



**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Raden Putri Noviana Silviani
021115582

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

ABSTRAK

Raden Putri Noviana Silviani NPM 021115582. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Pembimbing: Radjab Tampubolon dan Dewi Atika. 2019

Nilai-nilai organisasi atau nilai perilaku pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.. Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor masih terdapat pegawai yang mengalami penurunan nilai perilaku pegawai sehingga mempengaruhi nilai kinerja pegawai. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan instansi akan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor yang berada di Jl. A. Yani No.04, Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161 Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 63 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis verifikatif, dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi *Rank Spearman*, Koefisien Determinasi serta Hubungan Fungsional $\hat{Y} = a + bX$. Data diuji dengan menggunakan SPSS versi 22.

Berdasarkan dari hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,516$, artinya budaya organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor mempunyai hubungan yang sedang dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 26,6256% sedangkan sisanya 73,3744% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi, nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,7047 dan t_{tabel} sebesar 1,6702, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,7047 > 1,6702$) artinya terima H_a tolak H_0 , dan berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh hasil $\hat{Y} = 3,094 + 0,771 X$. Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi naik maka kinerja pegawai juga naik. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai

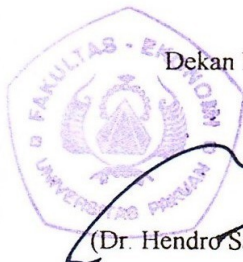
Kata Kunci : *Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)

Ketua Program Studi,

(Tutus Rully, SE., MM.)

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BOGOR**

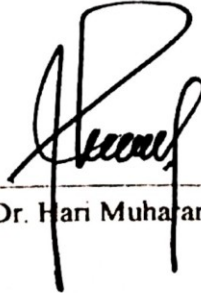
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Senin Tanggal : 28 / Oktober / 2019

Raden Putri Noviana Silviani
021115582

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., Msi)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Dengan memajatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BOGOR”. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berwujud. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Radjab Tampubolon. selaku Ketua Dosen Pembimbing.
5. Ibu Dewi Atika, SE., MSi. selaku Anggota Dosen Pembimbing.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Para Dosen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan ilmunya.
8. Seluruh staff Tata Usaha dan Petugas perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Kedua orang tua tercinta R.H Suratman Sofyan hanya ini yang bisa penulis berikan untuk membahagiakan papi dan Mami Dewi Rimawati atas semua dukungan moral, materil yang tiada henti dan jasa-jasanya, kesabaran, do'a, dan tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberikan cinta yang tulus dan ikhlas kepada penulis dan serta dukungan ketiga adikku Raja, Dewa dan Fatih yang selalu mendukung kakak eneng.
10. Bapak Yudhi Subagia, SE selaku Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian, dan Bapak Suharna, SH selaku Kepala Sub Seksi Penggunaan Tanah dan Kawasan Tertentu yang sudah membimbing dan membantu selama magang di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.
11. Teman-teman seangkatan kelas N, M dan teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia kelas E atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis.
12. Terima kasih teruntuk Sheila, Alya, Maulina dan Fira atas kebersamaannya dan tidak lupa untuk saling mendukung satu sama lain.
13. Terima kasih teruntuk M.Moldynniz Mutiara atas motivasi dan dukungannya selalu agar cepat menyelesaikan skripsi ini.

14. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Akhir kata penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penulisan skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenan di hati pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca sekalian pada umumnya.

Bogor, Oktober 2019

Raden Putri Noviana Silviani

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Budaya Organisasi	16
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi	17
2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi	17
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.3 Kinerja Pegawai.....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	23
2.3.4 Indikator Kinerja	24
2.4 Penelitian Sebelumnya	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	30

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis.....	30
3.2.3 Lokasi Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis data Penelitian.....	30
3.3.1.1 Data Kualitatif.....	30
3.3.1.2 Data Kuantitatif.....	31
3.4 Operasionalisasi Variabel	31
3.5 Metode Penarikan Sampel	33
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Uji Kualitas Data	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.8 Metode Pengolahan/Analisis data	38
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	39
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	39
3.8.3 Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	39
3.8.4 Koefisien Determinasi	39
3.8.4.1 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	40
3.8.4.2 Hubungan Fungsional Variabel Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor	41
4.1.2 Visi Dan Misi.....	41
4.1.3 Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor	43
4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi	44
4.2 Profil Responden	47
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
4.3 Pembahasan.....	49
4.3.1 Budaya Organisasi Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor	49
4.3.2 Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.....	62
4.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor	73
4.4.1 Analisis koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	73

