan. [online] <http://pnpm.mpd.go.id> Website Resmi PNPM Mandiri Perdesaan [Accessed 30 Mei 2013].
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riani, Asri Laksmi. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, SP. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Rachmawati & Daryanto . (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siahaan, Betty Zelda. Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sudharto. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Kepala SMA Se Eks Karesidenan Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang*. Volume 1 Nomor 1, April 2012, 8(2): 16-32.
- Sudharto.(2011). Kiat Membangun Budaya Organisasi Sekolah”. *Materi Kuliah, Bahan Tambahan Implementatif Untuk Topik Budaya Organisasi*. Program Pascasarjana IKIP PGRI Semarang. Tanggal 29 Januari 2011.
- Sudrajat, A. (2008). *Budaya Organisasi Di Sekolah*. (<http://akhmadsudrajt.wordpress.com/2008/01/27/>, diakses 22 Januari 2013).
- Umam, Khaerul. (2010) *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, H. (2008), *Desain penelitian MSDM dan perilaku karyawan, Seri Desain Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

**Lampiran I**

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Gunungsitoli, Maret 2015

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Tim Pelaksana  
Kegiatan (TPK) MNPM-PMd  
Kec.Gunungsitoli Utara  
Di  
Gunungsitoli Utara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya laksanakan untuk menyusun Tugas Akhir Program Magister Manajemen (TAPM) di Universitas Terbuka UPBJJ-Medan dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tim Pelaksana Kegiatan PNPM-PMd Se-Kecamatan Gunungsitoli Utara.”**

Dengan ini saya mohon sudi kiranya Bapak/Ibu sebagai responden untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian.

Untuk dapat menghasilkan data yang valid/akurat serta bermanfaat, peneliti mengharapkan agar Bapak/Ibu memberi jawaban sesuai dengan realita.

Demikian disampaikan, atas partisipasi diucapkan terima kasih.

Hormat saya  
Mahasiswa (peneliti)

Momimotani Zega  
NIM: 500014067

Tembusan:

1. Yth. Walikota Gunungsitoli
2. Yth. Camat Gunungsitoli Utara
3. Yth. BKAD Gunungsitoli Utara

**Lampiran II****KUSIONER (ANGKET) PENELITIAN****Petunjuk Pengisian**

1. Anda diminta untuk memilih satu jawaban yang benar-benar menggambarkan kinerja anda dengan memberi tanda cheklis (√) pada:

**SS** = apabila **angatsesuai** yang anda lakukan

**S** = apabila **sesuai** yang anda lakukan

**KK** = apabila **kadang-kadang** yang anda lakukan

**TS** = apabila **tidak sesuai** yang anda lakukan

**STS** = apabila **angatsangat tidak sesuai** yang anda lakukan

2. Berikanlah jawaban secara jujur sesuai apa yang sesungguhnya Anda alami. Bukan berdasarkan korelasi yang dianggap ideal bagi diri Anda. Jawaban jujur yang Anda berikan bermanfaat bagi perbaikan kinerja dalam program PNPM-MPD. Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

**DATA RESPONDEN**

1. Nama :  
 2. Jenis Kelamin :  
 3. Pendidikan :  
 4. Desa :  
 5. Umur : ..... tahun

**1. INSTRUMEN KINERJA**

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, hampir seluruhnya dapat diselesaikan					
2	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik					
3	Saya segera melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah dari atasan					
4	Saya senang menerima masukan dan kritikan dari rekan kerja					
5	Saya selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu					



6	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu					
7	Saya selalu mengikuti rapat yang diadakan oleh Tim Pelaksana Kegiatan (TPK)					
8	Saya selalu berkonsultasi dengan rekan kerja jika mengalami kesulitan					
9	Saya selalu membantu rekan kerja jika pekerjaan saya sudah selesai					
10	Saya mengikuti semua peraturan dan ketentuan yang telah dibuat oleh FK, FT dan UPK					

## 2. INSTRUMEN KEMAMPUAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	STS
1.	Saya memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan saya					
2.	Saya mampu melaksanakan semua peraturan yang telah disepati oleh organisasi					
3.	Saya selalu meningkatkan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
4	Saya memiliki kemampuan dalam menerima ide-ide yang baru					
5	Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas diri dengan mengikuti pelatihan-pelatihan sesuai dengan pekerjaan					
6	Saya memiliki kemampuan dalam memperbaiki pekerjaan					
7	Saya memahami profesi saya sebagai tim pelaksana kegiatan (TPK)					
8	Saya memiliki pengalaman dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
9	Pendidikan formal saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
10	Keikutsertaan saya mengikuti pelatihan membantu meningkatkan pengetahuan dalam mengerjakan tugas					

### 3. INSTRUMEN BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	KK	TS	TP
1.	Kinerja saya dipengaruhi oleh visi mis organisasi					
2.	Sikap dan perilaku kerja dalam berinteraksi yang rutin yang dilakukan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya					
3.	Kepercayaan yang terbentuk dalam organisasi mempengaruhi kinerja saya					
4.	Sikap dan perilaku kerja dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang diciptakan oleh organisasi					
5.	Kebiasaan dalam organisasi dan kegiatan yang bersifat rutin akan mempengaruhi kinerja saya					
6.	Visi yang dimiliki oleh organisasi akan mempengaruhi kinerja saya					
7.	Nilai, sosial dan aturan yang telah dibentuk dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya					
8.	Filosofi yang menjadi panduan dalam menetapkan kebijakan organisasi mempengaruhi kinerja saya					
9.	Saya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi					
10.	Norma-norma yang telah ditetapkan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja saya					

### Lampiran III Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja TPK (Y)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja TPK (Y)										
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2
2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2
3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	3
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
5	3	1	3	4	1	4	4	4	5	4
6	3	1	3	4	1	4	4	5	4	5
7	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2
8	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2
9	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3
10	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2
11	5	4	5	4	4	2	4	3	5	3
12	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4
13	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2
14	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2
15	4	4	4	3	4	2	3	5	4	5
16	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
17	5	4	5	2	4	3	2	3	4	3
18	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3
19	5	4	5	2	4	2	2	5	4	5
20	5	3	5	3	3	2	3	5	4	5
21	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



