

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN LUBUKLINGGAU SELATAN 1 KOTA LUBUKLINGGAU SUMATERA SELATAN



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

FERDY FERDIAN

NIM. 500633249

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

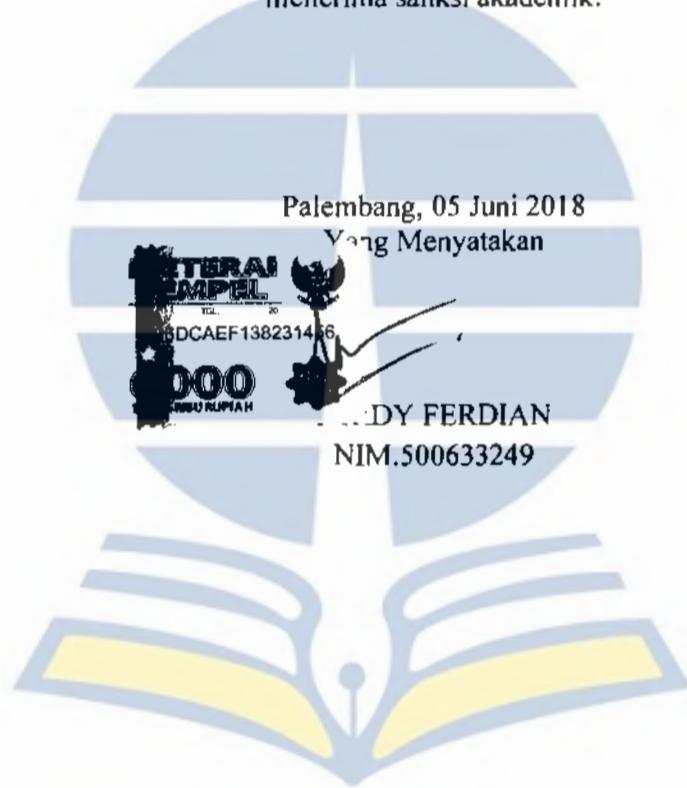
**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota
Lubuklinggau Sumatera Selatan

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.



ABSTRAK

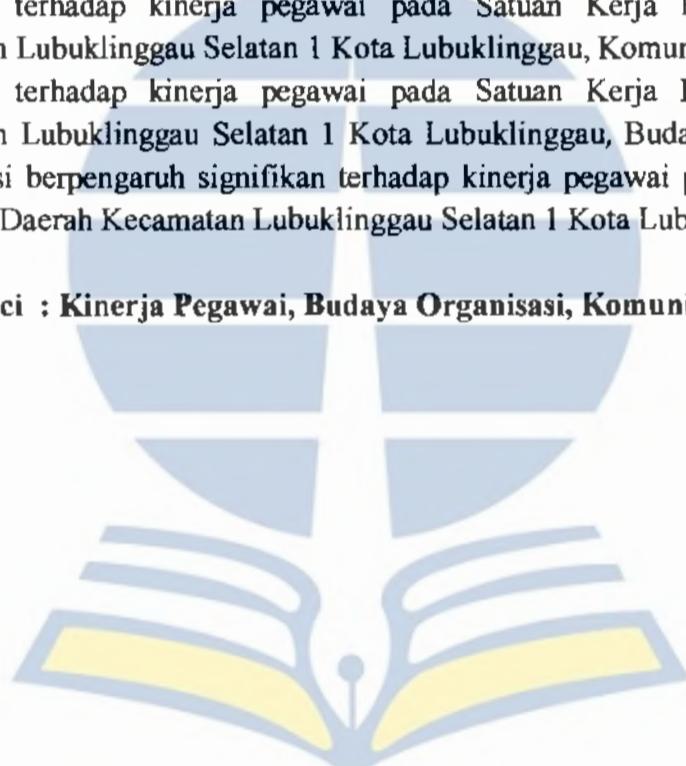
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN LUBUKLINGGAU SELATAN I KOTA LUBUKLINGGAU SUMATERA SELATAN

Oleh

Ferdy Ferdian
NIM. 500633249

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dalam pengumpulan data. Hasil yang didapat antara lain Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau, Budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Komunikasi



ABSTRACT**EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMMUNICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOUTHERN
LUBUKLINGGAU DISTRICT I KOTA LUBUKLINGGAU
SOUTH SUMATERA****By****Ferdy Ferdian****NIM. 500633249**

This study was conducted to determine the effect of organizational culture and organizational communication on employee performance in Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau South Sumatera. This research is a quantitative research using survey technique in data collection. The results obtained include organizational culture have a significant effect on the performance of employees at the Work Unit of Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau, Communication has a significant effect on the performance of employees at the Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau, Culture of organization and communication significantly influence the performance Employees at the Lubuklinggau Selatan 1 Lubuklinggau City

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Communication

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN LUBUKLINGGAU SELATAN 1 KOTA LUBUKLINGGAU SUMATERA SELATAN
Penyusun TAPM	: FERDY FERDIAN
NIM	: 500633249
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal	: Selasa/05 Juni 2018

Menyetujui :

Pembimbing TAPM

Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si

Penguji Ahli

Prof. Dr. A.Aziz Sanapiah,M.P.A

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi
Program Magister Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Ferdy Ferdian
 NIM : 500633249
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Pengaji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka pada:

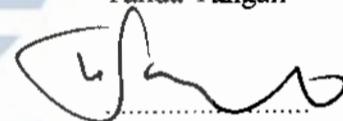
Hari/Tanggal : Selasa, 05 Juni 2018
 Waktu : 10.45 s/d 11.00 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda Tangan

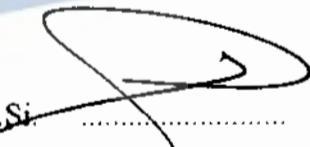
Ketua Komisi Pengaji
 Nama : Dr. Darmanto, M.Ed.



Pengaji Ahli
 Nama : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, M.P.A



Pembimbing I:
 Nama : Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si.



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan dibawah ini, saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : Ferdy Ferdian/500633249
Judul TAPM : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar % (min. 80%) sehingga dinyatakan sudah layak uji untuk Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Jakarta, 05 Juni 2018

Pembimbing TAPM

Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M. Si
NIP. 19590202 199203 1 002

KATA PENGANTAR

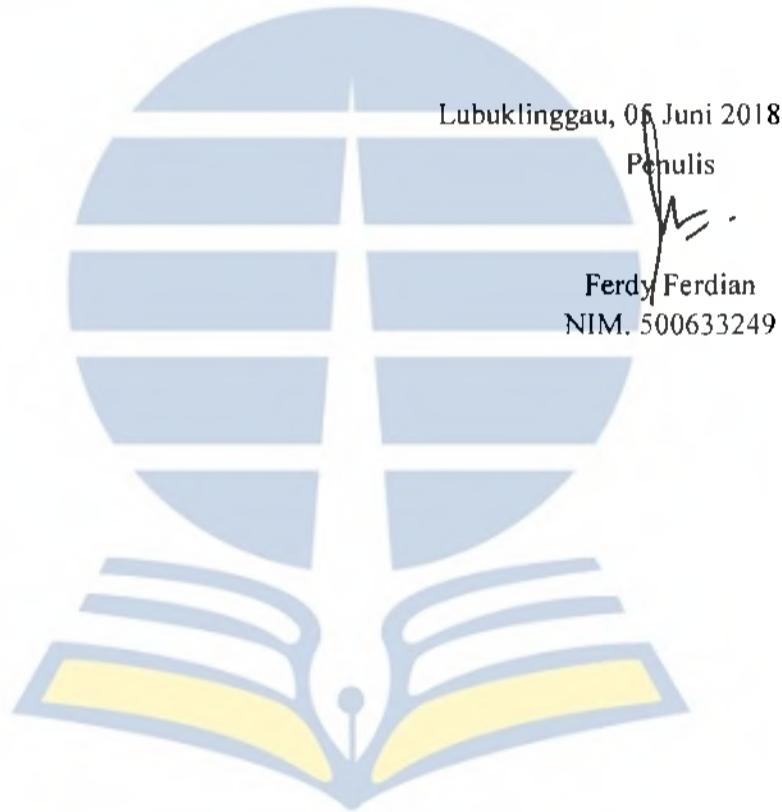
Segala Puji kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Nikmat dan TaufikNya, sehingga kami dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan”. TAPM ini diajukan dalam rangka menyelesaikan studi di Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).

TAPM ini telah kami susun dengan maksimal namun kami menyadari sepenuhnya bahwa TAPM ini masih banyak kekurangan disana sini. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari pembaca agar kami dapat memperbaiki TAPM ini. Saran dan kritik dapat disampaikan melalui email ferdy.ferdian.plg@gmail.com.

Dalam penyelesaian TAPM ini, Penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Daryono,S.H,M.A,ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu sosial dan Ilmu Politik Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).
2. Bapak Prof. Dr. Chanif Nurcholis, M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah dengan begitu baik dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan kepada penulis, menyediakan waktu, tenaga, serta pikiran demi mengarahkan penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.
3. Bapak Prof. Dr. A.Aziz Sanapiah,M.P.A, selaku Penguji Ahli pada ujian sidang TAPM, penulis ucapkan terima kasih.
4. Bapak Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si selaku Kepala UPBjj-UT Palembang yang selanjutnya diteruskan oleh Bapak Ir. Adi Winata, M.Si, Pak Naim, Pak Steven Anthony, Pak Fajar, Pak Teguh, Ibu Enny, Ibu Hartati dan seluruh Pegawai di UPBjj-UT Palembang, terima kasih atas kerjasamanya yang sangat baik dan sangat mengesankan.

5. Bapak Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si, Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si, dan Dr. Andries Leonardo, S.IP., M.Si. terima kasih telah memberikan ilmunya kepada penulis dan mohon maaf atas hal-hal yang kurang berkenan selama penulis belajar di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT).
6. Ibu Warah, Bapak Jamal, Mas Jendro dan Ibu Lasih, terima kasih telah mengasuh dan mengurus kami pada semester 1, 2 dan 3 dengan penuh kesabaran sehingga kami menjadi pandai dan dapat mengambil hikmah dari semua kejadian yang dilalui bersama.
7. Sahabat-sahabatku di Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka (PPS MAP-UT) UPB JJ-UT Palembang Pokjar Lubuklinggau yang tidak bisa di sebutkan satu persatu. Terima kasih atas pertemanan kita dan semoga sukses di kemudian hari.



RIWAYAT HIDUP

Nama : Ferdy Ferdian

NIM : 500633249

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 09 Februari 1981

Riwayat Pendidikan : 1. Lulus SD di SD Negeri 576 Palembang pada tahun 1993;

2. Lulus SLTP di SMP Negeri 46 Palembang pada tahun 1996;

3. Lulus SLTA di SMK Negeri 1 Gelumbang pada tahun 1999;

4. Lulus Diploma-3 di STMIK Indo Global Mandiri (IGM) Palembang pada tahun 2003.

5. Lulus Strata-1 di TMIK Indo Global Mandiri (IGM) Palembang pada tahun 2005.

Riwayat Pekerjaan : 1. Tahun 2004 s.d 2010 sebagai Pegawai PLN Enjenering

2. Tahun 2010 s.d Sekarang sebagai PNS di Pemerintah Kota Lubuklinggau;

3. Tahun 2011 s.d 2012 sebagai Kasi Pemerintahan pada Kelurahan Air Katil di Pemerintah Kota Lubuklinggau;

4. Tahun 2012 s.d 2017 sebagai Kasubag. Keuangan pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I di Pemerintah Kota Lubuklinggau;

5. Tahun 2017 s.d Sekarang sebagai KAUPTB Pajak dan Retribusi Wilayah Barat di Pemerintah Kota Lubuklinggau

Lubuklinggau,
Ferdy Ferdian
NIM. 500633249



DAFTAR ISI

	Halaman
Abstract	i
Abstrak	ii
Surat Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	9
A.1. Pengertian Kinerja	9
A.2. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai.....	10
A.3. Pengertian Budaya Organisasi.....	15
A.4. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
A.5. Dimensi Budaya Organisasi	19
A.6. Tipe Budaya Organisasi.....	21
A.7. Dampak Penerapan Budaya Organisasi.....	22
A.8. Menciptakan Budaya Organisasi.....	22
A.9. Indikator Budaya Organisasi	23
A.10. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja.....	25
A.11. Pengertian Komunikasi Dalam Organisasi.....	26
A.12. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi.....	29
A.13. Dimensi-Dimensi Komunikasi Organisasi	31
A.14. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai ..	41
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berpikir / Kerangka Teoritik.....	45
D. Operasional Variable.....	47

E. Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	59
B. Sumber Data	59
B.1. Populasi	59
B.2. Sampel.....	60
C. Instrumen Penelitian	60
D. Prosedur Pengumpulan Data	62
E. Metode Analisis Data	63
E.I. Pemeriksaan Data (<i>Editing</i>).....	63
E.2. Pembuatan Kode (<i>Coding</i>).....	63
E.3. <i>Tabulating</i>	64
E.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	64
E.5. Uji Linearitas.....	65
E.6. Uji Normalitas.....	67
E.7. Uji Hipotesis.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	
4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	72
4.1.1. Geografis	72
4.1.2. Struktur Kecamatan Lubuk linggau selatan I	73
4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Pejabat Kecamatan Lubuklinggau Selatan I	74
4.1.4 Sumber Daya SKPD.....	79
4.2. Hasil Penelitian	80
4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	80
4.2.2. Deskripsi Sampel.....	86
4.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden	88
4.2.4. Deskripsi Hasil Uji Asumsi Klasik	104
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	109
4.3. Pembahasan.....	117
BAB V KESIMPULAN.....	
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Defenisi Operasional, Dimensi, indikator, dan Kuisioner Kinerja	47
Tabel 2.2. Defenisi Operasional, Dimensi, indikator, dan kuisioner Budaya Organisasi.....	51
Tabel 2.3. Defenisi Operasional, Dimensi, indikator, dan kuisioner Komunikasi Organisasi	53
Tabel 3.1. Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert.....	58
Tabel 4.1. Data Kepegawaian menurut Pangkat/Golongan Ruang per-31 Desember 2016.....	76
Tabel 4.2. Data Kepegawaian menurut Tingkat pendidikan per-31 Desember 2016.....	77
Tabel 4.3. Data Kepegawaian menurut Eselon/Jabatan Struktural per-31 Desember 2016.....	77
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel Budaya Organisasi	78
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel Komunikasi Organisasi	79
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen untuk Variabel Kinerja Pegawai	81
Tabel 4.7. Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	82
Tabel 4.8. Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi	83
Tabel 4.9. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	83
Tabel 4.10.Usia Responden	84
Tabel 4.11.Jenis Kelamin Responden.....	85
Tabel 4.12.Tingkat Pendidikan Responden	85
Tabel 4.13.Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau....	86
Tabel 4.14.Frekuenyi Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau	90
Tabel 4.15.Frekuenyi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau....	96
Tabel 4.16.Hasil Uji Linearitas antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	103
Tabel 4.17.Hasil Uji Linearitas antara Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai	104
Tabel 4.18.Hasil Uji Normalitas Data.....	107

Tabel 4.19. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	108
Tabel 4.20. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	109
Tabel 4.21. Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai.....	110
Tabel 4.22. Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Pegawai.....	111
Tabel 4.23. Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	112
Tabel 4.24. Hasil Uji t Variabel Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	112
Tabel 4.25. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	113
Tabel 4.26. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	115
Tabel 4.27. Hasil Hitung Uji F	115



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Diagram Dampak Hubungan Antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	19
Gambar 2.2. Model Komunikasi Vertikal	26
Gambar 2.3. Model Komunikasi Horizontal	31
Gambar 2.4. Model Komunikasi Diagonal.....	33
Gambar 2.5. Kerangka Berfikir	45
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	70
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	105
Gambar 4.3. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot).....	106



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1.	126
Lampiran 2.	127
Lampiran 3.	145
Lampiran 4.	147
Lampiran 5.	165
Lampiran 6.	186
Lampiran 7.	187
Lampiran 8.	188
Lampiran 9.	189



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat daerah di kabupaten/kota adalah kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi ini. (Wasistiono, Sadu dkk. 2002)

Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan suatu penggerak kegiatan suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi.

Kinerja pegawai haruslah diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Kinerja pegawai selalu menjadi bahan diskusi empuk di berbagai kalangan pengamat, masyarakat dan media. Pada pengamatan awal, permasalahan kinerja juga terjadi pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1

Kota Lubuklinggau. Permasalahan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Selatan 1 peneliti amati berpusat pada 2 (dua) hal, yaitu :

1. Permasalahan Kinerja secara Internal.

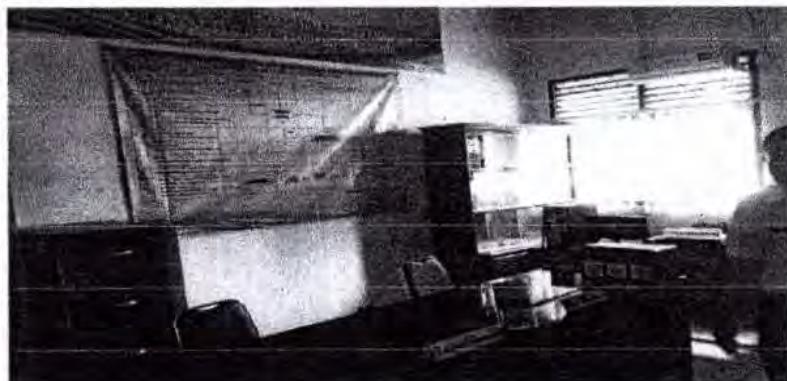
Permasalahan kinerja secara internal peneliti amati berkaitan dengan tugas pokok kecamatan terhadap SKPD terkait. Misalnya :

- a. Terlambatnya penyampaian laporan-laporan yang diminta oleh SKPD terkait seperti BAPPEDA, PEMBANGUNAN, BKD dan Inspektorat.
- b. Masih ditemukan adanya beberapa pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan, beberapa kesalahan terjadi ketika masyarakat menerima hasil layanan mereka.
- c. mengeluh bahwa keputusan manajemen sering membuat mereka merasa dirugikan, cenderung berpihak pada orang – orang tertentu.

2. Permasalahan Kinerja secara Eksternal berupa pelayanan publik.

Permasalahan kinerja berupa pelayanan publik dapat dilihat beberapa masyarakat yang ditemui penulis mengungkapkan rasa kecewa dengan produk layanan yang rumit dan memakan waktu yang lama. Seperti :

- a. Pelayanan kepada masyarakat seperti pembuatan KTP, KK, Surat Pindah, Ijin Keramaian terlambat dari SOP yang ada.



- b. Terlambatnya penyampaian informasi kepada masyarakat di lingkungan Wilayah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 dikarenakan komunikasi yang buruk.



Sebagai sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat yang penuh dinamika, kecamatan mengalami banyak masalah sebagai organisasi administratif. Masalah yang dihadapi juga lebih banyak bersifat manajerial dibandingkan dengan masalah yang bersifat politik. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, tingkat heterogenitasnya (asal-usul, pendidikan, umur, kemampuan ekonomi) banyaknya desa/kelurahan bawahannya. Demikian halnya dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi yang dilakukan oleh aparatur pemerintah di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Selatan I.

Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) harus selalu dilakukan secara berkala. Artinya pada setiap periode waktu tertentu harus dilakukan penelitian atau perhitungan dan analisis terhadap kepuasan

masyarakat akan pelayanan yang telah diberikan. Dilihat dari pengukuran indeks kepuasan masyarakat yang dilaksanakan di kecamatan Lubuklinggau Selatan I pada bulan November 2016 Menunjukkan Tingkat kepuasan masyarakat yaitu sebesar 60,43%. Artinya masih terdapat 39,57% masyarakat yang tidak puas terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan pengamatan awal yang peneliti lakukan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Selatan I disebabkan karena :

1. Budaya organisasi, yaitu : cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.

Beberapa contoh budaya organisasi yang kurang menurut pengamatan peneliti antara lain :

- a. Kurangnya disiplin pegawai misalnya datang terlambat dan pulang lebih cepat daripada waktu kerja. Contoh waktu kerja mulai apel pagi pukul 07.30 dan pulang atau apel sore pukul 16.00 wib. Dikarenakan jarak yang cukup jauh dan melewati hutan banyak pegawai yang datang pukul 08.30 sehingga masyarakat yang akan berurus di Kantor Camat Lubuklinggau Selatan 1 belum bisa dilayani karena pegawai yang melakukan pelayanan belum datang. Demikian pula sebaliknya, ketika

masyarakat datang siang hari setelah istirahat makan siang banyak pegawai yang tidak lagi kembali ke kantor setelah istirahat.

- b. Ada pegawai yang memakai pin "Lubuklinggau Senyum" tetapi dalam melakukan pelayanan tidak mengedepankan 3S : Salam, Sapa, Senyum.
 - c. Banyak masyarakat yang mengeluhkan ketetapan pelayanan, misal masalah e_KTP dan lain-lain.
2. Komunikasi pada beberapa bagian tampak kaku bahkan menurut penuturan pegawai komunikasi pernah menimbulkan konflik, baik konflik horizontal maupun vertikal. Kondisi ini tentu saja memberikan dampak pada bagaimana penyelesaian pekerjaan dan permasalahan yang muncul, dan pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu contoh komunikasi yang buruk di Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 misalnya :
- a. Pembebanan tugas yang berlebihan pada satu bidang karena dianggap oleh pimpinan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut.
 - b. Koordinasi antar bidang kurang contoh pembuatan laporan dalam satu tim untuk permintaan data lambat.
 - c. Lambatnya disposisi surat-menurut sehingga berdampak pada keterlambatan pegawai dalam meinenuhi permintaan data atau informasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan studi tentang budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I kota Lubuklinggau. Peningkatan Kinerja pegawai kantor kecamatan diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan

sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Dari penjelasan - penjelasan di atas Penulis berasumsi bahwa terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membuktikan asumsi tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan antara lain :

1. Rendahnya Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 kemungkinan disebabkan budaya organisasi yang kurang efektif
2. Rendahnya Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 kemungkinan disebabkan Komunikasi organisasi yang kurang efesien.
3. Rendahnya Kinerja Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 mungkin dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi yang mempengaruhi secara simultan.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut muncul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I ?.
2. Apa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I ?.
3. Apa ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan secara simultan.

E. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan penelitian ini secara akademis sebagai berikut :

Bagi Peneliti hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi pengembangan Ilmu Administrasi Pelayanan Publik khususnya konsep budaya, komunikasi dan kinerja.