4.4.2 Koefisien Determinasi	74
4.4.3 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.....	74
4.5 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	75
4.5.1 Pembahasan	75
4.5.2 Interpretasi Hasil Penelitian	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 : Hasil Pra Survey mengenai Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota bogor.....	3
Tabel 1.2 : Kehadiran Pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.....	6
Tabel 1.3 : Unsur-unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.....	6
Tabel 1.4 : Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor	7
Tabel 1.5 : Standar Sasaran Nilai Kerja Pegawai	7
Tabel 2.1 : Konstalasi Penelitian.....	29
Tabel 3.1 : Operasionalisasi variabel.....	31
Tabel 3.2 : Skala Likert Sikap untuk Budaya Organisasi.....	33
Tabel 3.3 : Skala Likert Prilaku untuk Kinerja Pegawai.....	34
Tabel 3.4 : Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	35
Tabel 3.5 : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	36
Tabel 3.6 : Kriteria Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3.7 : Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	37
Tabel 3.8 : Tabel Reliability Statistic	37
Tabel 3.9 : Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 3.10 : Tabel Reliability Statistic.....	38
Tabel 3.11 : Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	39
Tabel 4.1 : Saya mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja	49
Tabel 4.2 : Saya diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja	50
Tabel 4.3 : Saya harus berani mengambil resiko dan menerima konsukuensi dalam bekerja.....	50
Tabel 4.4 : Saya harus mengerjakan pekerjaan secara teliti	51
Tabel 4.5 : Saya harus cermat memeriksa hasil kerja saya	51
Tabel 4.6: Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan.....	52
Tabel 4.7 : Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi ...	53
Tabel 4.8 : Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen...	53
Tabel 4.9 : Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.....	54
Tabel 4.10 : Saya melakukan kerja sama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.....	54
Tabel 4.11 : Saya bekerja sama dengan atasan dalam bekerja.....	55
Tabel 4.12 : Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.....	55
Tabel 4.13 : Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan	56

Tabel 4.14 :	Saya harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja	57
Tabel 4.15 :	Saya harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik	57
Tabel 4.16 :	Adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh pegawai	58
Tabel 4.17 :	Intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen	58
Tabel 4.18 :	Saya harus konsisten dalam melakukan pekerjaan	59
Tabel 4.19 :	Rekapitulasi jawaban responden mengenai budaya organisasi...	60
Tabel 4.20 :	Analisa hasil distribusi budaya organisasi.....	61
Tabel 4.21 :	Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik.....	63
Tabel 4.22 :	Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan ...	63
Tabel 4.23 :	Hasil pekerjaan yang pegawai kerjakan sesuai dengan target....	64
Tabel 4.24 :	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.....	64
Tabel 4.25 :	Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai.....	65
Tabel 4.26 :	Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja.....	66
Tabel 4.27 :	Pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	66
Tabel 4.28 :	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan	67
Tabel 4.29 :	Pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja	67
Tabel 4.30 :	Pegawai hais meminimalisir tidak masuk kerja dengan alasan apapun	68
Tabel 4.31 :	Pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja ...	69
Tabel 4.32 :	Pegawai bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan	69
Tabel 4.33 :	Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaansaat pengambilan keputusan	70
Tabel 4.34 :	Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	70
Tabel 4.35 :	Rekapitusasi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai ...	71
Tabel 4.36 :	Analisa Distribusi Kinerja pegawai	72
Tabel 4.37 :	Analisis Koefisien Koelasi rank Spearman.....	73
Tabel 4.38 :	Niilai interval Koefisien.....	74
Tabel 4.39 :	Hubungan fungsional budaya oragnisasi dengan kinerja pegawai.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1: Absensi ketidakhadiran tahun 2018.....	5
Gambar 1.2 : Nilai kinerja pegawai tahun 2016-2018	7
Gambar 2.1 : Konstalasi Penelitian.....	29
Gambar 4.1 : Struktur organisasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.....	43
Gambar 4.2 : Jenis Kelamin Responden.....	47
Gambar 4.3 : Usia Responden.....	47
Gambar 4.4 : Pendidikan terakhir responden.....	48
Gambar 4.5 : Lama Kerja Responden	48
Gambar 4.6 : Histogram budaya organisasi.....	62
Gambar 4.7 : Histogram Kinerja Pegawai	73

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat keterangan riset intansi.....
- Lampiran 2 : Kuesioner penelitian.....
- Lampiran 3 : Kodingan hasil perhitungan kuesioner kedua variable
- Lampiran 4 : Hasil uji validitas budaya organisasi.....
- Lampiran 5 : Hasil uji validitas kinerja pegawai.....

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu kementerian dalam kabinet kerja yang mengurus masalah agraria dan pertanahan adalah Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (BPN). Terkait dengan hal itu, melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2015 BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPN menyelenggarakan fungsi di antaranya: a. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan; b. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan; c. Perumusan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat; dan d. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan. “Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud, BPN dikoordinasikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria dan tata ruang,” bunyi Pasal 4 Perpres tersebut.