23	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4
24	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
26	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3
27	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
28	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4



2. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kemampuan Kerja (X1)										
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
5	3	5	4	3	3	3	1	3	3	1
6	3	5	4	4	3	3	1	3	3	1
7	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
9	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4
10	3	5	3	3	3	2	4	3	3	4
11	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4
12	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3
13	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4
14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
16	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
18	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
19	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
20	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3

24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4
27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
29	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
30	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4





3. Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan Responden Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X2)										
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3
3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3
5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
7	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4
8	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3
9	2	5	3	2	3	2	5	3	2	4
10	3	5	2	3	2	3	5	3	3	3
11	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4
12	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5
13	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3
14	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2
15	2	3	5	3	5	2	3	4	3	3
16	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
17	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
19	2	4	5	4	5	2	4	4	4	4
20	2	4	5	3	5	2	4	4	3	2
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4

24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
25	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
26	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3
27	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3
28	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4



## Lampiran IV

## Uji Validitas dan Reliabilitas

## Correlations (Kinerja)

## Correlations

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	Total _A	
A1	Pearson Correlation	1	,317	,981*	,043	,317	,075	,043	,500*	,422*	,500*	,763*
	Sig. (2-tailed)		,088	,000	,823	,088	,695	,823	,005	,020	,005	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A2	Pearson Correlation	,317	1	,361*	,130	1,000**	-,138	,130	-,139	-,257	-,139	,403*
	Sig. (2-tailed)	,088		,050	,495	,000	,468	,495	,465	,170	,465	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A3	Pearson Correlation	,981*	,361*	1	,038	,361*	,073	,038	,479*	,425*	,479*	,769*
	Sig. (2-tailed)	,000	,050		,844	,050	,701	,844	,007	,019	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A4	Pearson Correlation	,043	,130	,038	1	,130	,497*	1,000**	,143	,085	,143	,555*
	Sig. (2-tailed)	,823	,495	,844		,495	,005	,000	,453	,655	,453	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A5	Pearson Correlation	,317	1,000**	,361*	,130	1	-,138	,130	-,139	-,257	-,139	,403*
	Sig. (2-tailed)	,088	,000	,050	,495		,468	,495	,465	,170	,465	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



A6	Pearson Correlation	,075	-,138	,073	,497*	-,138	1	,497*	,224	-,010	,224	,399*
	Sig. (2-tailed)	,695	,468	,701	,005	,468	,005	,234	,958	,234	,029	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A7	Pearson Correlation	,043	,130	,038	1,000**	,130	,497*	1	,143	,085	,143	,555*
	Sig. (2-tailed)	,823	,495	,844	,000	,495	,005	,453	,655	,453	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A8	Pearson Correlation	,500*	-,139	,479*	,143	-,139	,224	,143	1	,320	1,000**	,655*
	Sig. (2-tailed)	,005	,465	,007	,453	,465	,234	,453	,085	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A9	Pearson Correlation	,422*	-,257	,425*	,085	-,257	-,010	,085	,320	1	,320	,395*
	Sig. (2-tailed)	,020	,170	,019	,655	,170	,958	,655	,085	,085	,031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
A10	Pearson Correlation	,500*	-,139	,479*	,143	-,139	,224	,143	1,000**	,320	1	,655*
	Sig. (2-tailed)	,005	,465	,007	,453	,465	,234	,453	,000	,085	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Tota I_A	Pearson Correlation	,763*	,403*	,769*	,555*	,403*	,399*	,555*	,655*	,395*	,655*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,000	,001	,027	,029	,001	,000	,031	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations (Kemampuan Kerja)

## Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	Total _B
B1	Pearson Correlation	1	,311	,177	,333	,979 <sup>*</sup>	,981 <sup>*</sup>	,361 <sup>*</sup>	1,000 <sup>**</sup>	,958 <sup>*</sup>	,361 <sup>*</sup>	,897 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,095	,351	,072	,000	,000	,050	,000	,000	,050	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B2	Pearson Correlation	,311	1	,433 <sup>*</sup>	,261	,301	,243	,124	,311	,291	,124	,474 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,095		,017	,163	,107	,196	,514	,095	,119	,514	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B3	Pearson Correlation	,177	,433 <sup>*</sup>	1	,530 <sup>*</sup>	,212	,191	,311	,177	,124	,311	,467 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,351	,017		,003	,260	,312	,094	,351	,515	,094	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B4	Pearson Correlation	,333	,261	,530 <sup>*</sup>	1	,336	,332	,203	,333	,353	,203	,508 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,072	,163	,003		,069	,073	,282	,072	,056	,282	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B5	Pearson Correlation	,979 <sup>*</sup>	,301	,212	,336	1	,965 <sup>*</sup>	,413 <sup>*</sup>	,979 <sup>*</sup>	,932 <sup>*</sup>	,413 <sup>*</sup>	,908 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,260	,069		,000	,023	,000	,000	,023	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
B6	Pearson Correlation	,981 <sup>*</sup>	,243	,191	,332	,965 <sup>*</sup>	1	,317	,981 <sup>*</sup>	,944 <sup>*</sup>	,317	,869 <sup>*</sup>

	Sig. (2-tailed)	,000	,196	,312	,073	,000		,088	,000	,000	,088	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,361*	,124	,311	,203	,413*	,317	1	,361*	,408*	1,000**	,644*
B7	Sig. (2-tailed)	,050	,514	,094	,282	,023	,088		,050	,025	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	1,000**	,311	,177	,333	,979*	,981*	,361*	1	,958*	,361*	,897*
B8	Sig. (2-tailed)	,000	,095	,351	,072	,000	,000	,050		,000	,050	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,958*	,291	,124	,353	,932*	,944*	,408*	,958*	1	,408*	,887*
B9	Sig. (2-tailed)	,000	,119	,515	,056	,000	,000	,025	,000		,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,361*	,124	,311	,203	,413*	,317	1,000**	,361*	,408*	1	,644*
B10	Sig. (2-tailed)	,050	,514	,094	,282	,023	,088	,000	,050	,025		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,897*	,474*	,467*	,508*	,908*	,869*	,644*	,897*	,887*	,644*	1
Tota I_B	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,009	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Correlations (Budaya Organisasi)

## Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total _C
C1	Pearson Correlation	1	,129	,224	,459*	,224	,917*	,129	,134	,459*	,367*	,626*
	Sig. (2-tailed)		,498	,234	,011	,234	,000	,498	,480	,011	,046	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C2	Pearson Correlation	,129	1	,264	,261	,264	-,008	1,000**	,433*	,261	,124	,616*
	Sig. (2-tailed)	,498		,159	,163	,159	,966	,000	,017	,163	,514	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C3	Pearson Correlation	,224	,264	1	,397*	1,000**	,130	,264	,238	,397*	,279	,695*
	Sig. (2-tailed)	,234	,159		,030	,000	,493	,159	,206	,030	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C4	Pearson Correlation	,459*	,261	,397*	1	,397*	,311	,261	,530*	1,000**	,543*	,762*
	Sig. (2-tailed)	,011	,163	,030		,030	,095	,163	,003	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C5	Pearson Correlation	,224	,264	1,000**	,397*	1	,130	,264	,238	,397*	,279	,695*
	Sig. (2-tailed)	,234	,159	,000	,030		,493	,159	,206	,030	,136	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
C6	Pearson Correlation	,917*	-,008	,130	,311	,130	1	-,008	-,009	,311	,319	,478*

	Sig. (2-tailed)	,000	,966	,493	,095	,493		,966	,960	,095	,086	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,129	1,000**	,264	,261	,264	-,008	1	,433*	,261	,124	,616*
C7	Sig. (2-tailed)	,498	,000	,159	,163	,159	,966		,017	,163	,514	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,134	,433*	,238	,530*	,238	-,009	,433*	1	,530*	,115	,556*
C8	Sig. (2-tailed)	,480	,017	,206	,003	,206	,960	,017		,003	,545	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,459*	,261	,397*	1,000**	,397*	,311	,261	,530*	1	,543*	,762*
C9	Sig. (2-tailed)	,011	,163	,030	,000	,030	,095	,163	,003		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,367*	,124	,279	,543*	,279	,319	,124	,115	,543*	1	,544*
C10	Sig. (2-tailed)	,046	,514	,136	,002	,136	,086	,514	,545	,002		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,626*	,616*	,695*	,762*	,695*	,478*	,616*	,556*	,762*	,544*	1
Tota I_C	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,001	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## RELIABILITAS

## RELIABILITY

Scale: ALL VARIABLES (KINERJA)

## Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Value	,750
	Part 1	
	N of Items	5 <sup>a</sup>
	Value	,683
	Part 2	
	N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items	10
Correlation Between Forms		,303
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	,465
	Unequal Length	,465
Guttman Split-Half Coefficient		,465

a. The items are: A1, A2, A3, A4, A5.

b. The items are: A6, A7, A8, A9, A10.



## Reliability

### Scale: ALL VARIABLES (Kemampuan Kerja)

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	Part 1	Value	,754
		N of Items	5 <sup>a</sup>
<i>Cronbach's Alpha</i>	Part 2	Value	,882
		N of Items	5 <sup>b</sup>
Correlation Between Forms	Total N of Items		10
	Equal Length		,742
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,852
	Unequal Length		,852
Guttman Split-Half Coefficient			,836

a. The items are: B1, B2, B3, B4, B5.

b. The items are: B6, B7, B8, B9, B10.

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES (Organisasi)

### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	30	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,737
		N of Items	5 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,607
		N of Items	5 <sup>b</sup>
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,778
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,875
	Unequal Length		,875
Guttman Split-Half Coefficient			,862

a. The items are: C1, C2, C3, C4, C5.

b. The items are: C6, C7, C8, C9, C10.

*Lampiran V***TABULASI DATA****Summarize (KINERJA)****Case Processing Summary<sup>a</sup>**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
A1	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A2	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A3	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A4	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A5	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A6	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A7	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A8	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A9	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
A10	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
Total_A	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%

a. Limited to first 100 cases.



### Case Summaries<sup>a</sup>

No.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	Total_A
1	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	24
2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	24
3	3	2	3	3	2	4	3	3	5	3	31
4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	26
5	3	1	3	4	1	4	4	4	5	4	33
6	3	1	3	4	1	4	4	5	4	5	34
7	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	28
8	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	30
9	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3	33
10	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	29
11	5	4	5	4	4	2	4	3	5	3	39
12	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	34
13	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	26
14	3	4	3	3	4	2	3	2	2	2	28
15	4	4	4	3	4	2	3	5	4	5	38
16	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	34
17	5	4	5	2	4	3	2	3	4	3	35
18	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	34
19	5	4	5	2	4	2	2	5	4	5	38
20	5	3	5	3	3	2	3	5	4	5	38
21	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	34
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	37
24	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	32

25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
26	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	40
27	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	40
28	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	40
29	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	43
34	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	39
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	5	3	4	5	3	4	5	3	2	38
44	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	37
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	5	4	3	5	3	3	5	5	4	40
49	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	43
50	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43

51	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
52	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
53	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
54	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
55	4	4	5	5	4	3	5	5	3	2	40
56	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
57	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
58	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
59	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
60	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
61	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
62	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46
63	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
64	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
65	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47





## Summarize (KEMAMPUAN KERJA)

### Case Processing Summary<sup>a</sup>

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
B1	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B2	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B3	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B4	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B5	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B6	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B7	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B8	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B9	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
B10	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
Total_B	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%

a. Limited to first 100 cases.