- b. Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Camat Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau, diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan salah satu referensi tentang pentingnya pemeliharaan budaya organisasi positif demi pencapaian kinerja organisasi sesuai dengan tuntutan Undang – Undang Aparatur Sipil Negara yang akan segera diberlakukan.
2. Bagi Pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau, hasil penelitian ini dapat dijadikan cerminan atas kinerja mereka selama ini, dan mengerti bagaimana faktor – faktor pengaruh yang muncul dalam kaitannya dengan kinerja mereka. Dengan hal tersebut, dapat dicari jalan keluar bagaimana meningkatkan kompetensi diri dalam menghadapi pemberlakuan Undang – Undang tentang Aparatur Sipil Negara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

A.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti penampilan atau unjuk kerja atau prestasi. Istilah kinerja dalam Kamus *Illustrated Oxford Dictionary* (dalam Nasution, 2010:141) adalah menunjukkan *the execution of fulfilment of a duty* (pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas) atau *persons achievement under test conditions* (pencapaian hasil dari seseorang ketika diuji).

Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Selanjutnya menurut Mahsun (2010 : 23) kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kehijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Bernardin & Russel dalam buku Sulistiyan dan Rosidah (2009 : 223) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sutrisno (2013: 170) mendefinisikan kinerja sebagai : "kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lawye dan Porter

(dalam Sutrisno, 2013) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Miner (dalam Sutrisno, 2013) mendefinisikan kinerja adalah bagaimana seseorang itu diharapkan dapat berfungsi dan berprilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Irianto mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku dalam organisasi.

A.2. Indikator Penilaian Kinerja Pegawai

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus diukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan kerja, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Terdapat beberapa unsur yang dinilai untuk menetapkan kinerja pegawai baik dari sisi masukan, maupun dari sisi proses dan keluaran

Sofyandi (2008: 122) berkaitan dengan penilaian kinerja menyatakan bahwa, Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja para pegawai. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pendidikan dan latihan. Menurut Mangkunegara (2009: 10), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari obyek orang ataupun sesuatu (barang). Penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Di samping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan

yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan ataupun penetuan imbalan.

Bernardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas

Merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi pegawai dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Peneliti dalam hal ini mengambil indikator kinerja berdasarkan pendapat Bernadin dan Russel. Bahwa kinerja diukur dengan 6 (enam) kriteria yaitu : 1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian. dan 6. Komitmen Kerja. Secara kualitas kerja peneliti sampaikan bahwa kuantitas laporan yang disampaikan oleh pegawai

kecamatan sering terlambat. Misalnya laporan pembangunan yang diminta oleh Bagian Administrasi Pembangunan, Laporan Keuangan yang diminta oleh Badan Keuangan Daerah, ataupun Laporan Kependudukan yang diminta oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Secara kualitas kerja dapat dilihat kinerja pegawai Kecamatan Selatan I ada penurunan kualitas misalnya ketika data yang disampaikan banyak kekurangan-kekurangan.

Adapun untuk ukuran ketepatan waktu dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Ini dapat disaksikan melalui rekap absen. Dapat juga dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan ternyata tidak sesuai dengan SPM yang telah ditetapkan. Misalnya untuk pembuatan KTP dan KK jika berkas dan syarat lengkap pada Standar Pelayanan Minimal tertulis 5 (lima) hari kerja, ternyata mundur sampai 14 (empat belas) hari kerja.

Untuk indikator komitmen kerja dan kemandirian peneliti melihat masih banyak pegawai yang belum bisa bekerja secara mandiri. Membuat time schedule mingguan, apa yang harus diselesaikan hari ini, apa yang harus diselesaikan besok dalam satu minggu, masih banyak pegawai yang menunggu perintah dari atasan. Kalau tidak ada perintah yang tidak ada pekerjaan yang diselesaikan. Disamping itu, masih ada pegawai yang banyak mengeluh dengan kebijakan yang diambil oleh pimpinan. Melihat semua kondisi tersebut maka peneliti mengambil indikator dari Bernadin dan Russel untuk menganalisa apakah kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I sudah baik atau belum. Lalu faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tersebut.

A.3.Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2003: 305) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak.

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2013: 2) didefinisikan “sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Moeljono dan Sudjatmiko (2007) mendefinisikan Budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya. Jadi, selama nilai-nilai sebuah perusahaan belum mengejawantah sebagai perilaku bersama anggotanya, selama itu pula nilai-nilai tersebut belum menjadi sebuah budaya perusahaan. Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Ndrahah, (2010: 123) menyatakan bahwa: “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan melalui proses belajar dan

diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal”.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

A.4.Fungsi Budaya Organisasi

Rivai menjabarkan beberapa fungsi organisasi (2008: 432), di mana budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Sementara, Tika (2011: 14) menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambaran dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
- e. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.

- f. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
- g. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- i. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.

Robbins (dalam Sutrisno, 2013) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mudah menimbulkan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sosial.

A.5. Dimensi Budaya Organisasi

Dalam melakukan identifikasi terhadap budaya organisasi terhadap suatu organisasi, dibutuhkan suatu instrument yang dikenal dengan nama *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI). Tujuan dari OCAI adalah untuk menggambarkan profil budaya organisasi yang akan menyoroti pokok-pokok dimensi dan atribut budaya organisasi (Chatab, 2007:238). Moeljono dan Sudjatmiko (2007:237), mengatakan bahwa metode OCAI yang digunakan untuk mengukur terdiri dari enam dimensi, yaitu:

1. Karakteristik-karakteristik dominan organisasi

Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang menonjol atau dominan didalam lingkungan organisasi. Apakah perusahaan dicirikan sebagai tempat yang personal layaknya keluarga besar, tempat yang berbisnis yang damai, tempat yang mengejar hasil maupun sebagai tempat yang sangat berstruktur dan tertata dengan rapih.

2. Kepemimpinan organisasi.

Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, bagaimana model kepemimpinan yang dijalankan serta persepsi atasan terhadap bawahan. Apakah gaya kepemimpinan yang ada menekankan arahan, motivasi atau perhatian, menekankan jiwa usaha, inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, menekankan tindakan nyata yang agresif

dan berorientasi pada hasil atau menekankan kepada koordinasi, pengaturan aktivitas dan efisiensi.

3. Manajemen pegawai dalam organisasi.

Dimensi ini menunjukkan cara mengelola atau manajemen pegawai dalam organisasi. Apakah dicirikan terhadap kerjasama tim, pengambilan resiko dan inovasi, dicirikan dengan persaingan dan pencapaian target ataupun dengan keamanan, kebersamaan dan hubungan jangka panjang.

4. Kerekatan hubungan dalam organisasi.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana persepsi akan perekatan dalam organisasi. Apakah perekatan dalam organisasi didapatkan melalui rasa kepercayaan dan loyalitas dalam organisasi, melalui pengembangan dan komitmen berorganisasi, melalui pencapaian hasil, kinerja dan prestasi atau melalui hukum, aturan dan etika dalam organisasi.

5. Penekanan strategis dalam organisasi.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi memfokuskan elemen dalam menyusun strategi dalam perusahaan. Apakah perusahaan lebih menekankan pada pengembangan SDM, menekankan kepada perolehan sumber dan tantangan yang baru, lebih menekankan kepada hasil dalam berkompetisi ataukah lebih menekankan pengawasan dan keberhasilan operasional.

6. Kriteria keberhasilan dalam organisasi.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar dalam mencapai keberhasilan. Apakah keberhasilan didasarkan kepada SDM, didasarkan kepada produk baru dan unik, didasarkan kepada keberhasilan dalam berkompetisi atau selalu didasarkan kepada efisiensi penjadwalan dan produksi.

A.6. Tipe Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2010: 30) mengemukakan adanya 3 (tiga) tipe umum budaya organisasi antara lain:

1. Budaya konstruktif (*constructive culture*) merupakan budaya di mana pekerja didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan bekerja pada tugas dan proyek dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.
2. Budaya pasif-defensif (*passive-defensive culture*) mempunyai karakteristik menolak keyakinan bahwa pekerja harus berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang tidak menantang keamanan mereka sendiri.
3. Budaya agresif-defensif (*aggressive-defensive culture*) mendorong pekerja mendekati tugas dengan cara memaksa dengan maksud melindungi status dan keamanan kerja mereka.

A.7.Dampak Penerapan Budaya Organisasi

Budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, dan proses organisasi (Ivancevich et.al., 2006: 46). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari budaya terhadap pegawai menunjukkan bahwa budaya menyediakan dan mendorong suatu bentuk stabilitas. Terdapat perasaan stabilitas, selain perasaan identitas organisasi yang disediakan oleh budaya organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dicirikan oleh adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak pegawai yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.

Dalam suatu budaya kuat, nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen mereka terhadap komitmen-komitmen tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Suatu budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku-perilaku anggota organisasi karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

A.8.Menciptakan Budaya Organisasi

Robbins (2003: 314) menjelaskan bahwa terciptanya budaya organisasi dimulai dari ide pendiri organisasi. Para pendiri suatu

organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang besar pada pembentukan budaya organisasi. Para pendiri mempunyai suatu visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu. Para pendiri tidak dikendalikan oleh kebiasaan ataupun ideologi sebelumnya. Proses pembentukan budaya terjadi dalam tiga cara yaitu:

1. Para pendiri hanya mempekerjakan dan menjaga pegawai yang berpikir dan merasakan cara yang mereka tempuh.
2. Para pendiri mengindoktrinasikan dan mensosialisasikan para pegawai dengan cara berpikir dan merasa mereka.
3. Akhirnya perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai satu model peran yang mendorong pegawai untuk mengidentifikasikan diri dengan mereka dan oleh karenanya menginternalisasikan keyakinan, nilai, dan asumsi-asumsi mereka.

Bila organisasi berhasil, visi pendiri menjadi terlihat sebagai satu penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini, keseluruhan kepribadian pendiri menjadi tertanam dalam budaya organisasi.

A.9. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008:233) ada enam indikator budaya organisasi antara lain :

1. Inovatif terhadap resiko. Memperlihatkan norma dimana pegawai akan memberi perhatian terhadap permasalahan yang dapat membuat resiko kerugian bagi organisasi secara keseluruhan.

2. Perhatian pada masalah secara detail, menggambarkan ketelitian dan kecermatan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tingkat kualitas pekerjaan yang tinggi.
3. Berorientasi pada hasil, jika persepsi pegawai dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan tugas.
4. Berorientasi pada semua pegawai, menggambarkan kerjasama antar pegawai dilakukan dengan baik.
5. Agresif bekerja, dengan performa pegawai yang dapat memenuhi standar maka produktifitas yang tinggi juga dapat menghasilkan apabila agresif dalam bekerja.
6. Menjaga stabilitas kerja, dengan mempertahankan kesehatan karena kesehatan yang prima akan membentuk ketahanan fisik yang baik sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Untuk budaya organisasi peneliti mengambil pendapat Robbin untuk menyoroti permasalahan penelitian yang ada. Bahwa kinerja dipengaruhi budaya organisasi. Ada 7 (tujuh) indikator budaya organisasi menurut Robbin yaitu : 1. Inovatif dan berani mengambil resiko. 2. Perhatian pada sesuatu yang rinci. 3. Berorientasi pada hasil. 4. Orientasi pada sumber daya manusia. 5. Berorientasi pada tim. 6. Agresif. dan 7. Stabilitas.

A.10. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja

Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja, dan

daya saing dalam jangka panjang. Kinerja pegawai ditentukan oleh persepsi subjektif pegawai mengenai organisasi, dan persepsi keseluruhan inilah yang menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja individu pegawai, dan kepuasan pegawai, dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Seperti sudah diketahui bahwa budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota organisasi mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi itu.

A.11. Pengertian Komunikasi Dalam Organisasi

Robbins (2012: 82) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu tindakan mendorong pihak lain untuk menginterpretasikan suatu idea dalam suatu cara yang diinginkan oleh pembicara atau penulis. Komunikasi dalam organisasi yaitu proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam hubungan jaringan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Menurut Effendy (2007 : 122) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media)

Menurut Pace dan Faules (2006 : 31) komunikasi organisasi diklasifikasikan menjadi dua defenisi yakni definisi fungsional komunikasi organisasi adalah sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan diantara unit-

unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Sedangkan definisi interpretative komunikasi organisasi cenderung menekankan pada kegiatan penganganan pesan terkandung dalam suatu “batas organisasional” (organizational boundary). Definisi interpretative komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah organisasi. Jadi, perspective interpretative menekankan peranan orang-orang dari proses dalam menciptakan makna. Sifat terpenting komunikasi organisasi adalah penciptaan pesan, penafsiran dan penanganan kegiatan anggota organisasi. Bagaimana komunikasi berlangsung dalam organisasi dan apa makanya bergantung pada konsespsi seseorang mengenai organisasi.

Gerald M. Goldhaber (dalam Hardjana, 2016) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan di dalam sebuah jaringan hubungan-hubungan saling ketergantungan yang bertujuan untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan. Adapun Sutrisno (2013: 42) mengatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai :

- a. Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat lainnya.
- b. Penyampaian pesan oleh organisme.
- c. Pesan yang disampaikan.
- d. Proses yang dilakukan oleh sistem untuk mempengaruhi sistem yang lain.
- e. Penciptaan arti atau makna dari diri penerima.
- f. Komunikasi melibatkan pengalihan informasi.

- g. Komunikasi melibatkan ribuan rangsangan potensial. Setiap stimulus dapat menjadi pesan apabila individu memberikan arti kepadanya.

Ada tiga unsur utama dari definisi komunikasi yang luas dan komprehensif yaitu: (1) Komunikasi harus dipandang sebagai suatu proses, (2) pengiriman informasi, arti, dan pengertian, dan (3) mencakup aspek manusia dan bukan manusia (Moeljono, 2011: 44). Berikut adalah penjelasannya:

a. Komunikasi harus dipandang sebagai suatu proses.

Ini berarti bahwa komunikasi merupakan suatu aliran yang melalui serangkaian atau urutan beberapa tahap atau langkah, bukan suatu kejadian atau peristiwa yang tersendiri. Mengidentifikasi komunikasi sebagai suatu proses, menambah dimensi perubahan dalam pengertiannya. Dalam bahasa Inggris istilah “*communication*” sering diganti dengan “*communicating*” untuk menekankan pengertian komunikasi sebagai rangkaian tahap-tahap yang bersifat dinamis daripada bersifat statis.

b. Pengiriman Informasi, Arti, dan Pengertian.

Unsur kedua dari definisi komunikasi yang memadai adalah pengiriman informasi, arti, dan pengertian”. Pengiriman informasi ini sendiri sebenarnya bukanlah komunikasi, karena komunikasi merupakan suatu proses dua arah, bukan satu arah.

Informasi tidak hanya dikirimkan begitu saja, tetapi harus diterima dan dimengerti. Seperti telah diutarakan dimuka, bila informasi dikirimkan dan diterima tetapi tidak tercapai. Pada saat arti

dan pengertian dirubah menjadi informasi, maka penerimaan dan penafsiran terhadap pesan-pesan komunikasi dapat dikatakan telah terjadi. Bila informasi dikirimkan oleh suatu pihak dan tidak diterima oleh pihak lain yang menjadi sasaran komunikasi; atau diterima tetapi tidak ditafsiran secara tepat; maka terjadilah apa yang disebut miskomunikasi.

c. Mencakup Aspek Manusia dan Bukan Manusia.

Unsur ketiga dari suatu definisi yang lengkap harus mencakup aspek manusia dan bukan manusia. Banyak pembahasan mengenai proses komunikasi membatasi hanya pada interaksi antar manusia dimana hanya manusia saja yang berperan sebagai pihak pengirim (*encoders*) dan penerima (*decoders*) informasi dapat merupakan obyek yang hidup atau bernyawa maupun benda mati.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Komunikasi organisasi adalah suatu proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan, tindakan - tindakan mendorong pihak lain untuk menginterpretasikan suatu ide yang bertujuan untuk mengatasi ketidakpastian lingkungan dalam suatu organisasi.

A.12. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Sebuah organisasi akan bubar karena ketiadaan komunikasi. Pemimpin tidak bisa memberikan instruksi dan menerima masukan dari bawahannya tanpa adanya komunikasi. Koordinasi tidak berjalan, kerja sama tidak terjadi, masing-masing orang tidak dapat mengkomunikasikan

perasaannya, kebutuhannya, masalah yang dihadapinya dalam pekerjaan kepada rekannya/timnya, suvervisornya atau kepada pimpinannya. Komunikasi merupakan aktivitas yang menghubungkan antar manusia dan antar kelompok dalam sebuah organisasi.

Berbicara tentang komunikasi organisasi maka yang terbayang adalah peranan dan status dari setiap orang dalam organisasi, karena peranan dan status itu juga menentukan cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Jika jenis dan pembagian pekerjaan demikian banyak, beragam, dan berbeda-beda, maka dibutuhkan sebuah jalinan. Jalinan yang dimaksud di sini adalah komunikasi. Komunikasi antara seorang pimpinan dengan bawahan, antara bawahan dengan atasan, atau komunikasi sesama bawahan. Dalam komunikasi organisasi ini dikenal dengan istilah *Downward communication*, *Upward communication*, dan *Horizontal communication*.

Menurut Scott dan Mitchell dalam Moeljono (2011: 122) komunikasi mempunyai empat fungsi dalam organisasi, yakni:

- a. kendali (kontrol/ pengawasan),
- b. motivasi,
- c. pengungkapan emosional, dan
- d. informasi.

Sedangkan menurut Uha (2013: 91), ada lima fungsi komunikasi dalam suatu organisasi yaitu:

- a. untuk memberi informasi,
- b. membujuk,

- c. memerintah,
- d. memberi instruksi, dan
- e. mengintegrasikan organisasi.

A.13. Dimensi – Dimensi Komunikasi Organisasi

Menurut effendy (2007 : 122), Terdapat dua dimensi komunikasi dalam kehidupan organisasi antara lain:

1. Komunikasi Internal

Organisasi sebagai kerangka (framework) menunjukan adanya pembagian tugas antara orang – orang di dalam organisasi itu dan dapat di klasifikasikan sebagai tenaga pimpinan dan tenaga yang di pimpin. Untuk menyelenggarakan dan mengawasi pelaksanaan tujuan yang akan dicapai, ketua dan pengurus mengadakan peraturan sedemikian rupa sehingga tidak perlu berkomunikasi langsung dengan seluruh anggota. Anggota membuat kelompok – kelompok menurut jenis pekerjaannya dan mengangkat seseorang sebagai penanggung jawab atas kelompoknya. Dengan demikian, pimpinan cukup berkomunikasi dengan para penanggung jawab kelompok. Jumlah kelompok serta besarnya kelompok bergantung pada besar kecilnya organisasi.

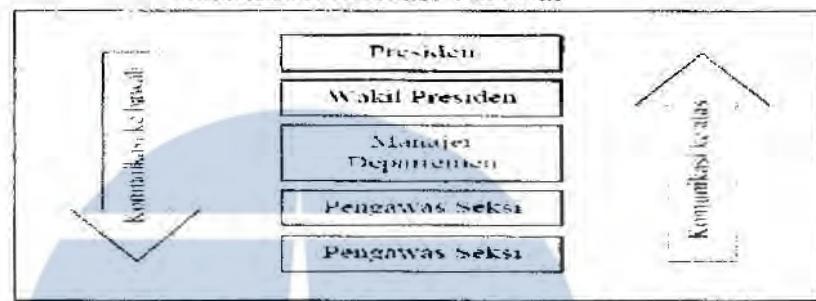
Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal dan horisontal.

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal yakni komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan komunikasi dari bawah ke atas

(*upward communication*) yang merupakan komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi, petunjuk, informasi dan penjelasan kepada bawahannya. Dalam komunikasi dari bawahan ke pimpinan, bawahan memberikan laporan, saran serta pengaduan kepada pimpinan. Komunikasi vertikal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.2
Model Komunikasi Vertikal**



Kenneth N. Wexley dan Gary A. Y (1992:80)

Dibawah ini di jelaskan mengenai komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) maupun antara bawahan kepada atasannya (*upward communication*):

a) *Downward Communication*

Komunikasi ke bawah mengalir dari pengelola tingkat atas ke level bawah dalam hierarki organisasi. Komunikasi ini adalah tipe dasar dari komunikasi formal. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Pesan tersebut biasanya berhubungan dengan pengarahan, perintah, pertanyaan, dan kebijakan umum.

Davis (Pace & Faules, 2001:184) mengemukakan komunikasi ke bawah dalam organisasi berarti informasi mengalir dari jabatan berotorisasi tinggi kepada pejabat yang berotorisasi yang lebih rendah. Biasanya kita beranggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada pegawai namun, dalam organisasi kebanyakan berhubungan pada kelompok manajemen.

Abizar (1998:185) mengemukakan mengenai fungsi komunikasi ke bawah, di antaranya:

- 1) Ia mengirim perintah ke bawah secara hierarki.
- 2) Ia memberi anggota-anggota organisasi informasi dengan tugas-tugas.
- 3) Ia memberikan anggota-anggota organisasi review tentang pelaksanaan tugas.
- 4) Ia mengindoktrinasi anggota-anggota organisasi untuk mengetahui dan menginternalisasi tujuan-tujuan organisasi.

Perintah biasanya menjadi lebih terperinci dan spesifik bagaimana yang di tafsirkan masing-masing manajer jenjang menengah dalam hierarki kekuasaan. Pertemuan tatap muka, telepon, serta memo tertulis atau pengarahan-pengarahan yang paling sering digunakan dalam komunikasi ke bawah.

Peran pemimpin sangat penting di mana pemimpin di sini sebagai seorang yang memberikan intruksi-intruksi, petunjuk-petunjuk, informasi, penjelasan dan saran kepada bawahan. Dalam

menyampaikan pesan pimpinan hendaknya dapat menentukan metode yang sesuai baik melalui tulisan maupun lisan.

Dengan demikian seorang pemimpin menyampaikan pesan dituntut untuk dapat menentukan metode apa yang sesuai dengan pesan yang hendak disampaikannya, sebab apabila metode penyampaian pesan yang digunakan tidak tepat, maka akan terjadi kesalahpahaman sehingga isi/maksud pesan tersebut tidak akan tersampaikan dengan baik.

b. Upward Communication

Komunikasi ke atas dalam organisasi berarti informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah(bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (atasan) dalam hierarki organisasi. Semua pegawai dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. Tujuan komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan (feedback) berupa saran atau pertanyaan. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap pegawai, tipe pesan adalah integrasi dan pembauran.

Hariman (Pace & Faules, 2001:190) mengemukakan bahwa komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam pekerjaannya dan dengan organisasinya.

Komunikasi ke atas ini penting dalam organisasi karena selain menyampaikan informasi hasil pekerjaan, komunikasi ke

atas juga dapat menumbuhkan apresiasi dan loyalitas dengan memberikan kesepatan pada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi.

Fungsi utama dari komunikasi ke atas adalah mensuplai informasi pada tingkatan manajemen atas tentang apa yang terjadi pada tingkatan bawah. Tipe komunikasi ini menyangkup laporan periodik, penjelasan, gagasan, dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen di atas.