Menurut Perpres No. 20/2015 itu, BPN terdiri atas: a. Kepala yang dijabat oleh Menteri Agraria dan Tata Ruang; b. Susunan unit organisasi Eselon I menggunakan susunan organisasi Eselon I pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang yang tugas dan fungsinya bersesuaian. Adapun unsur pendukung BPN menggunakan unsur pendukung yang ada di lingkungan Kementerian Agraria dan Tata Ruang yang tugas dan fungsinya berkesesuaian. Untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi BPN di daerah, menurut Pasal 7 Ayat (1) Perpres ini, dibentuk Kantor Wilayah BPN di provinsi dan Kantor Pertanahan di kabupaten/kota. “Kantor Pertanahan sebagaimana dimaksud dapat dibentuk lebih dari 1 (satu) Kantor Pertanahan di tiap kabupaten/kota,” bunyi Pasal 7 Ayat (2) Perpres tersebut. Tugas fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Kantor Wilayah BPN dan Kantor Pertanahan sebagaimana dimaksud, ditetapkan oleh Kepala BPN setelah mendapat persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Selain itu, menurut Perpres ini di lingkungan BPN dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Program yang direncanakan langsung oleh Pemerintah melalui Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR)/Badan Pertanahan Nasional (BPN). Tentang sosialisasi program Pendaftaran Tanah Sistematis Lengkap (PTSL) serta membentuk kelompok Masyarakat Sadar Tertib Pertanahan (Pokmasdartibnah) dan program PTSL yang sedang direalisasikan pada tahun 2018.

Badan Pertanahan Nasional merupakan satu-satunya institusi yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kewenangan ini mencakup kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan serta kegiatan pelayanan publik. Baik pelayanan kepada masyarakat, badan hukum swasta, dan sosial. Maka dari itu kantor pertanahan wilayah I kota Bogor terus mengupayakan percepatan semua bidang tanah di Kota Bogor memiliki sertifikat sebagai bukti hak kepemilikan atas tanah tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sdm secara efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai suatu tujuan, baik sumber daya manusia yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting yang ada di organisasi disamping modal, material, mesin, dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada di dalamnya haruslah dikembangkan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Sehingga visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dalam hal ini peranan Sumber daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pembangunan sumber daya manusia adalah selain menyangkut aspek kemampuan akan ilmu pengetahuan dan teknologi terkini, juga tentang kekuatan mental, budi pekerti, akhlak, kedisiplinan, sosial-budaya dan keagamaan. Sule dan Saefullah (2018:194) menyatakan bahwamanajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas tinggi yang merupakan cermin dari kinerja seorang pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan sumber daya manusia menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Budaya yang dimaksud adalah sesuai dengan nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Maka peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga/organisasi, baik instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial ataupun perusahaan swasta. Menurut Wardiah (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai arti yang sangat penting karena diterapkan pada

perusahaan/intansi akan merubah sikap dan perilaku SDM didalamnya untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Berikut adalah budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor badan Pertanahan Nasional Kota Bogor khususnya pada budaya malu untuk dipatuhi oleh pegawai, yaitu:

- Malu Datang Terlambat
- Malu Tidak Masuk Kerja
- Malu Meninggalkan Tempat Kerja (Ruangan) pada Jam Kerja.
- Malu Sering Izin
- Malu Kerja Tanpa Program
- Malu Bekerja Tanpa Tanggungjawab
- Malu Tidak Berpakaian Seragam
- Malu Tidak Bersikap Sopan

Untuk mengetahui budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 15 pegawai negeri sipil di beberapa bagian, kuesioner yang disebarkan kepada pegawai bersangkutan dengan indikator variabel X (Budaya Organisasi) yang digunakan. Berikut ini hasil pra survey budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor :

Tabel 1.1 HasilPra Survey mengenai Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

No.	Indikator	Pertanyaan	Jumlah pegawai yang menjawab "YA"	Jumlah Pegawai yang menjawab "TIDAK"
1	Inovasi dan pengambilan resiko	Pimpinan mendorong saya untuk berinovasi dalam bekerja, berani mengambil resiko dan bertanggung jawab atas apa yang sudah saya kerjakan.	53%	47%
2	Perhatian pada hal-hal rinci	Pemimpin selalu mengharapkan pegawai mengerjakan pekerjaan secara akurat dan terperinci tanpa melakukan kesalahan.	60%	40%
3	Orientasi hasil	Pimpinan lebih mengutamakan hasil yang maksimal daripada formalitas proses dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.	80%	20%
4	Orientasi individu	Saya selalu berusaha mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh tanpa membuang waktu.	100%	0
5	Orientasi tim	Tim kerja yang saya miliki sangat kompak dan dapat diandalkan.	13%	86%
6	Keagresifan	Saya dituntut oleh pimpinan untuk selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah dan saya akan mengerjakan tugas dengan sebaik mungkin.	87%	13%
7	Stabilitas	Saya merasa dihargai akan hasil kerja yang saya berikan bagi intansi dan diberikan suatu	33%	66%

		pengakuan atas hasil kerja saya.		
--	--	----------------------------------	--	--