### Case Summaries<sup>a</sup>

No.	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	Total_B
1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	25
2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	25
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	27
4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	27
5	3	5	4	3	3	3	1	3	3	1	29
6	3	5	4	4	3	3	1	3	3	1	30
7	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	36
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
9	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	38
10	3	5	3	3	3	2	4	3	3	4	33
11	5	4	3	3	5	5	4	5	5	4	43
12	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	35
13	2	3	4	3	3	2	4	2	2	4	29
14	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
16	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	33
17	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
18	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
19	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
20	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	42
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	43
24	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37

25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
26	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	45
27	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
29	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
30	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
34	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	38
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
43	3	5	3	2	3	4	5	3	3	5	36
44	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	37
45	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
46	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
48	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
49	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
50	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	41



51	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
52	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
53	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
54	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	43
55	5	2	3	3	5	4	4	5	5	4	40
56	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
57	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
58	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
62	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
63	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



## Summarize (BUDAYA ORGANISASI)

### Case Processing Summary<sup>a</sup>

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
C1	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C2	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C3	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C4	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C5	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C6	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C7	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C8	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C9	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
C10	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
Total_C	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%

a. Limited to first 100 cases.



### Case Summaries<sup>a</sup>

No.	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	Total_C
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	23
3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	31
4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	26
5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	39
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	45
7	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	33
8	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	30
9	2	5	3	2	3	2	5	3	2	4	31
10	3	5	2	3	2	3	5	3	3	3	32
11	2	4	3	3	3	2	4	3	3	4	31
12	4	3	4	4	4	4	3	2	4	5	37
13	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	27
14	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	28
15	2	3	5	3	5	2	3	4	3	3	33
16	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
17	3	5	3	4	3	3	5	4	4	4	38
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
19	2	4	5	4	5	2	4	4	4	4	38
20	2	4	5	3	5	2	4	4	3	2	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37



25	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	34
26	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	37
27	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	34
28	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	37
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	31
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
32	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41
33	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
40	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
41	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41
42	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	41
43	3	5	5	2	2	3	5	3	2	4	34
44	4	3	2	4	3	4	3	2	4	5	34
45	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	35
46	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
47	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
48	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
49	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	5	3	4	4	4	4	3	2	37

51	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
52	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
53	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
54	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	37
55	3	2	5	3	2	3	2	3	3	3	29
56	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
57	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
58	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
61	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
62	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
63	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
64	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48



**Lampiran VI****Uji Frekuensi****DESKRIPSI DATA****Frequencies****Statistics**

		Instrumen Kinerja	Instrumen Kemampuan Kerja	Instrumen Budaya Organisasi
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0
Mean		3,86	4,03	3,74
Std. Error of Mean		,087	,073	,080
Median		4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4
Std. Deviation		,704	,585	,644
Variance		,496	,343	,415
Range		3	2	3
Minimum		2	3	2
Maximum		5	5	5
Sum		251	262	243



## Frequency Table

**Instrumen Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,1	3,1	3,1
KK	15	23,1	23,1	26,2
Valid S	38	58,5	58,5	84,6
SS	10	15,4	15,4	100,0
Total	65	100,0	100,0	