Saluran dari bawah ke atas, bergerak dari pekerja level bawah ke personil tingkat atas. Emmy F. G & Yoyon B. I (1997:36) mengungkapkan bahwa Komunikasi ke atas digunakan untuk mengecek apakah pesan-pesan yang disampaikan pihak atasannya tersebut diterima, dimengerti dan dilaksanakan. Wujudnya dapat berbentuk :

- 1) Usulan, harapan, dan aspirasi yang diinginkan bawahan.
- 2) Pernyataan sikap dukungan atau mosi tidak percaya atas kebijakan atasan.
- 3) Kritik atau hasil penilaian bawahan terhadap hasil usaha organisasi.
- 4) Informasi-informasi formal hasil survei dan laporan yang diwajibkan kepada bawahan.

Peran pimpinan dengan bawahan dalam komunikasi vertikal sama pentingnya, karena dengan adanya komunikasi dua arah ini dapat menimbulkan suasana keterbukaan antara pimpinan dengan bawahan yang akhirnya dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Komunikasi dua arah secara timbal balik tersebut dalam organisasi penting sekali karena jika hanya satu arah saja dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Pimpinan perlu mengetahui laporan, tanggapan atau saran anggota sehingga suatu keputusan atau kebijaksanaan dapat di ambil dalam rangka mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

b. Komunikasi Horisontal

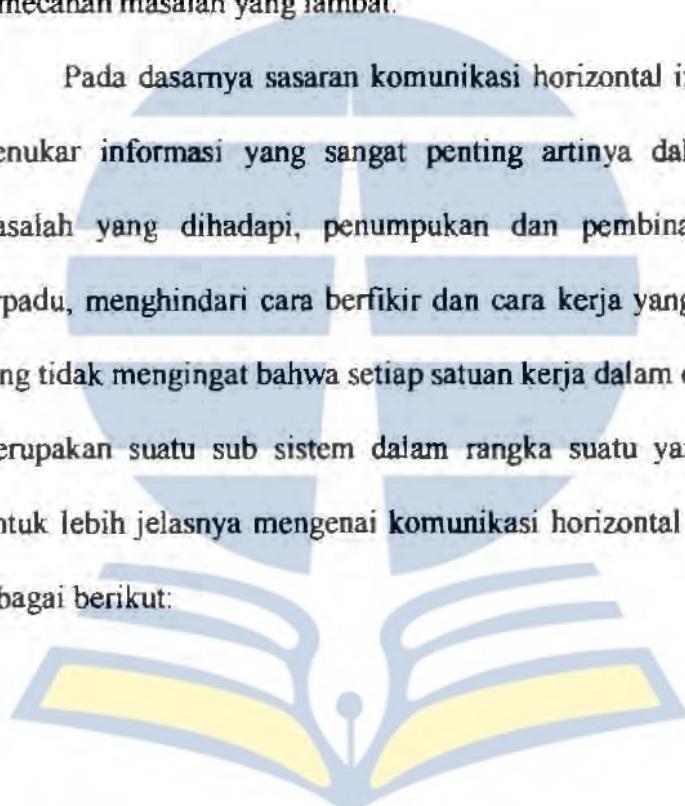
Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai dengan pegawai dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horisontal sering kali berlangsung tidak formal. Mereka berkomunikasi satu sama lain bukan pada waktu mereka sedang bekerja, melainkan pada saat waktu – waktu luang. Dalam situasi komunikasi seperti ini, desas – desus cepat sekali menyebar dan menjalar, dan yang menjadi pokok pembicaraan sering kali mengenai hal-hal yang menyangkut pekerjaan atau tindakan pimpinan yang merugikan mereka.

Miftah Thoha (2002:108) berpendapat bahwa Komunikasi horizontal yakni pengiriman dan penerimaan berita atau informasi yang

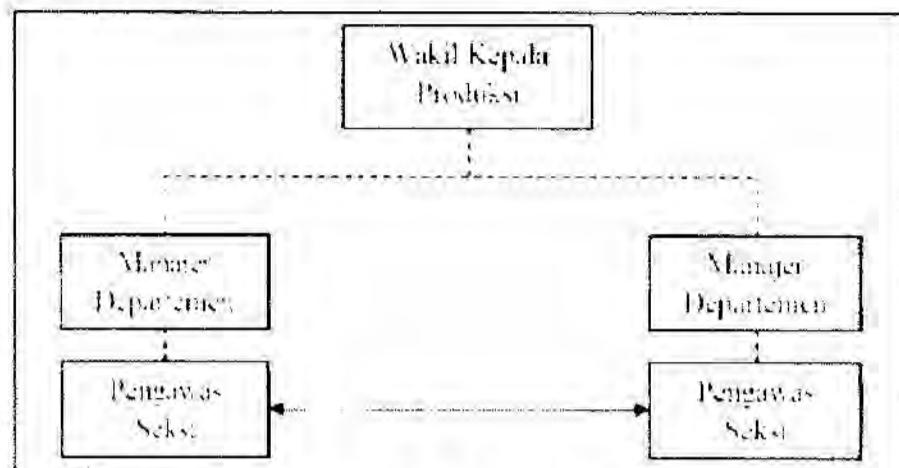
dilakukan antara berbagai pejabat yang mempunyai kedudukan yang sama. Tujuan komunikasi ini untuk koordinasi komunikasi yang berdimensi horizontal, sebagian dapat dilakukan tertulis dan sebagian lagi lisan.

Komunikasi horozontal pada dasarnya bersifat koordinatif, dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Selain untuk membantu koordinasi kegiatan-kegiatan, komunikasi ini juga untuk menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

Pada dasarnya sasaran komunikasi horizontal ini bersifat tukar menukar informasi yang sangat penting artinya dalam pemecahan masalah yang dihadapi, penumpukan dan pembinaan kerja yang terpadu, menghindari cara berfikir dan cara kerja yang terkotak-kotak yang tidak mengingat bahwa setiap satuan kerja dalam organisasi hanya merupakan suatu sub sistem dalam rangka suatu yang total sistem. Untuk lebih jelasnya mengenai komunikasi horizontal lihatlah gambar sebagai berikut:



Gambar 2.3.
Model Komunikasi Horizontal



Kenneth N. Wexley dan Gary A. Y (1992:80)

Dalam Komunikasi horizontal ini, Komunikasi terjadi secara teratur diantara pekerja yang bekerja saama sebagai satu tim, diantara anggota dari kelompok kerja yang berbeda dengan ketergantungan pekerjaan, antara anggota departemendepartemen fungsional yang terpisah, dan antara personalia dengan staf. Pola komunikasi horizontal ini bertautan erat dengan arus pekerjaan dalam organisasi.

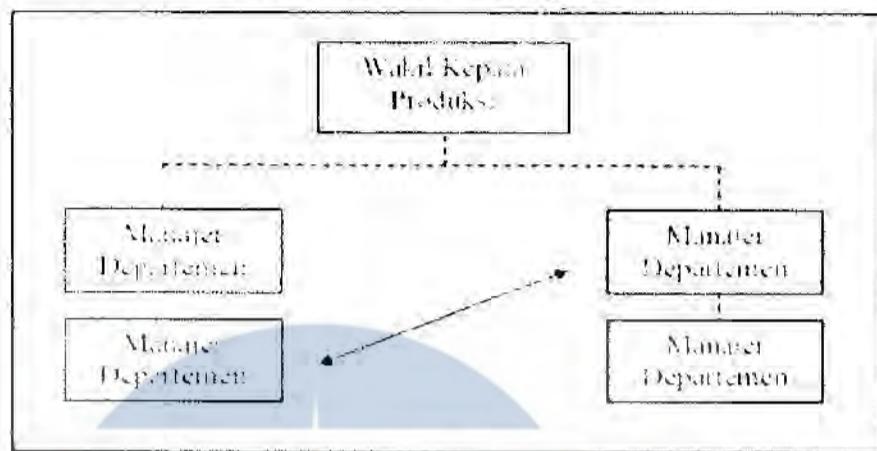
c. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubunganhubungan departemen dengan staf. Hubungan-hubungan antara personalia dengan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda pula.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini cenderung menyimpang dari jalur birokrasi dan sifatnya tidak formal.

Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai keluhan yang disebabkan oleh kurang memuaskannya informasi yang diperoleh langsung dari atasan. Mengenai komunikasi diagonal ini, dapat dilihat lebih jelas pada gambar:

Gambar 2.4.
Model Komunikasi Diagonal



Kenneth N. Wexley dan Gary A. Y (1992:80)

d. Komunikasi Antarpersona

Menurut Devito dalam Effendy (2007:59), pengertian komunikasi antarpribadi (interpersonal communication) didefinisikan sebagai Proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil orang-orang, dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Pentingnya situasi komunikasi antarpribadi ialah karena prosesnya memungkinkan berlangsung secara dialogis selalu lebih baik daripada secara monologis.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi antara pimpinan organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Komunikasi eksternal terdiri atas dua jalur secara timbal balik yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak dan komunikasi dari khalayak kepada organisasi.

1. Komunikasi dari Organisasi Kepada Khalayak

Komunikasi dari organisasi kepada khalayak pada umumnya bersifat informatif, yang di lakukan sedemikian rupa sehingga khalayak merasa memiliki keterlibatan. Kegiatan ini sangat penting dalam usaha mencegah suatu masalah jika terjadi tanpa di duga.

2. Komunikasi dari Khalayak Kepada Organisasi

Komunikasi dari khalayak kepada organisasi merupakan umpan balik sebagai efek dari kegiatan komunikasi yang di lakukan oleh organisasi. Jika informasi yang di sebarkan kepada khalayak itu menimbulkan efek yang sifatnya kontroversial (menyebabkan adanya pro dan kontra di kalangan khalayak), maka itu disebut opini publik. Opini publik ini seringkali merugikan organisasi. Karenanya harus di usahakan agar segera dapat diatasi dalam arti kata tidak menimbulkan permasalahan.

Berkaitan dengan komunikasi organisasi peneliti mengambil pendapat bahwa komunikasi itu terbagi menjadi 2 (dua) yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal dibangun antar pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I misal antara Camat dengan Kasinya. Antara Kasi dengan Kasi atau dengan stafnya. Sementara

komunikasi eksternal antara Kecamatan Lubuklinggau Selatan I dengan instansi lain dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau maupun dengan masyarakat selaku stakeholder dari Kecamatan Lubuklinggau Selatan I.

A.14. Hubungan Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan hal penting agar organisasi tetap berlangsung secara dinamis sesuai perkembangan dan perubahan di segala aspek bidang kehidupan. Organisasi sebagai sistem terbuka diungkapkan oleh Goldhaber (1993) menuntut komunikasi organisasi sebagai proses yang kreatif dan perubahan informasi yang terus menerus. Komunikasi organisasi yang efektif dan memberikan kejelasan informasi mempermudah setiap individu dalam organisasi untuk memberikan perhatian pada hal yang diprioritaskan dalam organisasi.

Komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi menjadi salah satu faktor terjadinya konflik. Robbins (2003/2006) menunjukkan bahwa dari hasil riset didapatkan komunikasi yang buruk paling sering disebut sebagai sumber konflik antar pribadi. Konflik membuat komunikasi tidak efektif dan disimpulkan sebagai salah satu kekuatan yang menghambat suksesnya kinerja organisasi. Konflik yang terjadi menantang organisasi untuk terus berupaya mengadakan koordinasi yang baik dan membangun komitmen bersama.

Proses komunikasi organisasi menjadi tidak efektif karena dipengaruhi oleh faktor-faktor yang menghambat komunikasi antara lain faktor individu. Harun (2008) menyebutkan latar belakang dan

pengalaman individu yang berbeda-beda menyebabkan penafsiran pesan yang berbeda. Robbins (2003/2006) menyebutkan usia, pendidikan dan latar belakang budaya merupakan faktor yang mempengaruhi seseorang dalam penggunaan bahasa dan mengartikan pesan.

Hubungan timbal balik antara individu dengan latar belakang dan pengalaman individu yang berbeda-beda dalam suatu organisasi mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi. Ilyas (2001) menyatakan bahwa adanya saling ketergantungan, saling membutuhkan dan saling mempengaruhi antara individu dan kelompok berefek terhadap kinerja individu maupun kelompok.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nasrah Narsifah (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sebuah studi korelasional bertujuan mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif, metode yang digunakan metode korelasional untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh, dan berarti tidaknya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT Indomarco Prismatama Cabang Medan yang berjumlah 137 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Terdapat Pengaruh antara Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Cabang Medan.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan permasalah kinerja pegawai tidak didukung melalui data yang ada.

2. Felina Susanti Sidabutar (2014) melakukan penelitian tentang Studi Korelasional mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Toba Samosir. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil Toba Samosir dilakukan dengan meneliti seluruh pegawai tetap sebanyak 22 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan permasalah kinerja pegawai tidak didukung melalui data yang ada.

3. Penelitian oleh Sumaki dkk. (2015) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Manado. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 orang karyawan. Hasil penelitian Sumaki dkk. Adalah Berdasarkan hasil hitung statistik disimpulkan bahwa (1) disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi secara simultan

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, (2) disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan, (3) Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado dan (4) Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Perbedaan dalam penelitian adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan permasalah kinerja pegawai tidak didukung melalui data yang ada.

4. Penelitian oleh Laksana (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Toya Devasya Kintamani Villa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan sumbangannya pengaruh 75,9% (2) ada pengaruh positif signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sumbangannya pengaruh 25,1%, dan (3) ada pengaruh positif signifikan dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Toya Devasya Kintamani Villa dengan sumbangannya pengaruh 19,9%.

Perbedaan dalam penelitian adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan subjek maupun objek penelitian tidak terkait langsung pada pelayanan publik.

5. Pratama (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pada Kantor Kecamatan

Nanggung Kabupaten Bogor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 28 pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan dalam penelitian adalah teori yang digunakan berbeda dengan teori yang digunakan peneliti saat ini dan permasalah kinerja pegawai tidak didukung melalui data yang ada.

C. Kerangka Berpikir / Kerangka Teoritik

Penyelenggaraan pelayanan administrasi yang dilakukan oleh aparatur pemerintah di wilayah Kecamatan Lubuklinggau Selatan I berbagai sektor pelayanan terutama yang menyangkut pemenuhan hak-hak sipil dan kebutuhan dasar masyarakat. Peningkatan Kinerja pegawai kantor kecamatan diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Budaya organisasi yang disosialisasikan dengan komunikasi Organisasi yang baik akan dapat menemukan kekuatan menyeluruh organisasi, kinerja, dan daya saing dalam jangka panjang.

Moeljono dan Sudjatmiko (2007) mendefinisikan Budaya perusahaan secara sederhana dan kontekstual adalah serangkaian nilai (perusahaan) yang muncul dalam bentuk perilaku kolektif korporasi dan anggota organisasinya.

Jadi, selama nilai-nilai sebuah perusahaan belum mengejewantah sebagai perilaku bersama anggotanya, selama itu pula nilai-nilai tersebut belum menjadi sebuah budaya perusahaan. Budaya organisasi dikonseptualisasikan sebagai keyakinan bersama dan nilai-nilai dalam organisasi yang membantu untuk membentuk pola perilaku karyawan. Selanjutnya Moeljono dan Sudjatmiko (2007:237), mengatakan bahwa metode OCAI yang digunakan untuk mengukur terdiri dari enam dimensi, yaitu:

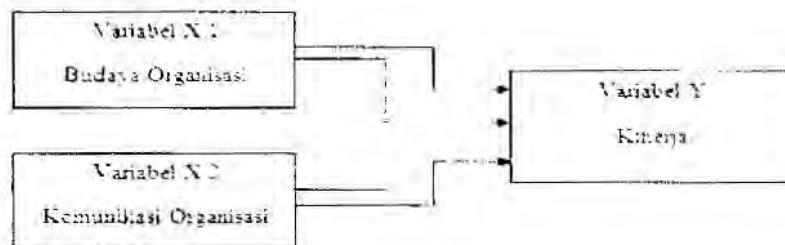
1. Karakteristik-karakteristik dominan organisasi
2. Kepemimpinan organisasi.
3. Manajemen pegawai dalam organisasi.
4. Kerekatan hubungan dalam organisasi.
5. Penekanan strategis dalam organisasi.
6. Kriteria keberhasilan dalam organisasi.

Menurut Effendy (2007 : 56) komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media). Selanjutnya Effendy menjelaskan dimensi dalam komunikasi organisasi terdiri dari komunikasi Internal dan Komunikasi eksternal.

Bernardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja. Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, dan Komitmen kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.5.
Kerangka Berfikir



D. Operasional Variable

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2009,59) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Indikator dari variabel adalah gejala yang tampak dalam dunia teori dan praktik. Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yang digunakan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel terikat (dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini penulis menggunakan atau variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli, maka peneliti membatasi definisi operasional kinerja merupakan tingkat pencapaian

dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Adapun dari definisi operasional kinerja tersebut terbatas pada dimensi dibawah ini :

a. Kuantitas

Dimensi kualitas peneliti batasi pada 2 (dua) indikator, yaitu :

- 1) jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan.
- 2) jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas

Dimensi kualitas terdiri atas indikator dibawah ini :

- 1) persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

c. Ketepatan waktu

Dimensi ketepatan waktu peneliti rangkum dalam 2 indikator yaitu :

- 1) Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu.
- 2) koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektifitas.

Dimensi efektifitas dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu :

- 1) Ketepatan waktu dalam mencapai tujuan
- 2) Ketepatan sasaran dalam mencapai tujuan.

e. Kemandirian.

Menurut Lerner dalam Pratama (2014: 5), dimensi kemandirian terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1) Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.
- 2) Selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya.
- 3) Terbuka dan selalu belajar dari kesalahan.
- 4) Mencukupi kebutuhan tanpa tergantung orang lain
- 5) Antusias dan inisiatif
- 6) mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul

f. Komitmen Kerja

Menurut Spector (1998), indikator dimensi komitmen kerja yaitu :

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- 2) Keinginan untuk bekerja keras.
- 3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Dari definisi konsep kinerja, dimensi yang ada dalam kinerja, indikator dari dimensi yang terdapat dalam operasional konsep kinerja hingga ke kuisioner penelitian diringkas dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 2.1.
Definisi Operasional, Dimensi, indikator, dan Kuisioner Kinerja**

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KUISIONER
1.	KINERJA PEGAWAI	1. Kuantitas	a. jumlah pekerjaan yang dapat dilaksanakan	1. Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan oleh kantor.

	b. jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	1. Saya dapat memenuhi siklus aktivitas yang ditetapkan
2. Kualitas	a. persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. 2. Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor. 3. Saya telah memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif dalam bekerja
	b. kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai	1. Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil. 2. Organisasi menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan baik/benar kepada pegawai.
3. Ketepatan waktu	a. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu.	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	b. koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.	1. Apakah antara waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain tersedia
4. Efektifitas	a. Ketepatan waktu dalam mencapai tujuan	1. Apakah pekerjaan yang anda kerjakan selesai tepat waktu
	b. Ketepatan sasaran dalam mencapai tujuan	1. Apakah pekerjaan yang anda lakukan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi
5. Kemandirian	a. Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain.	1. saya melaksanakan pekerjaan yang diyakini benar tanpa menghiraukan kritikan dari orang lain
	b. Selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya.	1. saya berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya

	c	Terbuka dan selalu belajar dari kesalahan	1. saya terbuka menerima semua masukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan selalu belajar dari kesalahan.
	d	Mencukupi kebutuhan tanpa tergantung orang lain	1. saya mampu melaksanakan pekerjaan tanpa tergantung orang lain
	e	Antusias dan inisiatif	1. saya selalu antusias melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	f	mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul	1. saya mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul
6. Komitmen Kerja	a.	Penerimaan terhadap tujuan organisasi	1. Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi. 2. Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi
	b	Keinginan untuk bekerja keras	1. Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini
	c	mempunyai Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi	1. Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja

2. Variabel bebas (independen)

Merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Di dalam penelitian ini

menjadikan budaya organisasi (X1) dan Komunikasi Organisasi (X2) sebagai variabel bebas.

a. budaya organisasi (X1)

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah peneliti paparkan diatas maka peneliti membatasi definisi operasional untuk budaya organisasi yaitu “sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.”

Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti mengambil indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Secara ringkas peneliti menggambarkan definisi operasional dari budaya organisasi, dimensi dari definisi operasional, indikator, dan kuisioner sebagaimana yang terdapat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2.2.
Definisi Operasional, Dimensi, indikator, dan kuisioner
Budaya Organisasi**

No	VARIABEL	DIMENSI		INDIKATOR	KUISIONER	
		1.	2.		1.	2.
2.	BUDAYA ORGANISASI	1. Inovatif dan Berani Mengambil Resiko	2. Perhatian pada detail atau rincian dari	Inovatif dan Kreatif	1. Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dalam pekerjaan?	2. Saya siap mengambil resiko terhadap pekerjaan yang saya lakukan
				Berani Mengambil Resiko	1. Saya dituntut melakukan pekerjaan dengan cermat	

			pekerjaan		
		3.	Orientasi pada hasil	Orientasi pada Hasil	<p>1. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil yang maksimal.</p> <p>2. Saya senantiasa mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan.</p>
		4.	Orientasi pada Individu	Sungguh-sungguh dalam bekerja	<p>1. Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.</p> <p>2. Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan.</p>
		5.	Orientasi pada TIM	Sanggup berkerja dalam sebuah TIM	<p>1. Senantiasa berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan</p> <p>2. Saya senantiasa berkoordinasi dengan rekan sejawat</p>
		6.	Agresifitas	Giat dalam bekerja	<p>1. Saya dituntut untuk giat bekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.</p> <p>2. Saya senantiasa datang tepat waktu agar pekerjaan saya selesai dengan baik</p>
		7.	Stabilitas	Ada penghargaan dan rasa nyaman di tempat bekerja	<p>1. Saya merasa dihargai oleh pimpinan tempat saya bekerja</p> <p>2. Saya merasa nyaman di tempat saya bekerja</p>

b. Komunikasi Organisasi (X2)

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli maka peneliti menyusun definisi operasional dari komunikasi organisasi yaitu suatu tindakan mendorong pihak lain untuk menginterpretasikan suatu idea dalam suatu cara yang diinginkan

oleh pembicara atau penulis. Komunikasi dalam organisasi yaitu proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam hubungan jaringan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah.

Dimensi-Dimensi Komunikasi dalam Kehidupan Organisasi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Komunikasi internal yang terdiri dari :
 - a. Komunikasi vertikal,
 - b. Komunikasi horizontal atau lateral,
 - c. Komunikasi Diagonal
 - d. Komunikasi pribadi
2. Komunikasi eksternal.
 - a. Komunikasi Ke Khalayak
 - b. Komunikasi dari Khalayak

Pada tabel dibawah ini peneliti menyusun definisi operasional, dimensi dan indikator serta kuisioner untuk komunikasi organisasi.