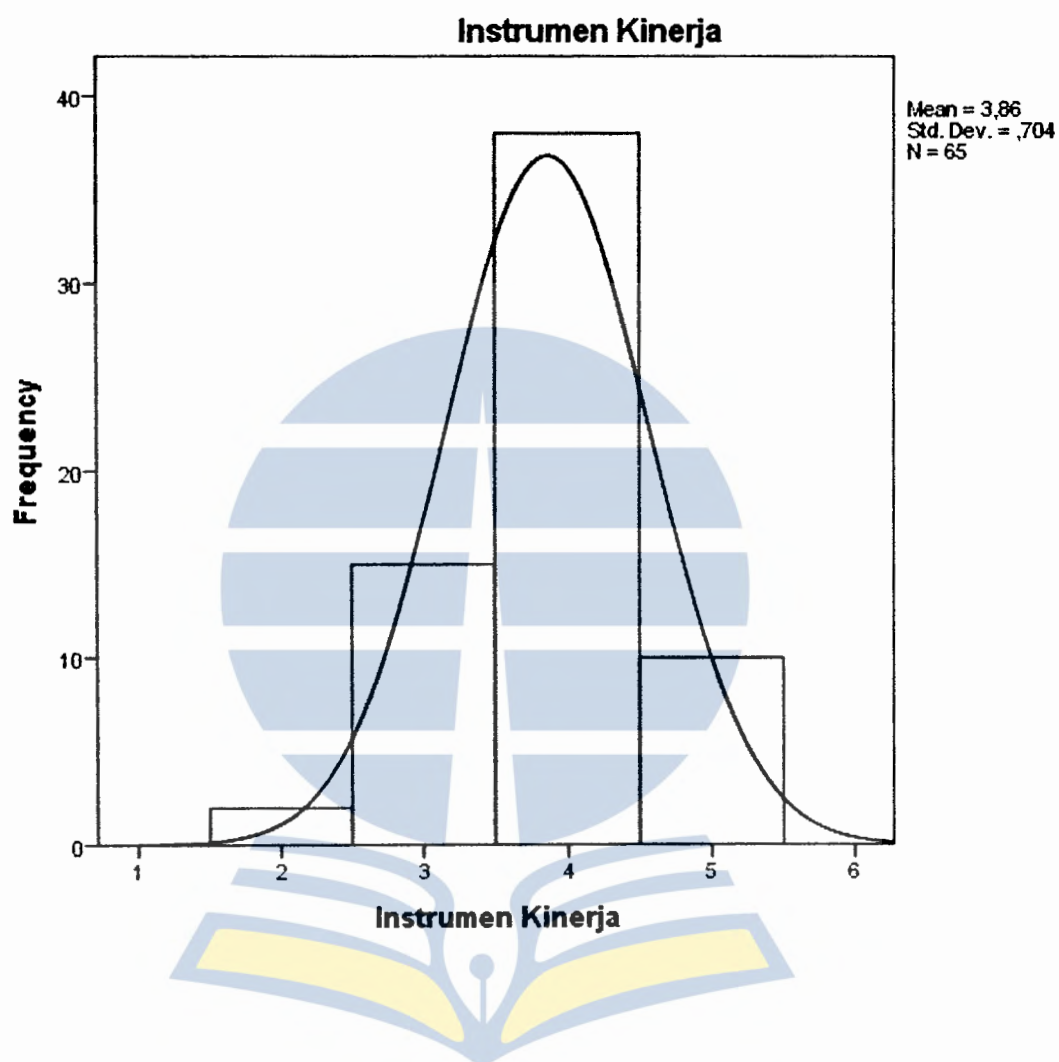
**Instrumen Kemampuan Kerja**

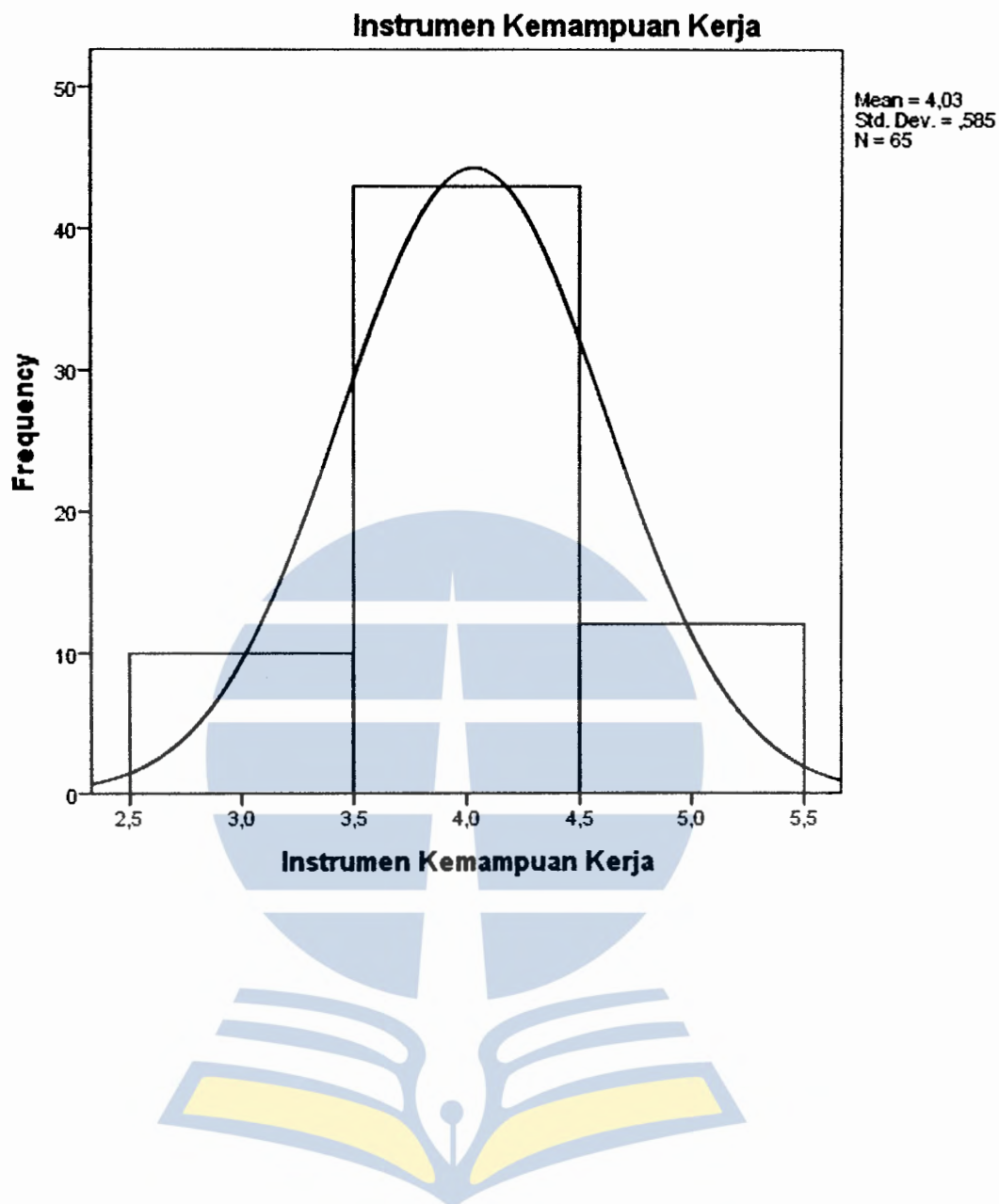
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KK	10	15,4	15,4	15,4
Valid S	43	66,2	66,2	81,5
SS	12	18,5	18,5	100,0
Total	65	100,0	100,0	