**Tabel 2.3.
Defenisi Operasional, Dimensi, indikator, dan kuisioner
Komunikasi Organisasi**

NO	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	KUISIONER
3.	KOMUNIKASI ORGANISASI	1. <i>Komunikasi internal</i>	1 komunikasi ke Bawah	1 Pimpinan/dewan sering memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan 2 Pimpinan/dewan sering memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi

				2	komunikasi ke atas	1	Sering terjadinya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan/dewan dan anggota
				2		2	Anggota sering menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinan/dewan
				3	Komunikasi Horizontal	1	Anggota sering memberikan informasi yang relevan antar bidang
				3		2	Anggota sering koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang
				4	Komunikasi Diagonal	3	Sesama anggota sering memberikan dukungan diantara anggota perbidang
				4		1	Sering terjadinya komunikasi yang terjadi antar rekan beda bidang
				4		2	Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda
				4		3	Anggota sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan
				5	Komunikasi pribadi (antar personal)	1	Adanya hubungan kekerabatan tanpa memandang jabatan
				5		2	Adanya komunikasi yang berlangsung diluar jam kerja
				5		3	Selalu terjadinya pertukaran informasi yang berjalan cepat
				2	Komunikasi eksternal	1	Komunikasi ke khalayak
				2		1	Adanya komunikasi bersifat informatif
				2		2	komunikasi dari khalayak
				2		1	masyarakat menyampaikan aspirasi pada saluran komunikasi tertentu

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Administrasi” mengemukakan bahwa pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

“Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Menurut Suharsimi (2006:71) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris.

Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap rendahnya kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

H2 : Ada pengaruh Komunikasi Organisasi rendahnya kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan.

H3 : Ada pengaruh Budaya organisasi dan komunikasi Organisasi terhadap rendahnya kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan secara simultan



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat dan selain itu untuk menguji hipotesis antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Menurut Sugiyono (2014:11) pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan hubungan antar variabel bersifat kausal terhadap obyek yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Metode survey merupakan suatu metode penelitian yang mempelajari data dari sampel yang diambil dari suatu populasi untuk generalisasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Sumber data

B.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010: 61) adalah wilayah generelisasi yang terdiri atas objek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada

Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau dengan jumlah 68 orang Pegawai Negeri Sipil, yaitu 14 orang PNS Kecamatan, 8 orang PNS Kantor Lurah Perumnas Rahma, 10 orang PNS Kantor Lurah Rahmah, 8 orang PNS Kantor Lurah Air Temam, 8 orang PNS Kantor Lurah Lubuk Kupang, 4 orang PNS Kantor Lurah Jukung, 9 orang PNS Kantor Lurah Air Kati, dan 7 orang PNS Kantor Lurah Lubuk Binjai

B.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (contoh) untuk dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang diambil dari populasi tersebut dapat mewakili (representative) terhadap populasinya. (Supangat, 2007:4). Dalam Penelitian ini sampel dideskripsikan menjadi 3 kategori yaitu Usia, Jenis Kelamin dan Pendidikan.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total atau sampling jenuh berjumlah jumlah 68 orang yang merupakan seluruh populasi penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 77) bahwa jika populasi kurang dari 100 dapat diambil keseluruhan sebagai sampel penelitian. Sugiyono (2010:124) bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

C. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa angket dilakukan dengan meminta informasi dari responden mengenai sesuatu masalah dengan sukarela.

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dibuat dalam bentuk checklist yang setiap itemnya mengandung bobot/nilai yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden yang bersangkutan.

**Tabel 3.1
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert**

Keterangan	Arti	Angka
TS	Tidak Setuju	1
KS	Kurang Setuju	2
TB	Tidak Berpendapat	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2009)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang tepat adalah sangat penting dalam penelitian, karena data menentukan baik buruknya suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan usaha-usaha untuk memperoleh bahan-bahan keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Dengan prosedur sebagai berikut :

1. Angket disebarluaskan di tempat penelitian yang kemudian diisi oleh responden.
2. Pengisian jawaban dapat dilakukan secara individu atau juga berkelompok.
3. Peneliti memberi petunjuk secara langsung bagaimana cara memberi jawaban dan memberi keterangan atas pertanyaan yang belum jelas maksudnya tanpa mempengaruhi isi jawaban yang harus diberikan.
4. Angket yang telah terisi dikumpulkan untuk kemudian dilakukan analisis data.

Pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang terdiri atas beberapa item yang disusun sedemikian rupa sesuai dengan variabel Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan kinerja pegawai. Sebelum

didistribusikan kepada responden pada penelitian sebenarnya, sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument atau kuesioner.

b. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data yang berlandaskan pada catatan-catatan masa lalu dalam bentuk surat, foto bahkan mungkin juga gambar bergerak. Daftar hadir pegawai digunakan untuk mengetahui populasi dan jumlah sampel pada tempat penelitian dan SKP digunakan sebagai acuan pada latar belakang penelitian. Selanjutnya foto-foto penelitian dilainpirkkan sebagai dokumentasi kegiatan penelitian.

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

E.1. Pemeriksaan data (*Editing*)

Editing dilakukan untuk memeriksa dan penyelesaian kembali data kuesioner yang terkumpul dari lapangan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan atau kekeliruan dalam pengisian. Hal yang dilakukan adalah menyesuaikan jawaban dengan pertanyaan, kelengkapan pengisian jawaban, kestabilan jawaban dan tidak mengganti jawaban responden.

E.2. Pembuatan kode (*Coding*)

Coding dilakukan untuk menyederhanakan jawaban responden, dan untuk memudahkan mengolah data melalui software pengolah data statistik, yang dalam penelitian ini ialah SPSS (Statistical Package for Social

Sciences) versi 20 SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Melalui software SPSS, perlakuan terhadap data dengan pemberian tanda atau simbol skor dari data yang diedit, sehingga dapat mengklasifikasikan ke dalam masing-masing variabel yang ditentukan.

E.3. *Tabulating*

Tahap *tabulating* dilakukan dengan menyusun dan menghitung data hasil pengkodean, kemudian dibuat tabel agar mudah dipahami.

E.4. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengorelasi setiap skor indikator dengan dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apa bila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2007: 138) cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu

variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*.

Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. Adapun perhitungan korelasi *product moment* digunakan dengan rumus berikut:

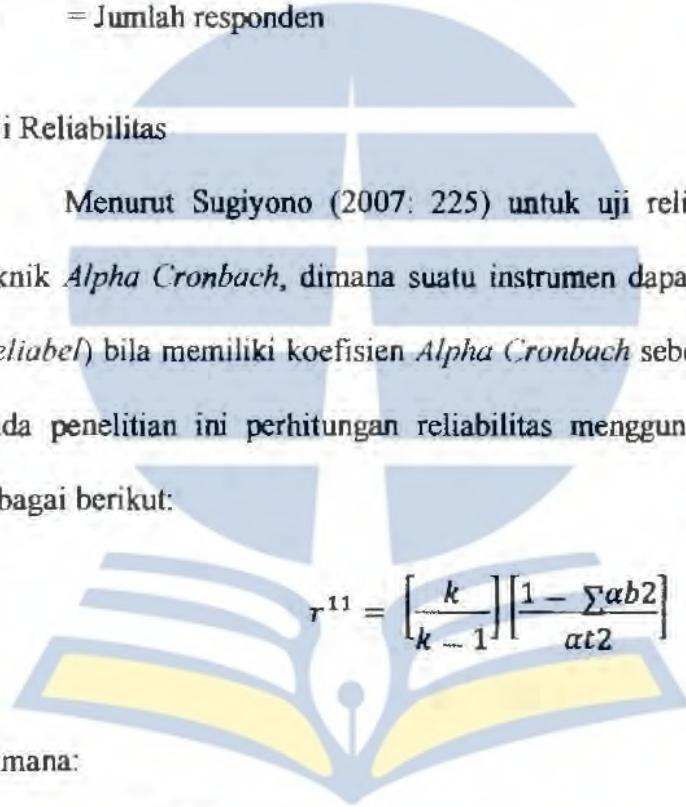
$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\left(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\right) \left(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\right)}}$$

Dimana:

- r = Koefisien Korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variable
- n = Jumlah responden

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007: 225) untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:



$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \alpha b_2}{\alpha t_2} \right]$$

Dimana:

$$\alpha = \frac{\Sigma x^2 - \frac{\Sigma x^2}{N}}{N}$$

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- αb_2 = Jumlah varians butir

σ^2 = Jumlah varians tabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

E.S. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian Linieritas Alat Ukur berfungsi atau bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur linier (lurus) atau tidak linier (tidak lurus). Hasil pengujian linieritas yang menunjukkan *tidak linier* sama artinya data yang didapatkan dari para responden menunjukkan bahwa data yang menjadi alat ukur untuk mengungkapkan masalah pada setiap indikator yang dijadikan kuesioner penelitian kurang konsisten, meskipun indikator-indikator tersebut masih tercakup dalam satu kesatuan konsep operasional variabel. Hal ini berpengaruh terhadap angka standar deviasi (penyimpangan).

Jika hasil pengujian linieritas menunjukkan hasil yang *tidak linier* maka pengolahan data tidak bisa dilanjutkan ke dalam pengukuran pengaruh/hubungan dan pengujian hipotesis. Alasannya, data yang didapatkan dari para responden dianggap kurang konsisten untuk meregresikan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Artinya, data yang di-*input* untuk membahas hubungan kausalitas (sebab-akibat) di antara variabel yang dikorelasikan bisa dianggap tidak konsisten; atau ratio

penyimpangan pada regresi (deviasi) melebihi batas toleran (Sugiyono, 2007: 239).

Pengujian Linieritas Alat Ukur menggunakan Rumus Persamaan Regresi : $\hat{Y} = a + bX$.

E.6. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (*Well shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan memakai uji Kolmogorov Smirnov, dimana data mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat dari : (1) nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi sebuah data adalah tidak normal, (2) nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal (Sugiyono, 2007, h. 235).

E.7. Uji Hipotesis

a) Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas dalam menjelaskan varian – varian variabel terikatnya. Berikut rumus regresi sederhana:

(1) Regresi Sederhana X₁

$$Y = a + b_1 X_1 \text{ (Sugiyono 2010: 277)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b_1 = Koefesien Regresi

(2) Regresi Sederhana X2

$Y = a + b_2 X_2$ (Sugiyono 2010: 277)

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_2 = Komunikasi organisasi

a = Konstanta

b_2 = Koefesien Regresi

b) Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara terpisah dengan variabel terikatnya.

Berikut rumus korelasi sederhana:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana:

r_{xy} = Korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat

X = Variabel bebas ($X_i - \bar{X}$)

Y = Variabel terikat ($Y_i - \bar{Y}$)

(1) Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2)

secara individual terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut adalah rumus uji t:

$$t = \frac{\sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

(2) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara independen variabel (X_1 dan X_2) dengan dependen variabel (Y). Rumus analisis regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ (Sugiyono 2010: 277)}$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Komunikasi organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

(3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono 2010: 280):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana:

R^2 = Koefisiensi Determinasi

b1..b2 = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komunikasi organisasi

Y = kinerja Pegawai

(4) Uji F

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau digunakan rumus uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{1 - R^2 / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2007: 235})$$

Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi berganda.

k = Jumlah variabel independent.

n = Jumlah anggota sampel.

Prosedur uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- (a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau.

(b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi objek penelitian

4.1.1. Geografis

Letak Geografis Kecamatan Lubuklinggau Selatan I berada di sebelah Selatan Kota Lubuklinggau di hilir sungai kelingi dan luas daerahnya 8.495,18 Ha dengan batas – batas sebagai berikut :

- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Musi Rawas
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Lubuklinggau Timur I dan Propinsi Bengkulu
- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Musi Rawas dan Kecamatan Lubuklinggau Selatan II
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Propinsi Bengkulu

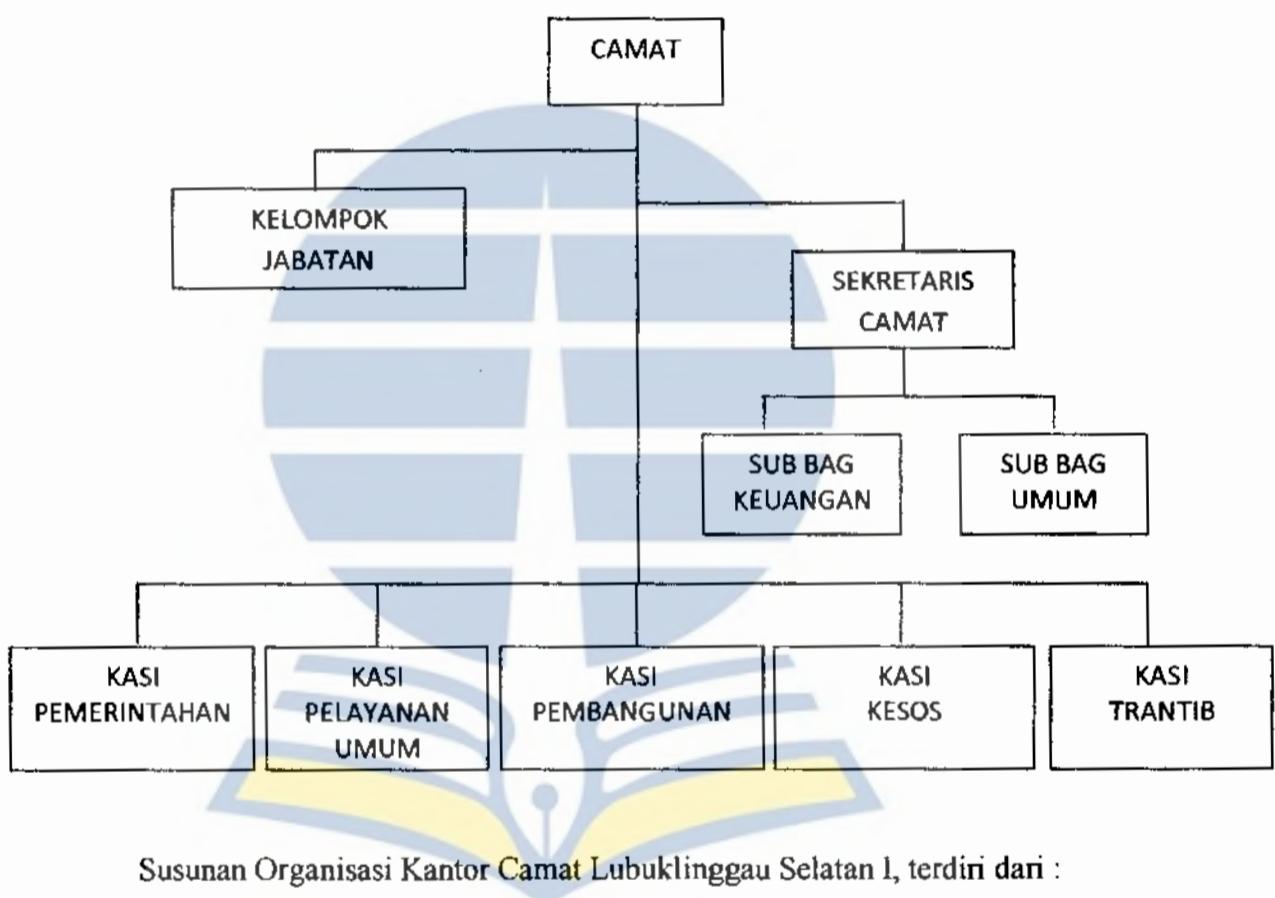
Adapun Kecamatan Lubuklinggau Selatan I terbagi atas 7 (tujuh) Kelurahan meliputi :

1. Kelurahan Lubuk Kupang
2. Kelurahan Air Temam
3. Kelurahan Rahma
4. Kelurahan Perumnas Rahma
5. Kelurahan Jukung
6. Kelurahan Air Kati
7. Kelurahan Binjai

4.1.2. Struktur Kecamatan Lubuklinggau Selatan I

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 5 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Kecamatan dan Kelurahan, maka sebagai pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah, maka struktur organisasi Kantor Camat Lubuklinggau Selatan I adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1
Struktur Organisasi**



Susunan Organisasi Kantor Camat Lubuklinggau Selatan I, terdiri dari :

1. Camat;
2. Sekretaris Camat, membawahi :
 - a. Sub Bagian Keuangan;
 - b. Sub Bagian Umum.

3. Seksi Pemerintahan;
4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan.
5. Seksi Ketenteraman dan Ketertiban
6. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Pelayanan umum.
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.3. Tugas Pokok dan Fungsi Pejabat Kecamatan Lubuklinggau Selatan I

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor : 5 Tahun 2008

Tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kerja Organisasi Kecamatan Kota Lubuklinggau, Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan, meliputi :

- a. mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- c. mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang undangan;
- d. mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- f. membina penyelenggaraan pemerintahan kelurahan; dan
- g. melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya
- h. penyusunan program pembinaan administrasi dan pengelolaan ketatausahaan.

Dalam melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berpedoman pada

ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai kebutuhan dengan memperhatikan kriteria eksternalitas, prinsip efisiensi serta untuk peningkatan akuntabilitas Kecamatan dalam rangka otonomi daerah.

Sebagian urusan otonomi daerah mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan pada wilayah kecamatan sesuai peraturan perundang-undangan, meliputi aspek :

- a. perizinan;
- b. rekomendasi;
- c. koordinasi;
- d. pembinaan;
- e. pengawasan;
- f. fasilitasi;
- g. penetapan;
- h. penyelenggaraan; dan
- i. kewenangan lain yang dilimpahkan.

Dalam pelaksanaan tugasnya, dibantu seorang Sekretaris Camat. Sekretaris Camat mempunyai tugas pokok membantu camat dalam melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan kewenangan Camat dan melaksanakan urusan kesekretariatan yang meliputi surat-menurut, bidang umum, administrasi kepegawaian dan pengelolaan keuangan, serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh aparatur kecamatan. Secara rinci dapat dijelaskan tupoksi pejabat Kecamatan Lubuklinggau Selatan I adalah sebagai berikut :

Tugas Sekretaris Camat :

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan kepegawaian, keuangan, rumah tangga, perlengkapan, kearsipan, hubungan masyarakat dan keprotokolan.
- b. Melaksanakan pembinaan administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi Pemerintah Kecamatan.
- c. Menyusun rencana kegiatan umum Sekretariat dan koordinasi dengan seksi – seksi lain dalam rangka menyusun program kerja Kecamatan.
- d. Melakukan evaluasi dan pengendalian pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kecamatan.
- e. Menyiapkan bahan dalam rangka koordinasi dan kerjasama dengan unit kerja lain guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- f. Menyiapkan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan tugasnya.

Tugas seksi pemerintahan.

- a. Melaksanakan urusan pemerintahan umum.
- b. Menyiapkan bahan dan menyusun program teknis pembinaan Pemerintahan Kelurahan, Pembinaan keagrariaan, dan pembinaan kependudukan.
- c. Menyiapkan bahan penyusunan program dalam rangka pembinaan sosial Politik pemilu, Idiologi Negara dan Kesatuan Bangsa.
- d. Menyiapkan bahan guna pengusulan penetapan / perubahan ketetapan pajak bumi dan bangunan.
- e. Menyiapkan bahan dalam rangka pengusulan pemekaran, pernyataan dan penghapusan kelurahan.
- f. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

Tugas Seksi Pembangunan Kelurahan

- a. Mengumpulkan bahan penyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang pembangunan perekonomian Kelurahan pruduksi dan distribusi.
- b. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan lingkungan hidup.
- c. Menyiapkan bahan pembinaan pelaksanaan program pembangunan di Kelurahan dan bantuan Pembangunan di Kelurahan.
- d. Menyusun bahan pembinaan pelaksanaan upaya pengentasan kemiskinan dan pembinaan dalam rangka memajukan usaha rakyat dalam bidang usaha kerajinan, perdagangan dan perindustrian.
- e. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

Tugas seksi Ketentraman dan ketertiban.

- a. Menyiapkan bahan dan menyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban umum.
- b. Menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketentraman dan ketertiban dibidang sengketa tanah, permasalahan bangunan dan sengketa lainnya.
- c. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan polisi pamong praja ditingkat kecamatan.
- d. Menyiapkan bahan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pembinaan, pengawasan dan pelaksanaan perizinan diwilayah kecamatan.
- e. menyiapkan bahan pedoman dan petunjuk teknis serta koordinasi dalam rangka kegiatan bimbingan dan penyuluhan sosial.

- f. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

Tugas seksi kesejahteraan dan pelayanan umum.

- a. Menyiapkan bahan penyusunan program pembinaan dibidang keagamaan, bantuan sosial, peranan wanita, kepemudaan dan olah raga, pendidikan dan kebudayaan, serta kesejahteraan masyarakat.
- b. Menyusun program dan melaksanakan pembinaan terhadap pengelolaan kekayaan dan inventaris kelurahan,sarana dan prasarana fisik pelayanan umum, kebersihan dan kesehatan masyarakat.
- c. Menyiapkan bahan pembinaan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka proses perizinan sarana kesehatan dan pemanfaatan sarana pelayanan umum.
- d. Menyiapkan bahan kegiatan dan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pencegahan bencana alam dan usaha penanggulangan akibat bencana alam.
- e. Melaksanakan tugas lain yang ditetapkan oleh camat sesuai dengan bidang tugasnya

Tugas Sub Bagian Umum.

- a. Melaksanakan urusan tata usaha, surat menyurat, kearsipan dan kepegawaian.
- b. Melaksanakan kegiatan keprotokolan dan mengurus perjalanan dinas serta menyelenggarakan urusan keamanan dan kebersihan kantor.
- c. Menghimpun dan mengolah data perlengkapan serta menyelenggarakan analisis kebutuhan perlengkapan.
- d. Menyelenggarakan tata usaha penyimpanan dan distribusi barang barang inventaris dan peralatan lainnya.

- e. Melaksanakan urusan rumah tangga, pemeliharaan perlengkapan, peralatan kebersihan dan ketertiban kantor.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

Tugas Sub bagian Keuangan.

- a. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran dinas
- b. Melaksanakan pengolaan tata usaha keuangan
- c. Menyusun dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban keuangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- d. Melaksanakan pengurusan gaji dan tunjangan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku
- e. Melaksanakan pengurusan pencairan uang dan melakukan kontrol keuangan secara periodik
- f. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

4.1.4. Sumber Daya SKPD

Guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, sumber daya manusia yang dimiliki Kantor Camat Lubuklinggau Selatan I sebagai berikut :

**Tabel 4.1
Data Kepegawaian menurut Pangkat/Golongan Ruang per-31 Desember 2016**

No	Pangkat/golongan	Jumlah
1	Pembina (IV/a)	1
2	Penata Tk. I (III/d)	4
3	Penata (III/c)	1
4	Penata Muda Tk. I (III/b)	1
5	Penata Muda (III/a)	3
7	Pengatur (II/c)	2
8	Pengatur Muda Tk. I (II/b)	1
10	Non PNS	5
	Jumlah	18

Tabel 4.2
Data Kepegawaian menurut Tingkat pendidikan per-31 Desember 2016.

No.	Pendidikan	Jumlah
1	Paska Sarjana	-
2	Sarjana	10
3	Sarjana Muda / D3	3
4	D II	-
5	SLTA	5
6	SLTP	-
7	SD	-
	Jumlah	18

Tabel 4.3
Data Kepegawaian menurut Eselon/Jabatan Struktural per-31 Desember 2016

No.	JABATAN ESELON	Jumlah
1	III A	1
2	III B	1
3	IV A	4
4	IV B	2
5	Staf	10
	Jumlah	18

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan try out instrumen. Try out dilaksanakan di Kecamatan Lubuklinggau Selatan II Kota Lubuklinggau dan diikuti oleh 20 orang pegawai.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut adalah hasil hitung uji validitas instrumen untuk variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Instrumen untuk
Variabel Kinerja Pegawai

Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Y1	0,444	0,859	Valid
Y2	0,444	0,506	Valid
Y3	0,444	0,758	Valid
Y4	0,444	0,791	Valid
Y5	0,444	0,675	Valid
Y6	0,444	0,828	Valid
Y7	0,444	0,865	Valid
Y8	0,444	0,854	Valid
Y9	0,444	0,828	Valid
Y10	0,444	0,497	Valid
Y11	0,444	0,854	Valid
Y12	0,444	0,828	Valid
Y13	0,444	0,773	Valid
Y14	0,444	0,608	Valid
Y15	0,444	0,747	Valid
Y16	0,444	0,828	Valid
Y17	0,444	0,854	Valid
Y18	0,444	0,828	Valid
Y19	0,444	0,859	Valid
Y20	0,444	0,859	Valid
Y21	0,444	0,497	Valid

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan 0,05 (5%), jumlah item instrument sebanyak 21 item dan jumlah responden N = 20 orang, ditemukan semua item untuk instrument penelitian pada variabel budaya organisasi adalah valid, karena r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Di dalam tabel kritisik r ditemukan bahwa untuk taraf signifikan 0,05 (5%) dengan jumlah sample N = 20 memiliki nilai koefisien sebesar 0,444, sementara nilai hasil r hitung untuk semua item mencapai lebih dari 0,444.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen pada variabel X1 yaitu Budaya Organisasi pada Kantor Camat Lubuklinggau Selatan 1:

**Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen untuk
Variabel Budaya Organisasi**

Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X1.1	0,444	0,854	Valid
X1.2	0,444	0,824	Valid
X1.3	0,444	0,851	Valid
X1.4	0,444	0,813	Valid
X1.5	0,444	0,499	Valid
X1.6	0,444	0,858	Valid
X1.7	0,444	0,878	Valid
X1.8	0,444	0,824	Valid
X1.9	0,444	0,858	Valid
X1.10	0,444	0,837	Valid
X1.11	0,444	0,487	Valid
X1.12	0,444	0,574	Valid
X1.13	0,444	0,858	Valid

(Sumber: Hasil Kuesioner data diolah 2018)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dengan taraf signifikan 0,05 (5%), jumlah item instrument sebanyak 13 item dan jumlah responden N = 20 orang, ditemukan semua item untuk instrument penelitian pada variabel budaya organisasi adalah valid, karena r hitung lebih besar dari pada r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Di dalam tabel kritisal r ditemukan bahwa untuk taraf signifikan 0,05 (5%) dengan jumlah sample N = 20 memiliki nilai koefisien sebesar 0,444, sementara nilai hasil r hitung untuk semua item mencapai lebih dari 0,444.

Berikut adalah hasil uji validitas instrumen pada variabel komunikasi Organisasi:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen untuk
Variabel Komunikasi Organisasi

Item	r-tabel	r-hitung	Keterangan
X2.1	0,444	0,517	Valid
X2.2	0,444	0,498	Valid
X2.3	0,444	0,653	Valid
X2.4	0,444	0,758	Valid
X2.5	0,444	0,851	Valid
X2.6	0,444	0,670	Valid
X2.7	0,444	0,851	Valid
X2.8	0,444	0,837	Valid
X2.9	0,444	0,759	Valid
X2.10	0,444	0,845	Valid
X2.11	0,444	0,837	Valid
X2.12	0,444	0,566	Valid
X2.13	0,444	0,845	Valid
X2.14	0,444	0,837	Valid
X2.15	0,444	0,714	Valid

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Dengan menggunakan teknik analisis dan prosedur pengukuran yang sama seperti pada variabel budaya organisasi, dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel komunikasi Organisasi adalah “valid” karena hasil semua r hitung untuk setiap item lebih besar daripada 0,444.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	21

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Dengan kriteria yang sama pada variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai adalah reliable karena nilai Cronbach's *alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6, yaitu 0,911.

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel budaya organisasi:

Tabel 4.7
Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	13

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Menurut Arikunto (2004: 145) untuk uji reabilitas dapat digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian untuk variabel budaya organisasi adalah reliabel karena koefisien *alpha* yang diperoleh adalah 0,938.

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel komunikasi organisasi:

**Tabel 4.8
Reliabilitas Variabel Komunikasi Organisasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	15

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Dengan kriteria yang sama pada budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan untuk variabel komunikasi organisasi adalah reliable karena nilai Cronbach's *alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6, yaitu 0,934.

Berikut adalah tabel hasil hitung uji reliabilitas instrument penelitian untuk variabel kinerja pegawai:

**Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Pegawai**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	21

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Dengan kriteria yang sama pada variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi, dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai adalah reliable karena nilai Cronbach's *alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,6, yaitu 0,911.

4.2.2. Deskripsi Sampel

Sampel penelitian berjumlah 68 orang pegawai SKPD Kantor Camat Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil kuesioner yang dikembalikan sampel sebagai responden diperoleh data karakteristik sampel sebagai berikut:

a. Usia Responden

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan usia:

**Tabel 4.10
Usia Responden**

UMUR (tahun)	JUMLAH	PERSENTASE
21 - 30	3	4,41%
31 – 40	40	58,82%
41 – 50	12	17,65%
51 – 60	13	19,12%
JUMLAH	68	100,00%

Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa sampel usia 21 – 30 tahun berjumlah 12 orang (17,65%), sampel berusia 31 – 40 tahun berjumlah 17 orang (25,00.%), sampel berusia 41 – 50 tahun berjumlah 31 orang (45,59%) dan sampel berusia antara 51 – 60 tahun berjumlah 8 orang (11,7%).

b. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.11
Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	39	57,35%
Perempuan	29	42,65%
JUMLAH	68	100,00%

Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (57,35%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang (42,65%).

c. Pendidikan Responden

Berikut adalah tabel karakteristik sampel/responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan responden:

**Tabel 4.12
Tingkat Pendidikan Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Sederajat	7	10,29%
Diploma	2	2,94%
Sarjana Strata Satu (S1)	57	83,8%
Sarjana Strata Dua (S2)	2	2,94%
JUMLAH	68	100,00%

Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SMA sederajat sebanyak 7 orang (10,29%), Diploma sebanyak 2 orang (2,94%), Sarjana Strata Satu (S1) sebanyak

57 orang (83,3%) dan Sarjana Strata Dua (S2) sebanyak 2 orang (2,94%).

4.2.3. Deskripsi Tanggapan Responden

a. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Kinerja Pegawai

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang kinerja pegawai:

Tabel 4.13
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai pada SKPD Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Berpendapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	8	11,8	23	33,8	33	48,5	4	5,9	-	-
2	7	10,3	21	30,9	25	36,8	14	20,6	1	1,5
3	1	1,5	27	39,7	30	44,1	9	13,2	1	1,5
4	13	19,1	21	30,9	21	30,9	9	13,2	4	5,9
5	9	13,2	19	27,9	26	38,2	14	20,6	-	-
6	9	13,2	25	36,8	22	32,4	11	16,2	1	1,5
7	3	4,4	34	50	25	36,8	1	1,5	5	7,4
8	22	32,4	22	32,4	24	35,3	-	-	-	-
9	4	5,9	19	27,9	24	35,3	21	30,9	-	-
10	3	4,4	19	27,9	31	45,6	6	8,8	9	13,2
11	5	7,4	21	30,9	28	41,2	12	17,6	2	2,9
12	1	1,5	25	36,8	25	36,8	14	20,6	3	4,4
13	5	7,4	20	29,4	32	47,1	10	14,7	1	1,5
14	7	10,3	21	30,9	25	36,8	14	20,6	1	1,5
15	1	1,5	27	39,7	30	44,1	9	13,2	1	1,5
16	7	10,3	27	39,7	17	25,0	17	25,0	-	-
17	15	22,1	11	16,2	26	38,2	12	17,6	4	5,9
18	7	10,3	21	30,9	25	36,8	14	20,6	1	1,5
19	1	1,5	27	39,7	30	44,1	9	13,2	1	1,5
20	12	17,6	9	13,2	20	29,4	26	38,2	1	1,5
21	8	11,8	18	26,5	32	47,1	4	5,9	6	8,8
Rata-rata	7,0	10,4	21,8	32,0	26,2	38,6	11,0	16,1	2,0	3,0

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Berikut deskripsi masing – masing item:

Item 1 dengan pernyataan: Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan oleh kantor. ditemukan 8 responden (11,76%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 23 responden (33,8%) memberikan tanggapan “Setuju”, 33 responden (48,5%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 4 responden (5,9%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 2 dengan pernyataan: Saya dapat memenuhi siklus aktivitas yang ditetapkan ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 3 dengan pernyataan: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 4 dengan pernyataan: Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor ditemukan 13 responden (19,1%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan

tanggapan “Setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 5 dengan pernyataan: Saya telah memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif dalam bekerja ditemukan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 26 responden (38,2%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 6 dengan pernyataan: Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil ditemukan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “Setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 11 responden (16,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 7 dengan pernyataan: Organisasi menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan baik/benar kepada pegawai ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 34 responden (50%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 1 responden (1,5%) responden memberikan

tanggapan “kurang setuju” dan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 8 dengan pernyataan: Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ditemukan 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, dan 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat.

Item 9 dengan pernyataan: terdapat waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain ditemukan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, dan 21 responden (30,9%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju.

Item 10 dengan pernyataan: pekerjaan yang saya kerjakan selesai tepat waktu ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 31 responden (45,6%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 6 responden (8,8%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 11 dengan pernyataan: pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 28 responden (41,2%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 12 responden (17,6%) responden memberikan tanggapan

“kurang setuju” dan 2 responden (2,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 12 dengan pernyataan: saya melaksanakan pekerjaan yang diyakini benar tanpa menghiraukan kritikan dari orang lain ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 13 dengan pernyataan: saya berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 20 responden (29,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 32 responden (47,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 10 responden (14,7%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 14 dengan pernyataan: saya terbuka menerima semua masukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan selalu belajar dari kesalahan ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 15 dengan pernyataan: saya mampu melaksanakan pekerjaan tanpa tergantung orang lain ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 16 dengan pernyataan: saya selalu antusias melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 17 responden (25%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 17 responden (25%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 17 dengan pernyataan: saya mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul ditemukan 15 responden (22,1%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 11 responden (16,2%) memberikan tanggapan “Setuju”, 26 responden (38,2%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 12 responden (17,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 18 dengan pernyataan: Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden

(30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 19 dengan pernyataan: Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 20 dengan pernyataan: Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini ditemukan 12 responden (17,6%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “Setuju”, 20 responden (29,4%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 26 responden (38,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 21 dengan pernyataan: Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja ditemukan 8 responden (11,76%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 18 responden (26,5%) memberikan tanggapan “Setuju”, 32 responden (47,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 4 responden (5,9%)

responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 6 responden (8,8%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

b. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang budaya organisasi:

Tabel 4.14
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi pada
Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Berpendapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	9	13,2	10	14,7	40	58,8	8	11,8	1	1,5
2	18	26,47	22	32,4	21	30,9	7	10,3		0,00
3	5	7,4	27	39,7	24	35,3	7	10,3	5	7,4
4	3	4,4	34	50	25	36,8	1	1,5	5	7,4
5	22	32,4	22	32,4	24	35,3	-	-	-	-
6	4	5,9	19	27,9	24	35,3	21	30,9	-	0,00
7	3	4,4	19	27,9	31	45,6	6	8,8	9	13,2
8	5	7,4	20	29,4	32	47,1	10	14,7	1	1,5
9	7	10,3	21	30,9	25	36,8	14	20,6	1	1,5
10	1	1,5	22	39,7	30	44,1	9	13,2	1	1,5
11	13	19,1	21	30,9	21	30,9	9	13,2	4	5,9
12	9	13,2	19	27,9	26	38,2	14	20,6	-	-
13	9	13,2	25	36,8	22	32,4	11	16,2	1	1,5
Rata-rata	8,3	12,2	21,6	32,4	26,5	39,0	9,0	13,2	2,2	3,2

Berikut adalah deskripsi masing – masing item:

Item 1 dengan pernyataan: Dalam bekerja Saya senantiasa menggunakan pakaian dinas sesuai dengan ketentuan ditemukan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 10 responden (14,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 40 responden (58,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 8 responden (11,8%)

responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 2 dengan pernyataan: Saya sering absen atau tidak kerja tanpa alasan yang telah dilakukan ditemukan 18 responden (26,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 7 responden (10,9%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 3 dengan pernyataan: Saya selalu mengikuti apel pagi dan sore yang dilaksanakan ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 4 dengan pernyataan: Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan kantor ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 34 responden (50%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 5 dengan pernyataan: Saya selalu datang dan pulang tepat waktu ditemukan 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24

responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Item 6 dengan pernyataan: Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tepat waktu ditemukan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 7 dengan pernyataan: Saya selalu mengedepankan salam, sapa dan senyum dalam pelayanan ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 31 responden (45,6%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 6 responden (8,8%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 8 dengan pernyataan: Saya pernah marah dalam melakukan pelayanan ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 20 responden (29,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 32 responden (47,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 10 responden (14,7%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 9 dengan pernyataan: Selalu Tanggap terhadap perkerjaan. Misalnya bertanya dengan atasan apa yang harus segera dikerjakan ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 10 dengan pernyataan: Saya tanggap untuk membantu meringankan beban kerja rekan anda ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 11 dengan pernyataan: Senantiasa berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan ditemukan 13 responden (19,1%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 12 dengan pernyataan: Saya senantiasa berkoordinasi dengan rekan sejawat ditemukan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”,

26 responden (38,2%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada yang memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 13 dengan pernyataan: Adanya koordinasi dengan instansi lintas sektoral ditemukan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “Setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 11 responden (16,2%) memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

c. Frekuensi Tanggapan Responden tentang Komunikasi Organisasi

Berikut adalah deskripsi tanggapan responden tentang komunikasi organisasi:

Tabel 4.15
Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Komunikasi Organisasi
pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau

Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Berpendapat		Kurang Setuju		Tidak Setuju	
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1	15	22,1	18	26,5	35	51,5	-	-	-	-
2	11	16,2	18	26,5	33	48,5	6	8,8	-	-
3	6	8,8	28	41,2	19	27,9	13	19,1	2	2,9
4	3	4,4	27	39,7	25	36,8	12	17,6	1	1,5
5	10	14,7	30	44,1	20	29,4	8	11,8	-	-
6	5	7,4	27	39,7	24	35,3	7	10,3	5	7,4
7	3	4,4	34	50	25	36,8	1	1,5	5	7,4
8	22	32,4	22	32,4	24	35,3	-	-	-	-
9	4	5,9	19	27,9	24	35,3	21	30,9	-	-
10	3	4,4	19	27,9	31	45,6	6	8,8	9	13,2
11	5	7,4	21	30,9	28	41,2	12	17,6	2	2,9
12	1	1,5	25	36,8	25	36,8	14	20,6	3	4,4
13	5	7,4	20	29,4	32	47,1	10	14,7	1	1,5
14	7	10,3	21	30,9	25	36,8	14	20,6	1	1,5

15	1	1,5	27	39,7	30	44,1	9	13,2	1	1,5
Rerata	6,7	9,9	23,7	34,9	26,7	39,2	8,9	13,0	2,0	2,9

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Berikut adalah deskripsi masing – masing item:

Item 1 dengan pernyataan: Pimpinan/dewan sering memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan ditemukan 15 responden (22,1%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 18 responden (26,5%) memberikan tanggapan “Setuju”, 35 responden (51,5%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, dan tidak ada responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Item 2 dengan pernyataan: Pimpinan/dewan sering memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi ditemukan 11 responden (16,2%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 18 responden (26,5%) memberikan tanggapan “Setuju”, 33 responden (48,5%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 6 responden (8,8%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 3 dengan pernyataan: Sering terjadinya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan/dewan dan anggota ditemukan 6 responden (8,8%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 28 responden (41,2%) memberikan tanggapan “Setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 13 responden (19,1%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 2 responden (2,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 4 dengan pernyataan: Anggota sering menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinan/dewan ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 12 responden (17,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 5 dengan pernyataan: Anggota sering memberikan informasi yang relevan antar bidang ditemukan 10 responden (14,7%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “Setuju”, 20 responden (29,4%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 8 responden (11,8%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 6 dengan pernyataan: Anggota sering koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (35,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 12 responden (17,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 7 dengan pernyataan: Sesama anggota sering memberikan dukungan diantara anggota per-bidang ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 34 responden (50%)

memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 1 responden (1,5%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 8 dengan pernyataan: Sering terjadinya komunikasi yang terjadi antar rekan beda bidang ditemukan 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 22 responden (32,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, tidak ada responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan “tidak setuju”.

Item 9 dengan pernyataan: Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda ditemukan 4 responden (5,9%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 24 responden (35,3%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 21 responden (30,9%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 10 dengan pernyataan: Anggota sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan ditemukan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 19 responden (27,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 31 responden (45,6%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 6 responden (8,8%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 9 responden (13,2%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 11 dengan pernyataan: Adanya hubungan kekerabatan tanpa memandang jabatan ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”, 28 responden (41,2%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 12 responden (17,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 2 responden (2,9%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 12 dengan pernyataan: Adanya komunikasi yang berlangsung diluar jam kerja ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “Setuju”, 25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 3 responden (4,4%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 13 dengan pernyataan: Selalu terjadinya pertukaran informasi yang berjalan cepat ditemukan 5 responden (7,4%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 20 responden (29,4%) memberikan tanggapan “Setuju”, 32 responden (47,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 10 responden (14,7%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 14 dengan pernyataan: Adanya komunikasi bersifat informatif ditemukan 7 responden (10,3%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 21 responden (30,9%) memberikan tanggapan “Setuju”,

25 responden (36,8%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 14 responden (20,6%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

Item 15 dengan pernyataan: masyarakat menyampaikan aspirasi pada saluran komunikasi tertentu ditemukan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “sangat setuju”, 27 responden (39,7%) memberikan tanggapan “Setuju”, 30 responden (44,1%) memberikan tanggapan “tidak berpendapat”, 9 responden (13,2%) responden memberikan tanggapan “kurang setuju” dan 1 responden (1,5%) memberikan tanggapan “tidak setuju”.

4.2.4. Deskripsi Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Pengujian linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Untuk menganalisisnya menggunakan hasil data output SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 4.16 dan 4.17 berikut ini:

Tabel 4.16
**Hasil Uji Linearitas antara Budaya Organisasi
dan Kinerja Pegawai**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups	3400,434	22	154,565	6,596	,000
	Linearity	2807,291	1	2807,291	119,807	,000
	Deviation from Linearity	593,143	21	28,245	1,205	,292
Within Groups		1054,433	45	23,432		
Total		4454,868	67			

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Pada tabel 4.16, yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara kinerja pegawai dengan budaya organisasi terlihat dari nilai signifikan pada *Deviation of Linearity* sebesar $0,292 > 0,05$ dan nilai *Linearity* $0,000 < 0,05$.

Berikut hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dengan komunikasi organisasi:

Tabel 4.17
Hasil Uji Linearitas antara Komunikasi Organisasi
dan Kinerja Pegawai

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between (Combined)	3252,181	23	141,399	5,173	,000
Komunikasi Organisasi	Groups Linearity	2836,317	1	2836,317	103,766	,000
	Deviation from Linearity	415,863	22	18,903	,692	,823
	Within Groups	1202,687	44	27,334		
	Total	4454,868	67			

Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear. Tabel 4.17 yang menggambarkan uji hubungan bersifat linear antara Kinerja Pegawai dan komunikasi organisasi, hal ini terlihat nilai signifikan *Deviation of Linearity* sebesar $0,823 > 0,05$ dan nilai *Linearity* $0 < 0,05$.

Kedua nilai Sig. pada uji linearitas baik antar Kinerja pegawai dengan budaya organisasi, maupun kinerja pegawai dengan komunikasi organisasi sama-sama dilihat dari *Deviation of Linearity* ($>0,05$). Apabila

nilai Sig. lebih besar dari ($>0,05$) mengartikan hubungan prediktor dan dependen variabel bersifat linear, maka kedua nilai signifikan pada ANOVA Table, memenuhi syarat linear.

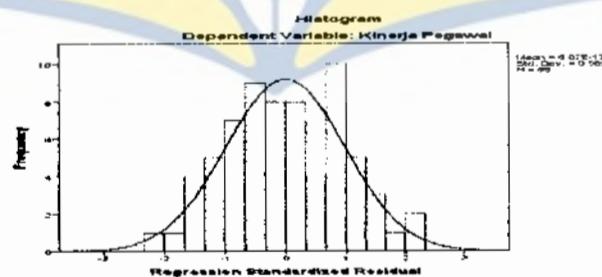
b. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk distribusi frekuensi yang memenuhi ciri-ciri kurva normal yang berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) selisih terhadap rerata (*mean*), bentuknya tergantung pada dua parameter yaitu rerata dan standar deviasi, dengan luas wilayah kurva normal 100%.

Uji normalitas bisa dilakukan dengan dua cara. Yaitu dengan "Normal P-P Plot" dan "Tabel Kolmogorov Smirnov". Yang paling umum digunakan adalah Normal P-P Plot. Pada Normal P-P Plot prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Hasil olahan data dapat dilihat pada gambar "Histogram dan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual" berikut:

**Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas (Histogram)**



(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

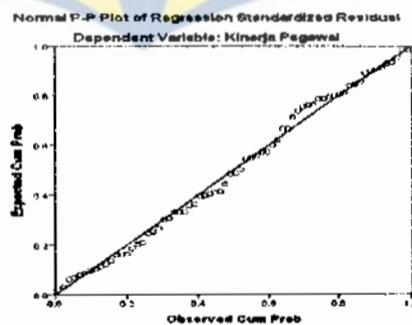
Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, Imam Ghazali (dalam artikel Sisca 2007, h. 110-112).