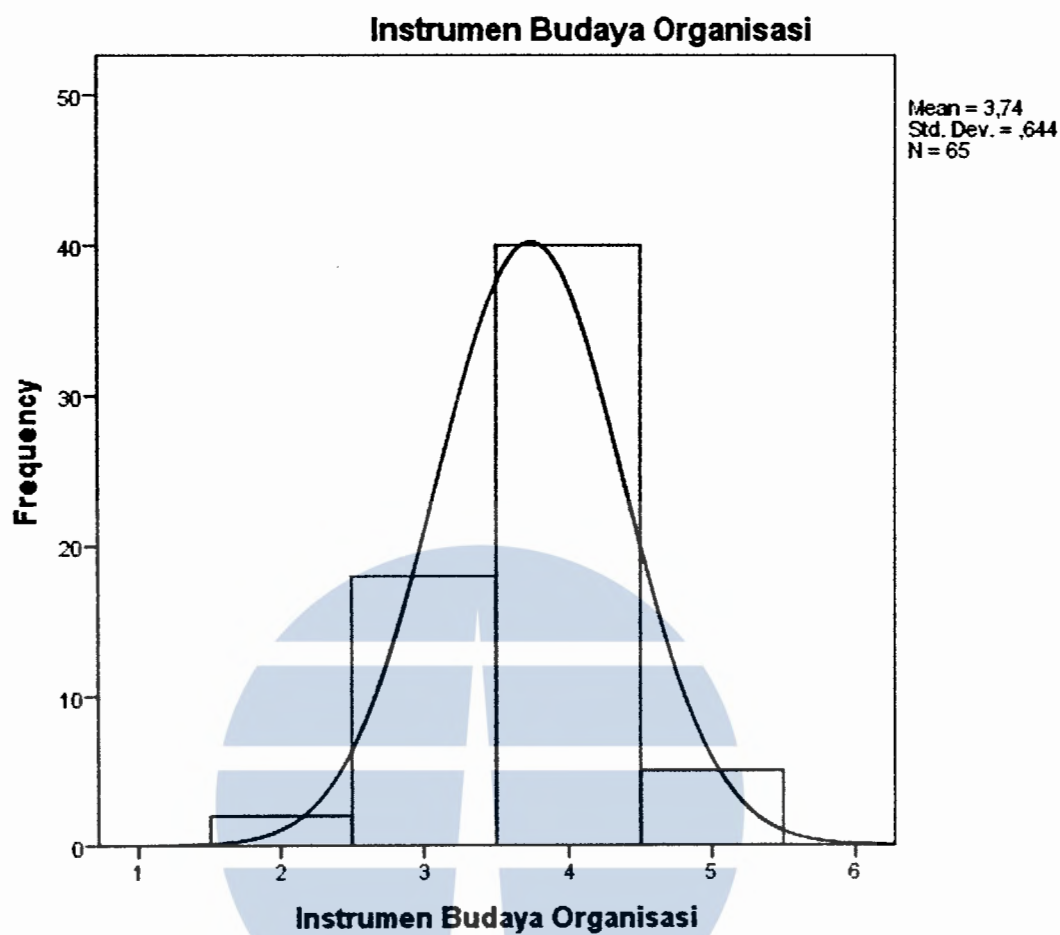
**Instrumen Budaya Organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,1	3,1	3,1
KK	18	27,7	27,7	30,8
Valid S	40	61,5	61,5	92,3
SS	5	7,7	7,7	100,0
Total	65	100,0	100,0	

## Histogram









**Lampiran VII****Uji Linearitas****Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Instrumen Kinerja * Instrumen Kemampuan Kerja	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%
Instrumen Kinerja * Instrumen Budaya Organisasi	65	100,0%	0	0,0%	65	100,0%

**Instrumen Kinerja \* Instrumen Kemampuan Kerja****Report**

## Instrumen Kinerja

Instrumen Kemampuan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
25	24,00	2	,000
27	28,50	2	3,536
29	29,50	2	4,950
30	34,00	1	.
33	31,50	2	3,536
34	28,00	1	.
35	34,00	1	.
36	33,33	3	5,033
37	36,00	3	3,606
38	37,11	9	3,855
40	40,09	11	,302

41	40,50	4	1,732
42	41,33	3	2,887
43	43,75	8	3,770
44	44,00	1	.
45	40,00	4	1,633
46	39,00	2	5,657
48	45,00	2	,000
49	45,00	2	,000
50	47,00	2	,000
Total	38,43	65	5,863

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1788,807	19	94,148	10,305	,000
Between Groups					
Linearity	1553,186	1	1553,186	170,002	,000
Deviation from Linearity	235,622	18	13,090	1,433	,163
Within Groups	411,131	45	9,136		
Total	2199,938	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Instrumen Kinerja * Instrumen Kemampuan Kerja	,840	,706	,902	,813

**Instrumen Kinerja \* Instrumen Budaya Organisasi****Report****Instrumen Kinerja**

Instrumen Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
21	24,00	1	.
23	24,00	1	.
26	26,00	1	.
27	26,00	1	.
28	28,00	1	.
29	40,00	1	.
30	30,00	1	.
31	35,50	4	4,123
32	29,00	1	.
33	33,00	2	7,071
34	37,50	6	1,975
35	40,00	1	.
36	40,00	1	.
37	38,83	6	4,834
38	36,00	4	1,826
39	38,25	4	3,594
40	40,27	11	2,412
41	43,00	6	3,464
42	44,40	5	2,510
43	43,00	1	.
44	44,00	1	.
45	41,33	3	6,351
48	47,00	2	,000
Total	38,43	65	5,863

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1689,807	22	76,809	6,324	,000
Instrumen Kinerja * Instrumen Budaya Organisasi	Between Groups	Linearity	1359,127	1	1359,127	111,899	,000
		Deviation from Linearity	330,680	21	15,747	1,296	,232
	Within Groups		510,132	42	12,146		
Total			2199,938	64			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Instrumen Kinerja * Instrumen Budaya Organisasi	,786	,618	,876	,768



*Lampiran VIII***UJI ASUMSI KLASIK****Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Instrumen Kinerja	38,43	5,863	65
Instrumen Kemampuan Kerja	39,57	5,801	65
Instrumen Budaya Organisasi	37,31	5,562	65

**Correlations**

		Instrumen Kinerja	Instrumen Kemampuan Kerja	Instrumen Budaya Organisasi
Pearson Correlation	Instrumen Kinerja	1,000	,840	,786
	Instrumen Kemampuan Kerja	,840	1,000	,722
	Instrumen Budaya Organisasi	,786	,722	1,000
Sig. (1-tailed)	Instrumen Kinerja	.	,000	,000
	Instrumen Kemampuan Kerja	,000	.	,000
	Instrumen Budaya Organisasi	,000	,000	.
N	Instrumen Kinerja	65	65	65
	Instrumen Kemampuan Kerja	65	65	65
	Instrumen Budaya Organisasi	65	65	65

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,766	2,838	1,224

a. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1700,708	2	850,354	105,606	,000 <sup>b</sup>
	Residual	499,231	62	8,052		
	Total	2199,938	64			

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

b. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,920	2,610		,352	,726		
1	Instrumen Kemampuan Kerja	,576	,088	,570	6,513	,000	,478	2,091
1	Instrumen Budaya Organisasi	,395	,092	,374	4,280	,000	,478	2,091

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Instrumen Budaya Organisasi	Instrumen Kemampuan Kerja
1	Correlations	Instrumen Budaya Organisasi	1,000
		Instrumen Kemampuan Kerja	-,722
	Covariances	Instrumen Budaya Organisasi	,009
		Instrumen Kemampuan Kerja	-,006