Pada uji normalitas sebaran pada gambar 4.2, data yang diambil telah mengikuti distribusi normal. Distribusi normal ditandai dengan *output histogram* yang dihasilkan. Pada gambar 4.2 Uji Normalitas (*Histogram*) tampak bahwa tiap data menyebar ke seluruh daerah normal. Daerah normal itu sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik.

Data berdistribusi normal juga terbukti pada *output* gambar 4.3 dari hasil Normal P-P Plot. Titik-titik menyebar sepanjang garis regresi. Hal tersebut mengartikan sebaran data merata sehingga dapat dihasilkan Y yang merata juga pada garis Regresi.

**Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)**



Pada uji Kolmogorov Smirnov sehingga hasilnya dapat ditentukan bahwa data mempunyai distribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi ($> 0,05$).

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,54	50,37	69,46
	Std. Deviation	5,721	6,034	8,154
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,083	,108
	Positive	,052	,083	,069
	Negative	-,085	-,072	-,108
Test Statistic		,085	,083	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,056 ^e

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. This is a lower bound of the true significance.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Untuk menganalisisnya, dilihat pada baris *Asymp. Sig. (2-tailed)* baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga data dapat dikatakan normal. Pada tabel di atas nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,2, komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,2 dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,2 lebih besar dari ($>0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi.

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas dalam menjelaskan varian – varian variabel terikatnya. Berikut adalah hasil regresi sederhana variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Budaya Organisasi
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,188	4,685		4,309	,000
Budaya Organisasi	1,131	,107	,794	10,605	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 20,188 + 1,131X_1$. Hasil ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a = 20,188 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X_1 (budaya organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 20,188.

Dengan kata lain jika variabel bebas (budaya organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 18,812.

$b_1 = 1,131$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 (budaya organisasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X1 (budaya organisasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 1,131. Jika variabel budaya organisasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berikut adalah hasil regresi sederhana variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komunikasi Organisasi
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,149	5,085		2,979	,004
Komunikasi Organisasi	1,078	,100	,798	10,754	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut: $Y = 15,149 + 1,078X_2$. Hasil ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

a = 15,149 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X2 (komunikasi organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 15,149. Dengan kata lain jika variabel bebas (komunikasi

organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 15,149.

$b_2 = 1,078$ adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 (komunikasi organisasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X2 (komunikasi organisasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 1,078. Jika variabel komunikasi organisasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

b. Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan masing – masing variabel bebas secara terpisah dengan variabel terikatnya. Berikut adalah hasil korelasi antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.21
Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Budaya Organisasi
Dengan Kinerja Pegawai

		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Tabel 4.21 menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,794. Dengan taraf signifikan 0,05 dan jumlah sampel 68 dengan $df = 66$ ($68 - 2$), pada r – tabel diperoleh nilai kritis sebesar 0,239 dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi berkorelasi positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai karena r hitung ($0,794 > r$ tabel ($0,239$)). Berikut adalah korelasi sederhana antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel kinerja pegawai:

**Tabel 4.22
Hasil Uji Korelasi Sederhana antara Komunikasi Organisasi
Dengan Kinerja Pegawai**

		Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

tabel 4.22 menunjukkan koefisien korelasi yang dihasilkan adalah 0,798. Dengan taraf signifikan 0,05 dan jumlah sampel 68 dengan $df = 66$ ($68 - 2$), pada r – tabel diperoleh nilai kritis sebesar 0,239 dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi organisasi berkorelasi secara signifikan dengan variabel kinerja pegawai karena r hitung ($0,798 > r$ tabel ($0,239$)).

c. Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) secara individual terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Berikut

adalah hasil uji t untuk signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.23
Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi
terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,168	4,685		4,309	,000
Budaya Organisasi	1,131	,107	,794	10,605	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Tabel 4.23 menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 10,605. Dengan jumlah sampel 68 ditemukan df = 66 (68 – 2) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 1,668. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung (10,605) > t tabel (1,668).

Berikut adalah hasil uji t untuk signifikansi pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.24
Hasil Uji t Variabel Komunikasi Organisasi
terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,149	5,085		2,979	,004
Komunikasi Organisasi	1,078	,100	,798	10,754	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2018)

Tabel 4.24 menunjukkan t hitung menghasilkan koefisien sebesar 10,754. Dengan jumlah sampel 68 ditemukan df = 66 (68 – 2) dan pada taraf signifikan sebesar 0,05, nilai kritis t tabel sebesar 1,668. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena t hitung (10,754) > t tabel (1,668).

d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas (X1 dan X2) berhubungan dengan dependen variabel (Y). berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

**Tabel 4.25
Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,584	4,621		2,290	,025
Budaya Organisasi	,632	,144	,443	4,383	,000
Komunikasi Organisasi	,622	,137	,461	4,552	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Dari Tabel 4.25 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 10,584 + 0,632X_1 + 0,622X_2$. Hasil persamaan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 10,584 adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu X1 (budaya organisasi) dan X2 (komunikasi organisasi) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (kinerja pegawai) adalah 10,584. Dengan kata lain

jika variabel bebas (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) nilainya dianggap nol berarti besarnya variabel terpengaruh (kinerja pegawai) adalah 10,584.

b1 = 0,632 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 (budaya organisasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X1 (budaya organisasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,632. Jika variabel budaya organisasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

b2 = 0,622 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 (komunikasi organisasi), yang berarti setiap peningkatan (penambahan) variabel X2 (komunikasi organisasi) akan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0,622. Jika variabel komunikasi organisasi ada kecenderungan meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas menjelaskan varian – varian variabel terikatnya. Atau secara sederhana untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebasnya secara bersamaan terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,848 ^a	,720	,711	4,384	,720	83,391	2	65	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Pada tabel 4.26 nilai R sebesar 0,848 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,848 \times 0,848 = 0,72$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menentukan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 72%.

f. Uji F

Uji F digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan.

Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.27
Hasil Hitung Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3205,563	2	1602,781	83,391 ,000 ^b
	Residual	1249,305	65	19,220	
	Total	4454,868	67		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

(Sumber: Hasil Kuesioner, data diolah 2017)

Berdasarkan tabel di 4.27, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $83,391 > F_{tabel} = 3,13$ dan tingkat signifikan secara serentak sig F adalah 0,000^b. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (budaya organisasi dan komunikasi organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat (Kinerja Pegawai). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi “Terdapat Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai SKPD Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

4.3. Pembahasan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan pada penelitian sebenarnya. Selain valid, instrumen penelitian ini juga *reliable* atau handal, artinya instrumen dapat digunakan tidak hanya pada lokasi penelitian ini, tetapi juga pada lokasi lainnya dengan permasalahan penelitian yang sama.

Hasil uji asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data yang diperoleh tidak mengalami masalah linearitas, artinya data pada semua variabel linear dan dapat diukur dengan menggunakan berbagai macam teknik statistik. Selain itu dari uji asumsi klasik juga ditemukan data berdistribusi normal. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa data dapat digunakan untuk mengukur dan menjawab permasalahan penelitian.

Hasil uji korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, karena hasil hitung uji korelasi lebih besar daripada r tabel. Bagaimana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diketahui dengan melakukan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa secara terpisah terjadi hubungan atau pengaruh yang positif dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selain menggunakan uji regresi sederhana, juga digunakan uji regresi linear berganda. Hasil regresi berganda menunjukkan makna yang sama bahwa jika dua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersamaan ditingkatkan atau mengalami peningkatan akan mempengaruhi peningkatan variabel terikatnya.

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data dengan menggunakan regresi sederhana maupun uji regresi sederhana dan korelasi sederhana menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, demikian juga sebaliknya. Meskipun memiliki hubungan yang positif dan variabel bebas mampu menjelaskan peningkatan varian variabel terikatnya, belum dapat dipastikan bahwa hubungan tersebut memiliki kausalitas yang signifikan.

Untuk menentukan bahwa hubungan kedua variabel tersebut memiliki sifat kualitas atau pengaruh dilakukan uji t. Hasil uji t menghasilkan nilai koefisien yang lebih besar dibandingkan dengan tabel distribusi uji t. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil di atas sama dengan pendapat Koentjaraningrat (2007: 22) bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok. Dengan pengertian ini dapat

dikatakan budaya organisasi memiliki peran penting karena dapat memberikan pengaruh kepada kelompok – kelompok dalam organisasi termasuk penampilan kerja atau kinerja kelompok. Karena pada dasarnya budaya organisasi lahir dari nilai – nilai yang dianut oleh organisasi, termasuk budaya kerja maka kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi. Hal ini juga sepaham dengan pernyataan Ndraha, (2010: 123) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikenibangkitan melalui proses belajar dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

b. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana maupun regresi berganda dan uji korelasi sederhana ditemukan bahwa Komunikasi organisasi juga memiliki hubungan yang positif dengan Kinerja Pegawai. Hubungan kedua variabel ini juga memiliki sifat kausalitas dimana jika variabel Komunikasi organisasi mengalami peningkatan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya. Tetapi hubungan kausalitas ini belum memberikan simpulan apakah kausalitas bersifat signifikan.

Untuk menentukan signifikansi pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kinerja Pegawai juga digunakan uji t. Hasil uji t memperoleh angka yang lebih besar jika dikonsultasikan dengan distribusi t tabel. Hasil ini memberikan indikasi bahwa Komunikasi organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Suranto (2013: 22) bahwa Komunikasi organisasi intern yang dilakukan secara intensif akan mampu mendorong motivasi dan kinerja karyawan. Apabila motivasi dan kinerja karyawan meningkat maka pada giliran berikutnya akan diikuti pula dengan meningkatnya produktivitas. Pernyataan Suranto ini mengisyaratkan bahwa sebuah organisasi perlu memanajemen komunikasi organisasi secara intensif dalam kerangka meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

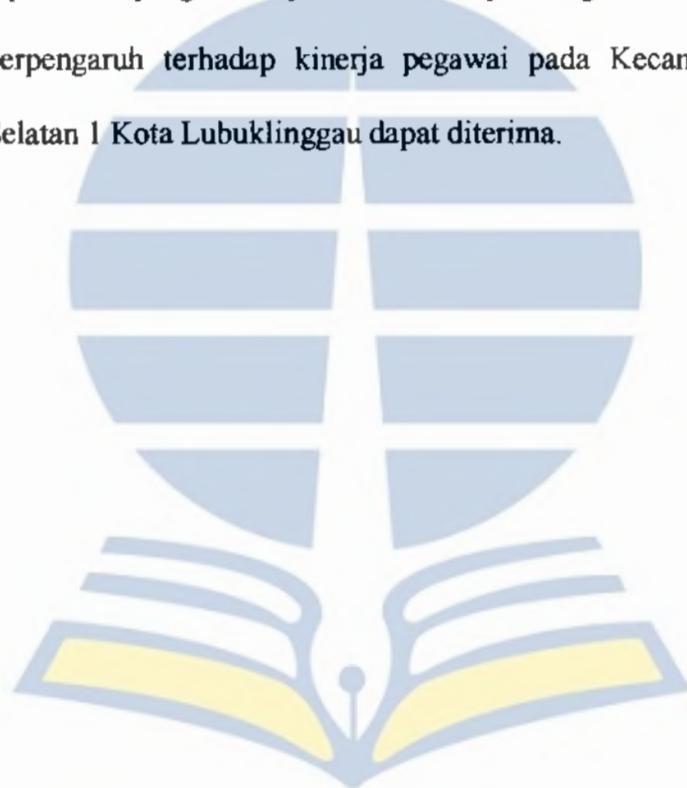
c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai tersebut dilakukan dengan menentukan besaran koefisien determinasi. Hasil hitung koefisien determinasi adalah 0,72, artinya variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersamaan mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 72%. Artinya, sebesar 28% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk menentukan apakah 72% pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dilakukan uji t. Hasil uji t untuk variabel budaya organisasi sebesar 10,605 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis tabel sebesar 1,668. Artinya variabel budaya organisasi signifikan dalam

mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara hasil uji t untuk variabel komunikasi organisasi menghasilkan angka sebesar 10,754 dan nilai kritis t tabel sebesar 1,668. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau.

Semua proses statistik di atas belum sepenuhnya menjawab hipotesis yang diajukan sehingga perlu dilakukan uji F untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil uji F adalah sebesar 83,391, sementara nilai kritis F tabel adalah 3,13. Hasil ini memberikan sebuah simpulan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau dapat diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan Hasil uji t untuk variabel budaya organisasi sebesar 10,605 dan hasil ini lebih besar daripada nilai kritis t tabel sebesar 1,668. Artinya variabel budaya organisasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai
- b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan hasil uji t untuk variabel komunikasi organisasi menghasilkan angka sebesar 10,754 dan nilai kritis t tabel sebesar 1,668. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Secara bersamaan budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau. Dibuktikan dengan Hasil uji F adalah sebesar 83,391 sementara nilai kritis F tabel adalah 3,13. Hasil ini memberikan sebuah simpulan bahwa budaya

organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Lubuklinggau Selatan I perlu ada peningkatan dan perbaikan budaya organisasi seperti inovatif dan berani mengambil resiko, perhatian pada detail atau rincian pekerjaan, berorientasi pada hasil dalam bekerja, berorientasi pada individu, berorientasi pada tim, agresifitas, dan stabilitas dalam bekerja.
- b. Perlu ada peningkatan komunikasi kerja pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I sehingga komunikasi kerja akan semakin berpengaruh secara signifikan. Peningkatan komunikasi kerja tersebut dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan intensitas komunikasi baik secara internal maupun eksternal.
- c. Kecamatan Lubuklinggau Selatan I harus dapat mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi dan komunikasi sehingga kinerja pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan I semakin baik, misalnya disiplin kerja, gaya dan tipe kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym ^a. (2017, 31 Januari).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Furtwengler, Dale. (2002). *Penilaian Kinerja. Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 Menit*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hardjana, Andre. (2016). *Komunikasi Organisasi. Strategi dan Kompetensi*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Jefkins, Frank. (2010). *Public Relations (Edisi Ke XII)*. Jakarta: Erlangga.
- Koentjaraningrat. (2007). *Manusia dan Kebudayaan Di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. (2011). *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta. Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Mahsun, M. (2010). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. (2011). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mokodompit, Franky Ramli. (2014). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada PT. Radio Memora Anoa Indah*. Jurnal Unsrat press.
- Nasution, M. (2010). "Total Quality Management". Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ndraha, Taliziduhu. (2010). *Kybernetology (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pace, R Wayne dan Faules, Don F. (2000). *Komunikasi Organisasi Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parwono, Setiadji. (2010). Penerapan Budaya Organisasi di Era Globalisasi. Prosiding Seminar Nasional Peran Budaya Organisasi terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Satuan Kerja Perangkat Daerah

Rivai, Veithzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Ruslan, Rosadi. (2012). *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sentoso dalam Adman, (2003). *Komunikasi Efektif dalam Tim Web: Diunduh pada 21 Januari 2017*. <https://admanfd.files.wordpress.com/2008/02/9-adman-spdfinal.doc>

Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sulaiman dkk. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 2, Mei 2014.

Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Sumaki, Windy J, dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Suluttenggo Manado*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1232-1242.

Suranto. (2013). *Komunikasi Organisasi*. Diktat. Yogyakarta: Politeknik PPKP.

Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tika, Pabundu. (2011). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Wawan, A dan Dewi, M. (2010). *Teori dan Pengukuran Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta : Nuha Medika.

Woolfolk, A. E., (2013). *Educational psychologi*. 4th ed. Englewood Cliff New Jersey : Prentice Hall Inc.



KUESIONER

A. PENDAHULUAN

Angket (kuesioner) ini disusun dalam rangka pengumpulan data guna penulisan Tesis dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau". Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk memberikan tanggapan sesuai dengan kondisi dan situasi yang sebenarnya. Identitas responden menjadi rahasia dan tanggungjawab penulis. Demikian terimakasih.

B. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan (Coret yang tidak sesuai)

Umur : tahun

Pendidikan :

C. Petunjuk Pengisian

Beri tanda silang (X) pada kolom alternatif jawaban yang disediakan dengan ketentuan:

- | | |
|----|---------------------|
| SS | = Sangat Setuju |
| S | = Setuju |
| TB | = Tidak Berpendapat |
| KS | = Kurang Setuju |
| TS | = Tidak Setuju |

Jika jawaban akan diperbaiki, tanda X diberikan tanda == dan silahkan isi kembali sesuai dengan yang diinginkan.

D. Angket/Kuesioner

1) Budaya Organisasi

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TB	KS	TS
1	Dalam bekerja Saya senantiasa menggunakan pakaian dinas sesuai dengan ketentuan					
2	Saya sering absen atau tidak kerja tanpa alasan					

3	Saya selalu mengikuti apel pagi dan sore					
4	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan kantor					
5	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
6	Selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tepat waktu					
7	Saya selalu mengedepankan salam, sapa dan senyum dalam pelayanan					
8	Saya pernah marah dalam melakukan pelayanan.					
9	Selalu Tanggap terhadap perkerjaan. Misalnya bertanya dengan atasan apa yang harus segera dikerjakan					
10	Saya tanggap untuk membantu meringankan beban kerja rekan anda					
11	Senantiasa berkoordinasi dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
12	Saya senantiasa berkoordinasi dengan rekan sejawat					
13	Adanya koordinasi dengan instansi lintas sektoral					

2) Komunikasi Organisasi

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TB	KS	TS
1	Pimpinan/dewan sering memberikan intruksi menyangkut pekerjaan bawahan					
2	Pimpinan/dewan sering memberikan kebijakan, peraturan, dan tujuan organisasi					
3	Sering terjadinya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan/dewan dan anggota					
4	Anggota sering menyampaikan usulan, harapan, dan aspirasi kepada pimpinan/dewan					

5	Anggota sering memberikan informasi yang relevan antar bidang				
6	Anggota sering koordinasi dan kerjasama untuk pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dalam bidang				
7	Sesama anggota sering memberikan dukungan diantara anggota per-bidang				
8	Sering terjadinya komunikasi yang terjadi antar rekan beda bidang				
9	Saling membantu dalam menyelesaikan masalah yang muncul antar bidang yang berbeda				
10	Anggota sering bertukar pikiran tanpa memandang jabatan				
11	Adanya hubungan kekerabatan tanpa memandang jabatan				
12	Adanya komunikasi yang berlangsung diluar jam kerja				
13	Selalu terjadinya pertukaran informasi yang berjalan cepat				
14	Adanya komunikasi bersifat informatif				
15	masyarakat menyampaikan aspirasi pada saluran komunikasi tertentu				

3) Kinerja Pegawai

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	TB	KS	TS
1	Saya dapat memenuhi target pekerjaan yang ditentukan oleh kantor.					
2	Saya dapat memenuhi siklus aktivitas yang ditetapkan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
4	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan kantor.					
5	Saya telah memaksimalkan kemampuan yang saya miliki untuk lebih produktif dalam bekerja					
6	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil.					

7	Organisasi menentukan standar pencapaian hasil pekerjaan baik/benar kepada pegawai.				
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
9	terdapat waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain				
10	pekerjaan yang saya kerjakan selesai tepat waktu				
11	pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi				
12	saya melaksanakan pekerjaan yang diyakini benar tanpa menghiraukan kritikan dari orang lain				
13	saya berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya				
14	saya terbuka menerima semua masukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan selalu belajar dari kesalahan.				
15	saya mampu melaksanakan pekerjaan tanpa tergantung orang lain				
16	saya selalu antusias melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
17	saya mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul				
18	Saya merasa bahwa nilai-nilai yang saya anut sangat mirip dengan nilai-nilai yang ada pada organisasi.				
19	Saya merasa bangga apabila berkata pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari organisasi				
20	Saya hanya dapat bekerja dengan baik di organisasi yang lain asalkan tipe pekerjaannya sama dengan tipe pekerjaan yang ada di organisasi ini				

21	Organisasi ini benar-benar memberikan inspirasi yang terbaik bagi diri saya dalam mencapai prestasi kerja						
----	---	--	--	--	--	--	--

Lubuklinggau,

2017

RESPONDEN,

.....



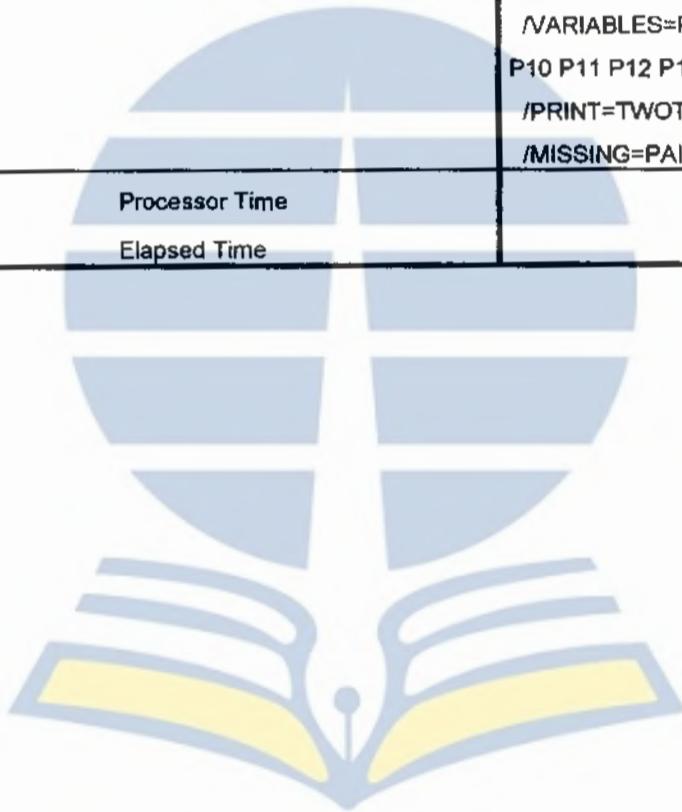
Lampiran 1 Data Try Out Kalibrator
Data Try Out Instrumen

NO	VARIABLE X1										VARIABLE X2										VARIABLE Y															
	BUDAYA ORGANISASI					KOMUNIKASI ORGANISASI					KINERJA PEGAWAI					NOMOR ITEM					JML															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
1	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	70	
2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	73
3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
6	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	73
7	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
8	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
10	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	1	2	1	2	1	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
11	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	90
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
14	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
15	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
17	3	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90

LAMPIRAN 2. Validitas Dan Reabilitas Instrument

MEANS TABLES=kinerja BY budaya
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Notes		
Output Created		21-AUG-2017 12:01:30
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02



Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	,851**	,736**	,780**	,251	,705**	,877**	,651**	,705**	,808**	,203	,538*	,705**	,854**	
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,286	,001	,000	,002	,001	,000	,390	,014	,001	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P2	Pearson Correlation	,651**	1	,707**	,722**	,094	,756**	,594**	,1,000**	,756**	,756**	,321	,209	,756**	,824**	
	Sig. (2-tailed)		,002		,000	,000	,692	,000	,006	,000	,000	,167	,377	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P3	Pearson Correlation	,736**	,707**	1	,788**	,341	,788**	,659**	,707**	,788**	,788**	,202	,316	,788**	,851**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000		,000	,141	,000	,002	,000	,000	,392	,175	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P4	Pearson Correlation	,780**	,722**	,788**	1	,158	,574**	,875**	,722**	,574**	,963**	,288	,367	,574**	,813**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000		,506	,008	,001	,000	,008	,000	,217	,112	,008	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P5	Pearson Correlation	,251	,094	,341	,158	1	,350	,510*	,094	,350	,091	,584**	,615**	,350	,499*	
	Sig. (2-tailed)		,286	,692	,141	,506		,130	,022	,692	,130	,704	,007	,004	,130	,025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P6	Pearson Correlation	,705**	,756**	,788**	,574**	,350	1	,701**	,756**	,1,000**	,665**	,168	,258	,1,000**	,858**	
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,008	,130		,001	,000	,000	,001	,485	,271	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P7	Pearson Correlation	,877**	,594**	,659**	,675**	,510*	,701**	1	,594**	,701**	,701**	,414	,645**	,701**	,878**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,002	,001	,022	,001		,006	,001	,001	,070	,002	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P8	Pearson Correlation	,651**	1,000**	,707**	,722**	,094	,756**	,594**	1	,756**	,756**	,321	,209	,756**	,824**	
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000	,000	,692	,000	,006	,000	,000	,167	,377	,000	,000	

		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation		,705**	,756**	,788**	,574**	,350	1,000**	,701**	,756**	1	,665**	,166	,258	1,000**	,858**	
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,008	,130		,001	,000		,001	,485	,271	,000	,000	
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation		,808**	,756**	,788**	,963**	,091	,665**	,701**	,756**	,665**	1	,258	,354	,665**	,837**	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,704		,001	,001	,000	,001		,273	,126	,001	,000
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation		,203	,321	,202	,288	,584**	,168	,414	,321	,166	,258	1	,536*	,166	,487*	
	Sig. (2-tailed)		,390	,187	,392	,217	,007	,485	,070	,167	,485	,273		,015	,485	,030	
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation		,538*	,209	,316	,387	,615**	,258	,845**	,209	,258	,354	,536*	1	,258	,574**	
	Sig. (2-tailed)		,014	,377	,175	,112	,004	,271	,002	,377	,271	,126	,015		,271	,008	
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation		,705**	,756**	,788**	,574**	,350	1,000**	,701**	,756**	1,000**	,665**	,166	,258	1	,858**	
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,008	,130		,001	,000	,000	,001	,485	,271		,000	
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation		,854**	,824**	,851**	,813**	,499*	,858**	,878**	,824**	,858**	,837**	,487*	,574**	,858**	1	
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,025		,000	,000	,000	,000	,030	,008	,000		
	N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		21-AUG-2017 12:04:00
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet1 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	13

```

DATASET ACTIVATE DataSet2.
CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 TOTAL
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		21-AUG-2017 12:07:28
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet2 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet2]

Correlations

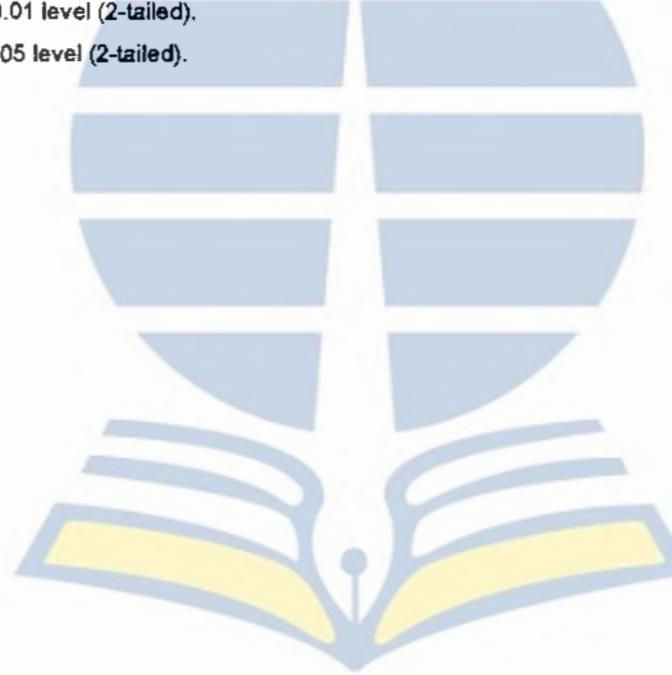
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	
P1	Pearson Correlation	1	-,041	,570**	,093	,522*	,100	,522*	,451*	,515*	,210	,451*	,547*	,210	,451*	,100	,517*
	Sig. (2-tailed)		,863	,009	,695	,018	,676	,018	,046	,020	,373	,046	,013	,373	,046	,676	,020
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	-,041	1	-,030	,481*	,183	,513*	,183	,218	,082	,623**	,218	,442	,623**	,218	,630*	,498*
	Sig. (2-tailed)	,863		,901	,032	,440	,021	,440	,356	,731	,003	,356	,051	,003	,356	,003	,025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,570**	-,030	1	,276	,537*	,121	,537*	,749**	,542*	,481*	,749**	,371	,481*	,749**	,380	,853**
	Sig. (2-tailed)	,009	,901		,240	,015	,611	,015	,000	,014	,032	,000	,107	,032	,000	,098	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,093	,481*	,276	1	,616**	,938**	,818**	,481*	,527*	,883**	,481*	,409	,663**	,481*	,487*	,758**
	Sig. (2-tailed)	,695	,032	,240		,004	,000	,004	,032	,017	,001	,032	,073	,001	,032	,030	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,522*	,183	,537*	,616**	1	,545*	1,000**	,709**	,958**	,531*	,709**	,321	,531*	,709**	,376	,851**
	Sig. (2-tailed)	,018	,440	,015	,004		,013	,000	,000	,000	,016	,000	,167	,016	,000	,102	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	,100	,513*	,121	,938**	,545*	1	,545*	,337	,443	,554*	,337	,436	,554*	,337	,381	,670**
	Sig. (2-tailed)	,676	,021	,611	,000	,013		,013	,146	,051	,011	,146	,054	,011	,146	,097	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,522*	,183	,537*	,616**	1,000**	,545*	1	,709**	,958**	,531*	,709**	,321	,531*	,709**	,376	,851**
	Sig. (2-tailed)	,018	,440	,015	,004	,000	,013		,000	,000	,016	,000	,167	,016	,000	,102	,000

		N																			
		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,451*	,218	,749**	,481*	,709**	,337	,709**	1	,595**	,756**	1,000**	,212	,756**	1,000**	,600*	,837**				
	Sig. (2-tailed)	,046	,356	,000	,032	,000	,146	,000		,006	,000	,000	,371	,000	,000	,005	,000				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,515*	,082	,542*	,527*	,958**	,443	,958**	,595**	1	,399	,595*	,310	,399	,595**	,263	,759**				
	Sig. (2-tailed)	,020	,731	,014	,017	,000	,051	,000	,006	,081	,006	,183	,081	,006	,282	,000					
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,210	,623**	,481*	,663**	,531*	,554*	,531*	,756**	,399	1	,756**	,376	1,000**	,756**	,860*	,845**				
	Sig. (2-tailed)	,373	,003	,032	,001	,016	,011	,016	,000	,081	,000	,102	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,451*	,218	,749**	,481*	,709**	,337	,709**	1,000**	,595**	,756**	1	,212	,756**	1,000**	,600*	,837**				
	Sig. (2-tailed)	,046	,356	,000	,032	,000	,146	,000	,000	,006	,000		,371	,000	,000	,005	,000				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,547*	,442	,371	,409	,321	,436	,321	,212	,310	,376	,212	1	,376	,212	,498*	,566**				
	Sig. (2-tailed)	,013	,051	,107	,073	,167	,054	,167	,371	,183	,102	,371		,102	,371	,026	,009				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P13	Pearson Correlation	,210	,623**	,481*	,663**	,531*	,554*	,531*	,756**	,399	1,000**	,756**	,376	1	,756**	,860*	,845**				
	Sig. (2-tailed)	,373	,003	,032	,001	,016	,011	,016	,000	,081	,000	,000	,102	,000	,000	,000	,000				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P14	Pearson Correlation	,451*	,218	,749**	,481*	,709**	,337	,709**	1,000**	,595**	,756**	1,000**	,212	,756**	1	,800*	,837**				
	Sig. (2-tailed)	,046	,356	,000	,032	,000	,146	,000	,000	,006	,000	,000	,371	,000	,000	,005	,000				
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P15	Pearson Correlation	,100	,630**	,380	,487*	,376	,381	,376	,600**	,263	,860**	,600**	,498*	,860**	,600**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,676	,003	,098	,030	,102	,097	,102	,005	,262	,000	,005	,026	,000	,005	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	,517*	,496*	,653**	,756**	,851**	,670**	,851**	,837**	,759**	,845**	,837**	,566**	,845**	,837**	,714*	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,025	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



```

DATASET ACTIVATE DataSet3.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
  P19 P20 P21 TOTAL
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		21-AUG-2017 12:09:03
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet3 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	20
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03



RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Notes**

Output Created		21-AUG-2017 12:08:02
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet2 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	20
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	15

[DataSet3]

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	TOTAL
P1 Pearson Correlation	1	,524	,618	,971	,777	,481	,663	,663	,481	,409	,863	,481	,414	,586	,681	,481	,663	,481	,1,00	,1,00	,398	,859
Sig. (2-tailed)		,018	,004	,000	,000	,032	,001	,001	,032	,073	,001	,032	,070	,007	,001	,032	,001	,032	,000	,000	,084	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2 Pearson Correlation	,524	1	,254	,430	,897	,198	,255	,255	,198	,426	,255	,198	,300	,234	,438	,198	,255	,198	,524	,524	,438	,506
Sig. (2-tailed)	,018		,279	,058	,000	,402	,279	,279	,402	,061	,279	,402	,199	,320	,054	,402	,279	,402	,018	,018	,054	,023
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3 Pearson Correlation	,616	,254	1	,582	,429	,709	,656	,709	,531	,709	,675	,709	,709	,531	,709	,616	,816	,405	,758			
Sig. (2-tailed)	,004	,279		,007	,059	,000	,002	,016	,000	,187	,016	,000	,001	,219	,084	,000	,016	,000	,004	,004	,078	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4 Pearson Correlation	,971	,430	,582	1	,707	,412	,599	,599	,412	,349	,599	,412	,331	,593	,609	,599	,412	,971	,971	,340	,791	
Sig. (2-tailed)	,000	,058	,007		,000	,071	,005	,005	,071	,132	,005	,071	,155	,006	,004	,071	,005	,071	,000	,000	,142	,000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5 Pearson Correlation	,777	,897	,429	,707	1	,283	,411	,411	,283	,382	,411	,283	,381	,443	,599	,283	,411	,283	,777	,777	,393	,875
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,059	,000		,227	,072	,072	,227	,097	,072	,227	,097	,050	,005	,227	,072	,227	,000	,000	,087	,001
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

P6	Pearson Correlation	.481*	.198	.709*	.412	.283	1	.853*	.756*	1,00 0**	.212	.756*	1,00 0**	.946*	.473*	.639*	1,00 0**	.756*	1,00 0**	.481*	.481*	.234	.88**	
	Sig. (2-tailed)	,032	,402	,000	,071	,227		,000	,000	,000	,371	,000	,000	,000	,035	,002	,000	,000	,000	,000	,032	,032	,320	,00
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	,683**	,255	,856*	,599*	,411	,853*	1	,745*	,853*	,378	,745*	,853*	,783*	,544*	,673*	,853*	,745*	,853*	,863*	,863*	,233	,85**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,279	,002	,005	,072	,000		,000	,000	,102	,000	,000	,000	,013	,001	,000	,000	,000	,001	,001	,323	,00	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	,683**	,255	,531*	,599*	,411	,756*	,745*	1	,756*	,376	1,00 0**	,756*	,679*	,435	,577*	,756*	1,00 0**	,756*	,663*	,663*	,376	,64**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,279	,016	,005	,072	,000	,000		,000	,102	,000	,000	,001	,055	,008	,000	,000	,000	,001	,001	,102	,00	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	,481*	,198	,709*	,412	,283	1,00 0**	,853*	,756*	1	,212	,756*	1,00 0**	,946*	.639*	1,00 0**	,756*	1,00 0**	,481*	,481*	.234	,88**		
	Sig. (2-tailed)	,032	,402	,000	,071	,227	,000	,000	,000		,371	,000	,000	,000	,035	,002	,000	,000	,000	,032	,032	,320	,00	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	,409	,426	,321	,349	,382	,212	,376	,376	,212	1	,376	,212	,118	,070	,062	,212	,376	,212	,409	,409	,928	,47*	
	Sig. (2-tailed)	,073	,061	,167	,132	,097	,371	,102	,371		,102	,371	,622	,770	,796	,371	,102	,371	,073	,073	,000	,126		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P11	Pearson Correlation	,663**	,255	,531*	,599*	,411	,756*	,745*	1,00 0**	,756*	,376	1	,756*	,679*	,435	,577*	,756*	1,00 0**	,756*	,663*	,663*	,376	,84**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,279	,016	,005	,072	,000	,000	,000		,102	,000	,001	,055	,008	,000	,000	,000	,001	,001	,102	,00		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P12	Pearson Correlation	,481*	,198	,709*	,412	,283	1,00 0**	,853*	,756*	1,00 0**	,212	,756*	1	,946*	.473*	,639*	1,00 0**	,756*	1,00 0**	,481*	,481*	.234	,88**	
	Sig. (2-tailed)	,032	,402	,000	,071	,227	,000	,000	,000		,371	,000	,000	,000	,035	,002	,000	,000	,000	,032	,032	,320	,000	

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
P19 P20 P21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		21-AUG-2017 12:09:17
Comments		
Input		DataSet3
Active Dataset		
Filter		<none>
Weight		<none>
Split File		<none>
N of Rows in Working Data File		20
Matrix Input		
Missing Value Handling		User-defined missing values are treated as missing.
Definition of Missing		
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources		00:00:00,00
Processor Time		00:00:00,00
Elapsed Time		00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		20	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	21

	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,004	,000	,000	,032	,001	,001	,032	,073	,001	,032	,070	,007	,001	,032	,001	,032	,000	,084	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P20	Pearson Correlation	1,00 0**	,524	,616*	,971*	,777*	,481*	,663*	,663*	,481*	,409	,663*	,481*	,414	,586*	,681*	,663*	,481*	,1,00 0**	1	,396	,89**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,018	,004	,000	,000	,032	,001	,001	,032	,073	,001	,032	,070	,007	,001	,032	,001	,032	,000	,084	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P21	Pearson Correlation	,396	,438	,405	,340	,393	,234	,233	,376	,234	,928*	,376	,234	,150	,037	,032	,234	,376	,234	,396	,396	1	,87*
	Sig. (2-tailed)	,084	,054	,076	,142	,087	,320	,323	,102	,320	,000	,102	,320	,529	,878	,892	,320	,102	,320	,084	,084	,084	,26
TOT AL	Pearson Correlation	,859**	,506*	,758*	,791*	,675*	,828*	,865*	,854*	,828*	,497*	,854*	,828*	,773*	,808*	,747*	,828*	,854*	,828*	,859*	,859*	,497*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028		
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P13 Pearson Correlation	,414	,300	,675	,	,331	,381	,946	,783	,679	,946	,118	,679	,946	,1	,480	,861	,946	,679	,946	,414	,414	,150	,773**
Sig. (2-tailed)	,070	,199	,001	,155	,097	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,001	,000	,032	,002	,000	,001	,000	,070	,070	,529	,000	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P14 Pearson Correlation	,586**	,234	,287	,593	,443	,473	,544	,435	,473	,070	,435	,473	,480	,1	,885	,473	,435	,473	,586	,586	,037	,608**	
Sig. (2-tailed)	,007	,320	,219	,008	,050	,035	,013	,055	,035	,770	,055	,035	,032	,000	,035	,055	,035	,007	,007	,878	,004		
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P15 Pearson Correlation	,681**	,438	,395	,609	,599	,639	,673	,577	,639	,062	,577	,639	,661	,885	,1	,639	,577	,839	,681	,681	,032	,747**	
Sig. (2-tailed)	,001	,054	,084	,004	,005	,002	,001	,008	,002	,796	,008	,002	,002	,000	,002	,008	,002	,001	,001	,892	,000		
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P16 Pearson Correlation	,481*	,198	,709	,412	,283	1,00	,853	,756	1,00	,212	,756	1,00	,946	,473	,639	,1	,756	1,00	,481	,481	,234	,828**	
Sig. (2-tailed)	,032	,402	,000	,071	,227	,000	,000	,000	,000	,371	,000	,000	,000	,035	,002	,000	,000	,032	,032	,320	,000		
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P17 Pearson Correlation	,663**	,255	,531	,599	,411	,756	,745	1,00	,756	,376	1,00	,756	,679	,435	,577	,756	,1	,756	,663	,663	,376	,854**	
Sig. (2-tailed)	,001	,279	,016	,005	,072	,000	,000	,000	,000	,102	,000	,000	,001	,055	,008	,000	,000	,001	,001	,102	,000		
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P18 Pearson Correlation	,481*	,198	,709	,412	,283	1,00	,853	,756	1,00	,212	,756	1,00	,946	,473	,639	1,00	,756	,1	,481	,481	,234	,828**	
Sig. (2-tailed)	,032	,402	,000	,071	,227	,000	,000	,000	,000	,371	,000	,000	,000	,035	,002	,000	,032	,032	,320	,000			
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
P19 Pearson Correlation	1,00	,524	,816	,971	,777	,481	,663	,663	,481	,409	,663	,481	,414	,586	,681	,663	,481	,481	,1	1,00	,396	,859**	
	0																0						

Lampiran 4. Frekuensi Tanggapan Responden

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies Budaya Organisasi

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:37:25
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File	DataSet1 <none> <none> <none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,00 00:00:00,00

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Valid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Missing													

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	8	11,8	11,8	13,2
3,00	40	58,8	58,8	72,1
4,00	10	14,7	14,7	86,8
5,00	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	10,3	10,3	10,3
3,00	21	30,9	30,9	41,2
4,00	22	32,4	32,4	73,5
5,00	18	26,5	26,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,4	7,4	7,4
2,00	7	10,3	10,3	17,6
3,00	24	35,3	35,3	52,9
4,00	27	39,7	39,7	92,6
5,00	5	7,4	7,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1,00	5	7,4	7,4	7,4
	2,00	1	1,5	1,5	8,8
	3,00	25	36,8	36,8	45,6
	4,00	34	50,0	50,0	95,6
	5,00	3	4,4	4,4	100,0
Total		68	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	24	35,3	35,3
	4,00	22	32,4	67,6
	5,00	22	32,4	100,0
Total		68	100,0	100,0

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	21	30,9	30,9
	3,00	24	35,3	66,2
	4,00	19	27,9	94,1
	5,00	4	5,9	100,0
Total		68	100,0	100,0

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	13,2	13,2
	2,00	6	8,8	22,1
	3,00	31	45,6	67,6
	4,00	19	27,9	95,6
	5,00	3	4,4	100,0
Total		68	100,0	100,0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	10	14,7	14,7
	3,00	32	47,1	47,1
	4,00	20	29,4	29,4
	5,00	5	7,4	7,4
Total	68	100,0	100,0	100,0

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	14	20,6	20,6
	3,00	25	36,8	36,8
	4,00	21	30,9	30,9
	5,00	7	10,3	10,3
Total	68	100,0	100,0	100,0

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	9	13,2	13,2
	3,00	30	44,1	44,1
	4,00	27	39,7	39,7
	5,00	1	1,5	1,5
Total	68	100,0	100,0	100,0

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	4	5,9	5,9	5,9
	2,00	9	13,2	13,2	18,1
	3,00	21	30,9	30,9	50,0
	4,00	21	30,9	30,9	80,9
	5,00	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	20,6	20,6	20,6
	3,00	26	38,2	38,2	58,8
	4,00	19	27,9	27,9	86,8
	5,00	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5	1,5
	2,00	11	16,2	16,2	17,6
	3,00	22	32,4	32,4	50,0
	4,00	25	36,8	36,8	86,8
	5,00	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies Komunikasi Organisasi

Notes	
Output Created	21-AUG-2017 11:41:11
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 68
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00

[DataSet2]

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
N Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	35	51,5	51,5	51,5
4,00	18	26,5	26,5	77,9
5,00	15	22,1	22,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	8,8	8,8
	3,00	33	48,5	48,5
	4,00	18	26,5	26,5
	5,00	11	16,2	16,2
Total	68	100,0	100,0	100,0

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,9	2,9
	2,00	13	19,1	19,1
	3,00	19	27,9	27,9
	4,00	28	41,2	41,2
	5,00	6	8,8	8,8
Total	68	100,0	100,0	100,0

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	12	17,6	17,6
	3,00	25	36,8	36,8
	4,00	27	39,7	39,7
	5,00	3	4,4	4,4
Total	68	100,0	100,0	100,0

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	11,8	11,8
	3,00	20	29,4	29,4
	4,00	30	44,1	44,1
	5,00	10	14,7	14,7
Total	68	100,0	100,0	100,0

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,4	7,4	7,4
2,00	7	10,3	10,3	17,6
3,00	24	35,3	35,3	52,9
4,00	27	39,7	39,7	92,6
5,00	5	7,4	7,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	5	7,4	7,4	7,4
2,00	1	1,5	1,5	8,8
3,00	25	36,8	36,8	45,6
4,00	34	50,0	50,0	95,6
5,00	3	4,4	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	24	35,3	35,3	35,3
4,00	22	32,4	32,4	67,6
5,00	22	32,4	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	21	30,9	30,9	30,9
3,00	24	35,3	35,3	66,2
4,00	19	27,9	27,9	94,1
5,00	4	5,9	5,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	9	13,2	13,2	13,2
2,00	6	8,8	8,8	22,1
3,00	31	45,6	45,6	67,6
4,00	19	27,9	27,9	95,6
5,00	3	4,4	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	2,9	2,9	2,9
2,00	12	17,6	17,6	20,6
3,00	28	41,2	41,2	61,8
4,00	21	30,9	30,9	92,6
5,00	5	7,4	7,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	4,4	4,4	4,4
2,00	14	20,6	20,6	25,0
3,00	25	36,8	36,8	61,8
4,00	25	36,8	36,8	98,5
5,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	10	14,7	14,7
	3,00	32	47,1	47,1
	4,00	20	29,4	29,4
	5,00	5	7,4	7,4
Total	68	100,0	100,0	100,0

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	14	20,6	20,6
	3,00	25	36,8	36,8
	4,00	21	30,9	30,9
	5,00	7	10,3	10,3
Total	68	100,0	100,0	100,0

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	9	13,2	13,2
	3,00	30	44,1	44,1
	4,00	27	39,7	39,7
	5,00	1	1,5	1,5
Total	68	100,0	100,0	100,0