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

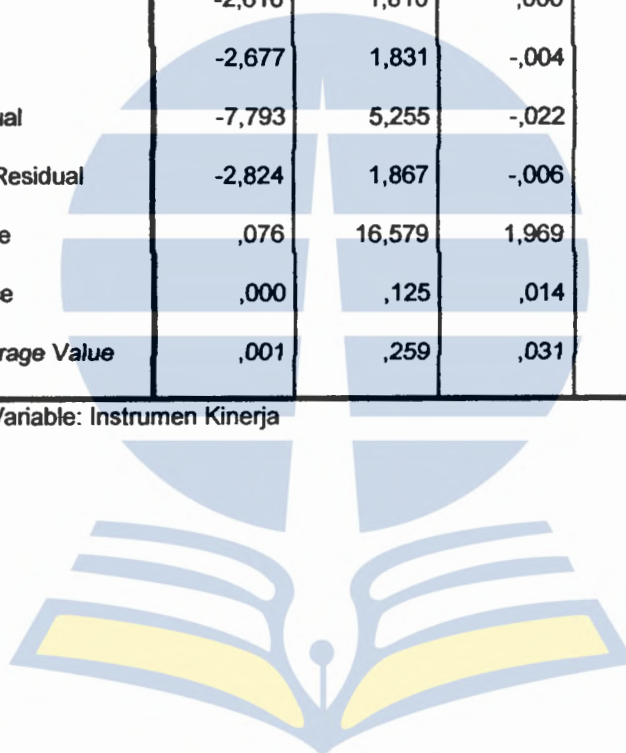
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Instrumen Kemampuan Kerja	Instrumen Budaya Organisasi
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
1	2	,012	15,650	1,00	,12	,16
1	3	,006	22,584	,00	,88	,84

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

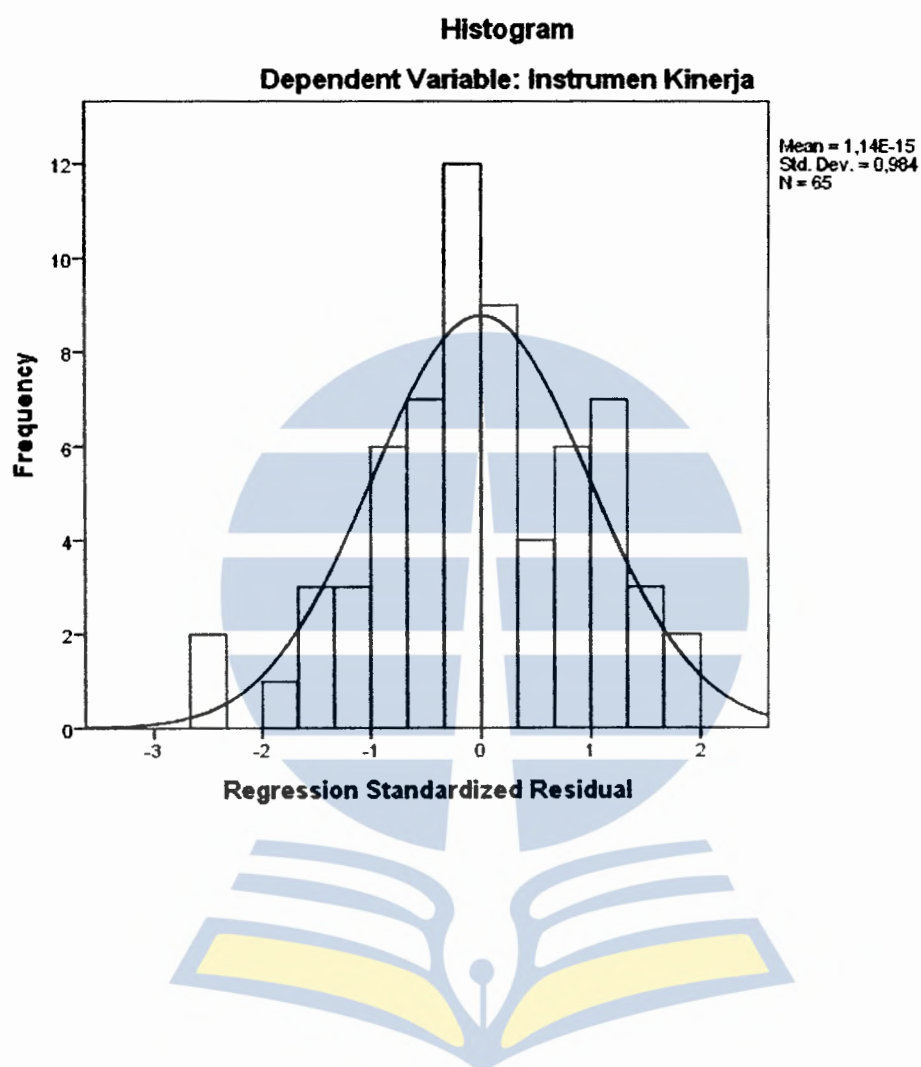
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	23,60	48,66	38,43	5,155	65
Std. Predicted Value	-2,876	1,984	,000	1,000	65
Standard Error of Predicted Value	,365	1,487	,570	,217	65
Adjusted Predicted Value	23,53	48,80	38,45	5,164	65
Residual	-7,407	5,136	,000	2,793	65
Std. Residual	-2,610	1,810	,000	,984	65
Stud. Residual	-2,677	1,831	-,004	1,004	65
Deleted Residual	-7,793	5,255	-,022	2,910	65
Stud. Deleted Residual	-2,824	1,867	-,006	1,021	65
Mahal. Distance	,076	16,579	1,969	2,732	65
Cook's Distance	,000	,125	,014	,023	65
Centered Leverage Value	,001	,259	,031	,043	65