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
P16 P17 P18 P19 P20 P21
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies Kinerja Pegawai

Notes	
Output Created	21-AUG-2017 11:45:45
Comments	
Input	Active Dataset DataSet3 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 68
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00

[DataSet3]

Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	68	68	68	68	68	68	68
Valid							
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
N	68	68	68	68	68	68	68
Valid							
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
N	68	68	68	68	68	68	68
Valid							
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	5,9	5,9	5,9
3,00	33	48,5	48,5	54,4
4,00	23	33,8	33,8	88,2
5,00	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	14	20,6	20,6	22,1
3,00	25	36,8	36,8	58,8
4,00	21	30,9	30,9	89,7
5,00	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	9	13,2	13,2	14,7
3,00	30	44,1	44,1	58,8
4,00	27	39,7	39,7	98,5
5,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	5,9	5,9	5,9
2,00	9	13,2	13,2	19,1
3,00	21	30,9	30,9	50,0
4,00	21	30,9	30,9	80,9
5,00	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	20,6	20,6
	3,00	26	38,2	58,8
	4,00	19	27,9	86,8
	5,00	9	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,5	1,5
	2,00	11	16,2	16,2
	3,00	22	32,4	50,0
	4,00	25	36,8	86,8
	5,00	9	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	5	7,4	7,4
	2,00	1	1,5	1,5
	3,00	25	36,8	36,8
	4,00	34	50,0	50,0
	5,00	3	4,4	4,4
Total	68	100,0	100,0	100,0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	24	35,3	35,3
	4,00	22	32,4	67,6
	5,00	22	32,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	21	30,9	30,9
	3,00	24	35,3	66,2
	4,00	19	27,9	94,1
	5,00	4	5,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	9	13,2	13,2
	2,00	6	8,8	22,1
	3,00	31	45,6	67,6
	4,00	19	27,9	95,6
	5,00	3	4,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	2,9	2,9
	2,00	12	17,6	17,6
	3,00	28	41,2	41,2
	4,00	21	30,9	30,9
	5,00	5	7,4	7,4
Total	68	100,0	100,0	

P12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	3	4,4	4,4
	2,00	14	20,6	20,6
	3,00	25	36,8	36,8
	4,00	25	36,8	36,8
	5,00	1	1,5	1,5
Total	68	100,0	100,0	

P13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	10	14,7	14,7	16,2
3,00	32	47,1	47,1	63,2
4,00	20	29,4	29,4	92,6
5,00	5	7,4	7,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	14	20,6	20,6	22,1
3,00	25	36,8	36,8	58,8
4,00	21	30,9	30,9	89,7
5,00	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	9	13,2	13,2	14,7
3,00	30	44,1	44,1	58,8
4,00	27	39,7	39,7	98,5
5,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	17	25,0	25,0	25,0
3,00	17	25,0	25,0	50,0
4,00	27	39,7	39,7	89,7
5,00	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	5,9	5,9	5,9
2,00	12	17,6	17,6	23,5
3,00	26	38,2	38,2	61,8
4,00	11	16,2	16,2	77,9
5,00	15	22,1	22,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	14	20,6	20,6	22,1
3,00	25	36,8	36,8	58,8
4,00	21	30,9	30,9	89,7
5,00	7	10,3	10,3	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	9	13,2	13,2	14,7
3,00	30	44,1	44,1	58,8
4,00	27	39,7	39,7	98,5
5,00	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,5	1,5	1,5
2,00	26	38,2	38,2	39,7
3,00	20	29,4	29,4	69,1
4,00	9	13,2	13,2	82,4
5,00	12	17,6	17,6	100,0
Total	68	100,0	100,0	

P21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
1,00	6	8,8	8,8	8,8
2,00	4	5,9	5,9	14,7
3,00	32	47,1	47,1	61,8
4,00	18	26,5	26,5	88,2
5,00	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	



Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

```
MEANS TABLES=kinerja BY budaya
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.
```

Means

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:05:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\Verdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=kinerja BY budaya /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Report

Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
29	65,00	1	
33	58,00	2	2,828
34	53,67	3	3,055
35	58,00	2	4,243
36	55,00	1	
37	61,00	2	9,899
38	58,50	2	3,536
39	68,80	5	5,762
40	66,50	2	.707
41	64,00	1	
42	65,00	5	7,810
43	69,50	6	3,209
44	70,20	5	2,950
45	72,67	3	3,055
46	73,75	4	4,193
47	74,17	6	4,491
48	75,00	5	6,442
49	78,67	3	3,512
50	72,75	4	4,717
51	77,00	3	1,732
52	82,00	1	
54	78,00	1	
57	86,00	1	
Total	69,46	68	8,154

ANOVA Table

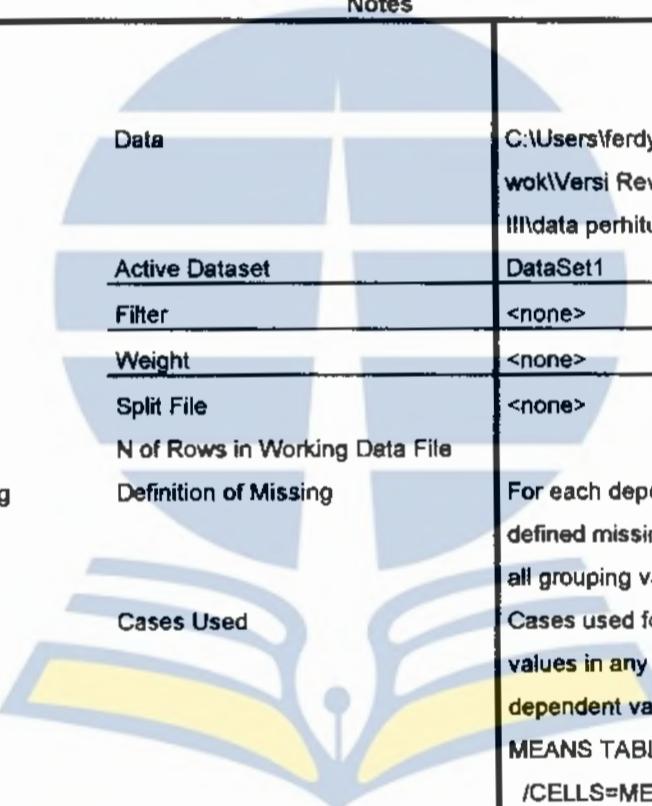
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	Between Groups (Combined)	3400,434	22	154,565	8,596	,000
	Linearity	2807,291	1	2807,291	119,807	,000
	Deviation from Linearity	593,143	21	28,245	1,205	,292
	Within Groups	1054,433	45	23,432		
	Total	4454,868	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Budaya Organisasi	,794	,630	,874	,763

MEANS TABLES=kinerja BY komunikasi
 /CELLS=MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes	
Output Created	21-AUG-2017 11:05:52
Comments	
Input	 Data C:\Users\ferdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File N of Rows in Working Data File 68 Missing Value Handling Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. Syntax MEANS TABLES=kinerja BY komunikasi /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY. Resources Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,03

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Pegawai * Komunikasi Organisasi	68	100,0%	0	0,0%	68	100,0%

Report**Kinerja Pegawai**

Komunikasi Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
38	53,00	1	.
40	54,00	2	4,243
41	58,50	2	3,536
42	65,00	1	.
43	62,00	4	6,325
44	61,75	4	7,805
45	61,25	4	4,193
46	66,00	1	.
47	70,00	3	7,211
48	70,00	1	.
49	66,71	7	6,317
50	70,13	8	4,190
51	71,50	2	10,607
52	77,00	2	,000
53	77,00	4	5,598
54	70,75	4	3,403
55	72,80	5	2,490
56	77,00	1	.
57	75,33	3	2,309
58	77,67	3	4,726
59	77,50	2	2,121
60	76,00	1	.
62	82,50	2	4,950
65	82,00	1	.
Total	69,46	68	8,154

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between Groups (Combined)	3252,181	23	141,399	5,173	,000
Komunikasi Organisasi	Linearity	2836,317	1	2836,317	103,766	,000
	Deviation from Linearity	415,863	22	18,903	,692	,823
	Within Groups	1202,687	44	27,334		
	Total	4454,868	67			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Pegawai * Komunikasi Organisasi	,798	,637	,854	,730



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER budaya komunikasi
/SAVE RESID.

```

Regression

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:07:58
Comments		
Input	Data	C:\Users\ferdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	68
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER budaya komunikasi /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,720	,711	4,384

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3205,563	2	1602,781	83,391	,000 ^b
	Residual	1249,305	65	19,220		
	Total	4454,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,584	4,621		2,290	,025
	Budaya Organisasi	,632	,144	,443	4,383	,000
	Komunikasi Organisasi	,622	,137	,461	4,552	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55,73	85,20	69,46	6,917	68
Residual	-9,100	9,616	,000	4,318	68
Std. Predicted Value	-1,985	2,276	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,076	2,193	,000	,985	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=budaya komunikasi kinerja
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:09:16
Comments		
Input	Data	C:\Users\Verdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=budaya komunikasi kinerja /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43,54	50,37	69,46
	Std. Deviation	5,721	6,034	8,154
Most Extreme Differences	Absolute	,085	,083	,108
	Positive	,052	,083	,069
	Negative	-,085	-,072	-,108
Test Statistic		,085	,083	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,058 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. This is a lower bound of the true significance.

d. This is a lower bound of the true significance.

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER budaya
/SAVE RESID.

```

Regression

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:09:56
Comments		
Input	Data	C:\Users\ferdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	68
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER budaya /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,13
	Memory Required	1396 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,630	,625	4,996

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2807,291	1	2807,291	112,457	,000 ^b
Residual	1647,577	66	24,963		
Total	4454,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,188	4,685		4,309	,000
	1,131	,107	,794	10,605	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	53,00	84,68	69,46	6,473	68
Residual	-10,760	12,686	,000	4,959	68
Std. Predicted Value	-2,542	2,352	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,154	2,539	,000	,993	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER komunikasi
/SAVE RESID.

```

Regression

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:10:22
Comments		
Input	Data	C:\Users\verdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER komunikasi /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Memory Required	1420 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_3	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,631	4,952

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2836,317	1	2836,317	115,657	,000 ^b
Residual	1618,550	66	24,523		
Total	4454,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,149	5,085		2,979	,004
Komunikasi Organisasi	1,078	,100	,798	10,754	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	56,12	85,23	69,46	6,506	68
Residual	-11,981	10,175	,000	4,915	68
Std. Predicted Value	-2,049	2,425	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,419	2,055	,000	,993	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

CORRELATIONS
/VARIABLES=budaya kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:11:41
Comments		
Input	Data	C:\Users\Verdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=budaya kinerja /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,08

		Correlations	
		Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,794**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	68	68

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

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=komunikasi kinerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		Notes
Output Created		21-AUG-2017 11:12:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\verdy\Desktop\PROPOSAL - Copy wok\Versi Revisi BAB I, BAB II dan BAB III\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	68
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
		/VARIABLES=komunikasi kinerja
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations		
	Komunikasi Organisasi	Kinerja Pegawai
Komunikasi Organisasi	Pearson Correlation	1 ,798**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68 68
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,798** 1
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	68 68

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

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER budaya komunikasi
/SAVE RESID.

```

Regression

Notes

Output Created		21-AUG-2017 11:20:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\ferdy\Desktop\Tesis perbaikan trakhir\data perhitungan.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	68
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT kinerja /METHOD=ENTER budaya komunikasi /SAVE RESID. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,13
	Memory Required	1740 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_6	Unstandardized Residual

[DataSet1] C:\Users\ferdy\Desktop\Tesis perbaikan trakhir\data perhitungan.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	69,46	8,154	68
Budaya Organisasi	43,54	5,721	68
Komunikasi Organisasi	50,37	6,034	68

Correlations

		Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi	Komunikasi Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,794	,798
	Budaya Organisasi	,794	1,000	,761
	Komunikasi Organisasi	,798	,761	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		,000	,000
	Budaya Organisasi	,000		,000
	Komunikasi Organisasi	,000	,000	
N	Kinerja Pegawai	68	68	68
	Budaya Organisasi	68	68	68
	Komunikasi Organisasi	68	68	68

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,848*	,720	,711	4,384	,720	83,391	2	65	,000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3205,563	2	1602,781	83,391	,000 ^b
Residual	1249,305	65	19,220		
Total	4454,868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,584	4,621		2,290	,025
Budaya Organisasi	,632	,144	,443	4,383	,000
Komunikasi Organisasi	,622	,137	,461	4,552	,000

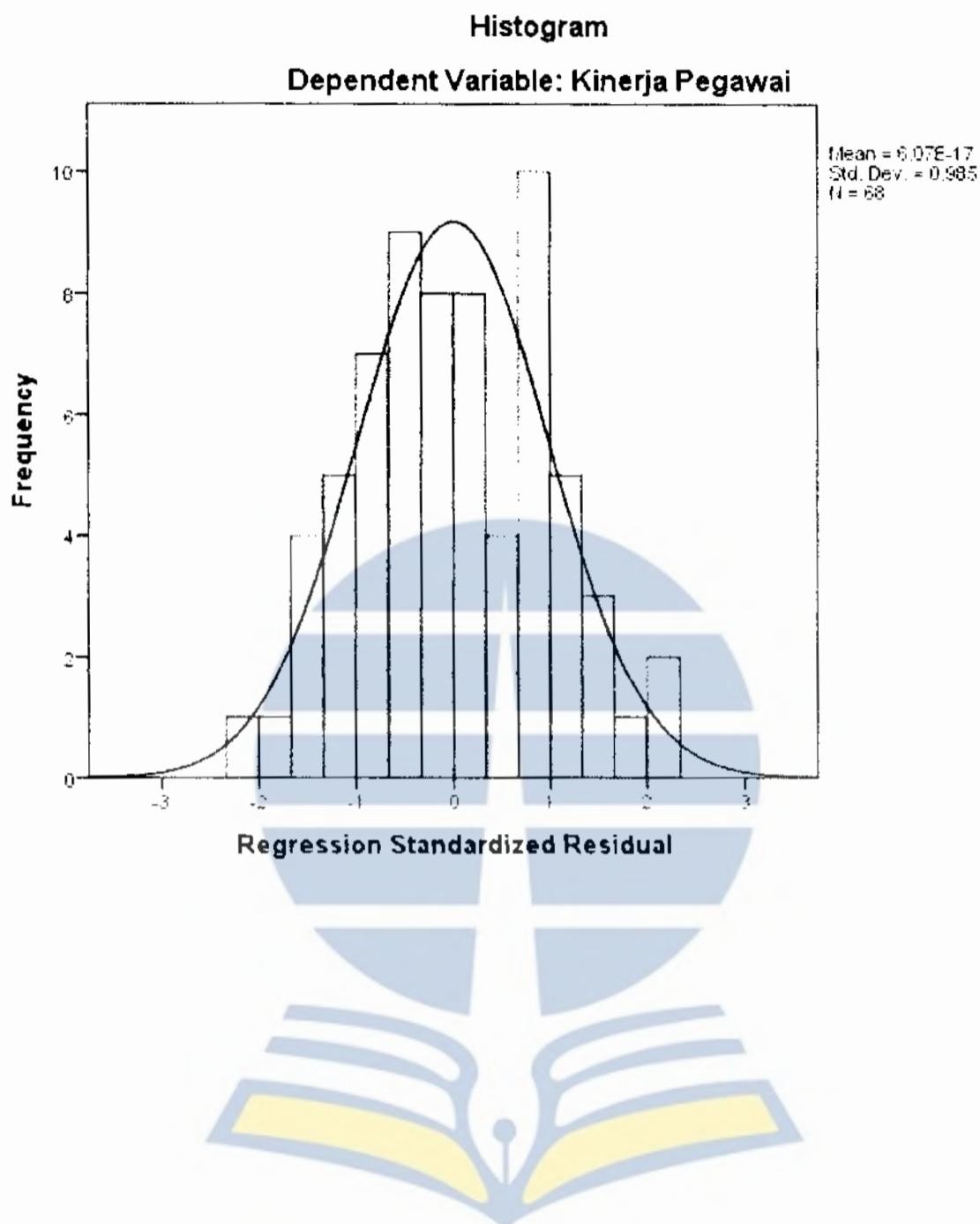
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

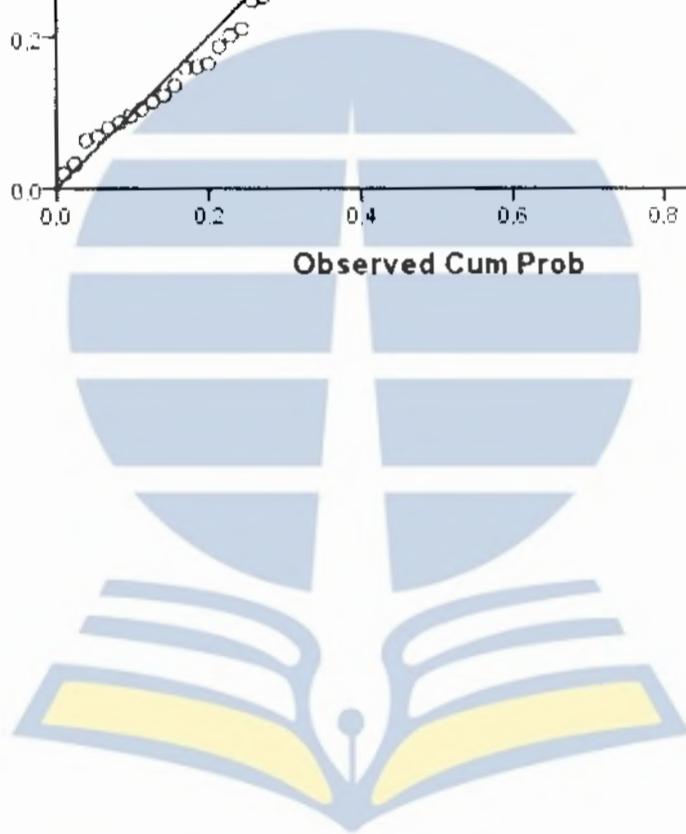
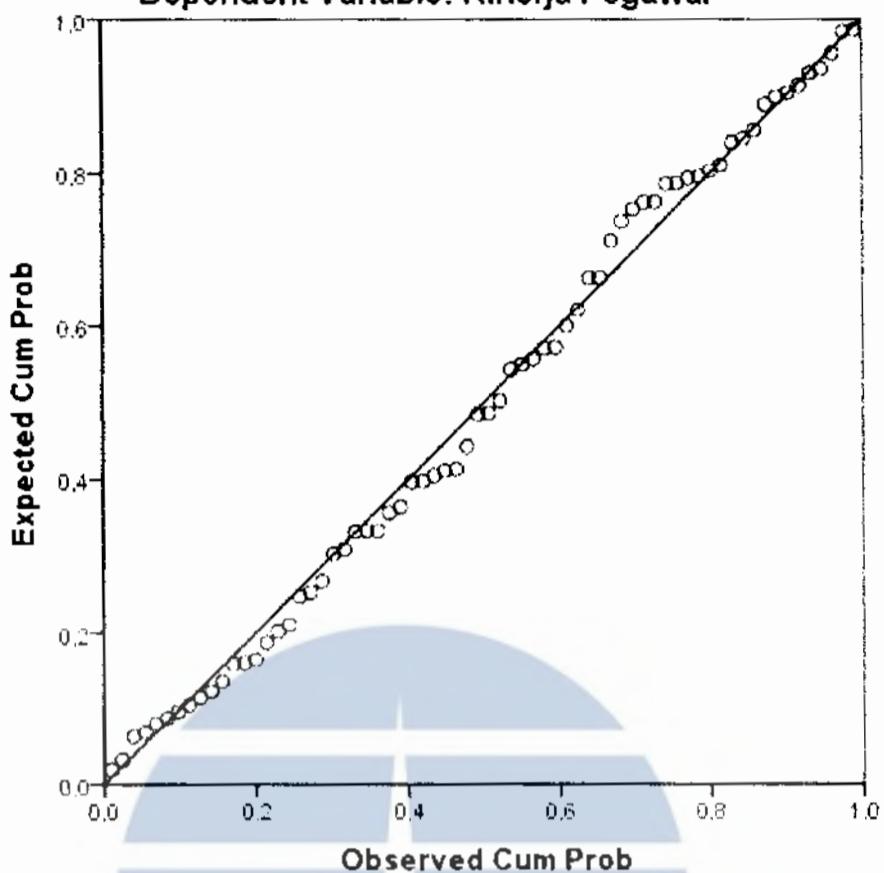
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	55,73	85,20	69,46	6,917	68
Residual	-9,100	9,616	,000	4,318	68
Std. Predicted Value	-1,985	2,276	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,076	2,193	,000	,985	68

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts



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

Lampiran 6:
Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

LAMPIRAN 7 : Distribusi t**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70116	3.30127
42	0.68058	1.30204	1.68195	2.01868	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68026	2.01537	2.41413	2.69228	3.26607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28146
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40885	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40656	2.68220	3.26591
49	0.67953	1.29907	1.67656	2.00956	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67468	2.00665	2.40022	2.67375	3.25451
53	0.67913	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67903	1.29743	1.67358	2.00485	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67893	1.29713	1.67303	2.00404	2.39609	2.66822	3.24515
56	0.67882	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29656	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39236	2.66329	3.23660
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39126	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65866	3.22900
62	0.67847	1.29534	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22636
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66897	1.99771	2.38604	2.65465	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67805	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64896	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37826	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37550	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29284	1.66543	1.99200	2.37710	2.64296	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99086	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37446	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN 8 : Tabel Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0.05

df untuk penyebut (n2)	df untuk pembilang (n1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.01	2.91	2.87	2.82	2.76	2.71	2.66	2.62	2.58	2.54	2.50	2.47	2.44	2.42
47	4.05	3.01	2.92	2.87	2.82	2.77	2.71	2.66	2.62	2.58	2.54	2.50	2.47	2.44	2.42
48	4.04	3.01	2.93	2.87	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
49	4.04	3.01	2.93	2.87	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
50	4.03	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
51	4.03	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
52	4.03	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
53	4.02	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
54	4.02	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
55	4.02	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
56	4.01	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
57	4.01	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
58	4.01	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
59	4.00	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
60	4.00	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
61	4.00	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
62	4.00	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
63	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
64	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
65	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
66	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
67	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
68	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
69	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
70	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
71	3.99	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
72	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
73	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
74	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
75	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
76	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
77	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
78	3.97	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
79	3.96	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
80	3.96	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
81	3.96	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
82	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
83	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
84	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
85	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
86	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
87	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
88	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
89	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43
90	3.95	3.01	2.93	2.88	2.82	2.78	2.72	2.67	2.63	2.59	2.55	2.51	2.48	2.45	2.43

LAMPIRAN 9 : Foto Kegiatan Pengambilan Kuesioner