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

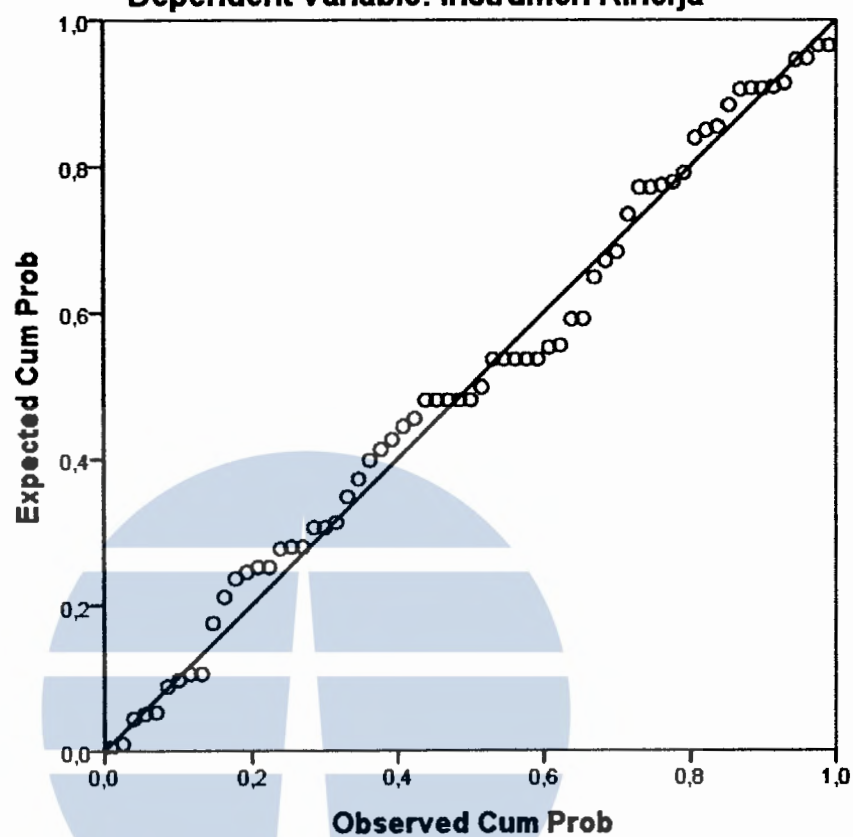


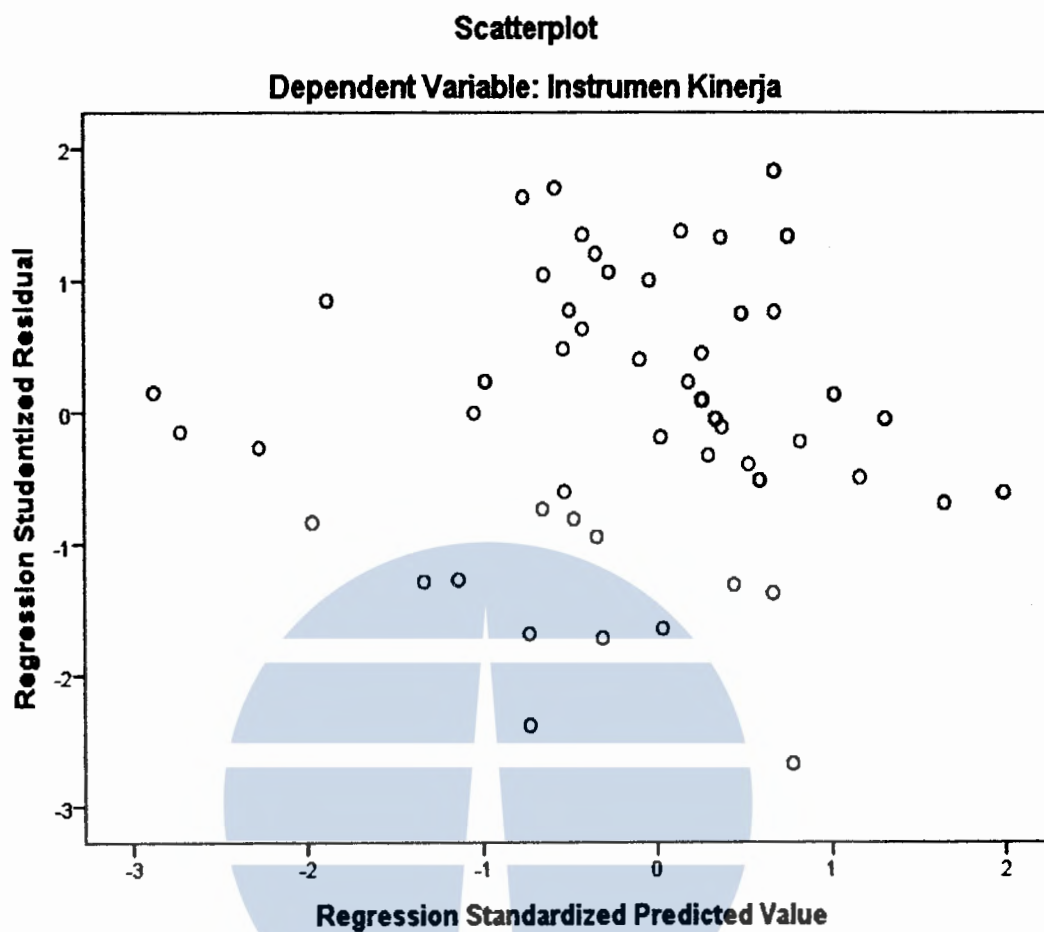


## Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Instrumen Kinerja**





*Lampiran VIII***UJI REGRESI BERGANDA****Regression****Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,766	2,838

a. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1700,708	2	850,354	105,606	,000 <sup>b</sup>
	Residual	499,231	62	8,052		
	Total	2199,938	64			

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

b. Predictors: (Constant), Instrumen Budaya Organisasi, Instrumen Kemampuan Kerja



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
	(Constant)	,920	2,610		,352	,726	
1	<b>Instrumen Kemampuan Kerja</b>	,576	,088		,570	<b>6,513</b>	<b>,000</b>
	<b>Instrumen Budaya Organisasi</b>	,395	,092		,374	<b>4,280</b>	<b>,000</b>

a. Dependent Variable: Instrumen Kinerja