(Sumber: Hasil Pra Survey 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat hasil pra survey tanggapan pegawai mengenai budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Berdasarkan indikator inovasi dan pengambilan resiko jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 53% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 47%, untuk indikator perhatian pada hal-hal rinci jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 60% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 40%, untuk indikator orientasi hasil jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 80% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 20%, untuk indikator orientasi individu jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 100% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 0%, untuk indikator orientasi tim jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 13% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 80%, untuk indikator keagresifan jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 87% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 13%, untuk indikator stabilitas jumlah pegawai yang menjawab “YA” sebanyak 33% dan jumlah pegawai yang menjawab “TIDAK” sebanyak 66%..

Menurut Mangkunegara(2015:212) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu tujuan yang penting yaitu, menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi dan suatu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut.

Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor terdapat peraturan yang mengenai tertib disiplin kerja pegawai pegawai. Berikut adalah Sapta Tertib Pertanahan pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor (berdasarkan keputusan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia sesuai dengan SK Nomor : 277/KEP-7.1/VI/2012 Tanggal 27 Juni 2012), yaitu:

Tertib Disiplin Kerja

- Mentaati jam kerja
- Penyelesaian target kerja
- Menggunakan pakaian dinas
- Rapih
- Membuat buku kegiatan harian
- Mengisi daftar hadir

Untuk memenuhi tugas dan mencapai visi misi organisasi, saat ini pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor mempunyai 63 PNS yang merupakan pegawai yang terdiri dari kepala kantor, sub bagian, seksi-seksi dan staff. Waktu

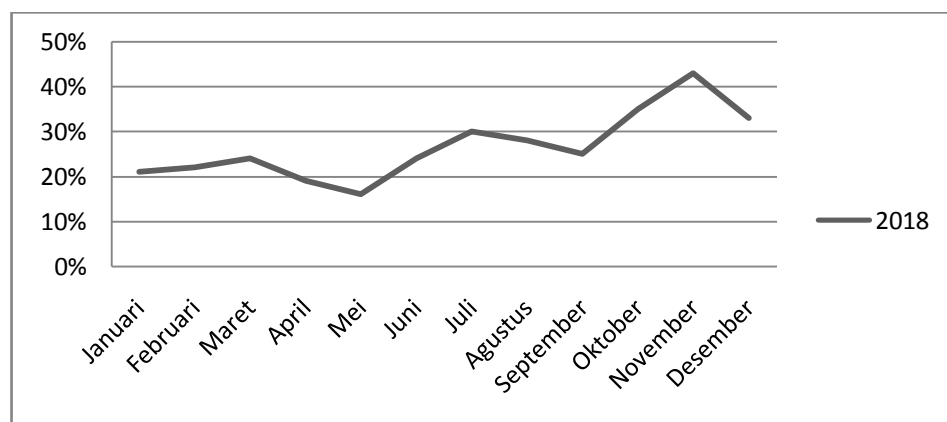
kerja dimulai dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 16.30 sore serta mengisi daftar hadir yang telah disediakan dan diakhir kegiatan pegawai membuat buku kegiatan harian. Waktu istirahat selama 1 jam, dari jam 12 sampai jam 1 siang. Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor pada hari senin-kamis menggunakan pakaian dinas dengan rapi.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti mengenai kinerja pegawai, terdapat ketidakstabilan disiplin kerja dalam tingkat kehadiran yang terjadi di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor sikap disiplin dari para pegawai sangat menentukan tercapainya tujuan di dalam organisasi tersebut. Berikut adalah data kehadiran pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor:

Tabel 1.2
Ketidakhadiran Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor
Januari-Desember 2018

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Absensi Pegawai			Jumlah Ketidak Hadiran (Orang)	Persentase Ketidak Hadiran Pegawai (%)	Standar
			Sakit	Ijin	Alfa			
Januari	63	20	4	3	6	21	13	20%
Februari	63	20	2	5	7	22	14	20%
Maret	63	20	9	2	4	24	15	20%
April	63	20	3	5	4	19	12	20%
Mei	63	20	4	3	3	16	10	20%
Juni	63	20	3	4	8	24	15	20%
Juli	63	20	7	8	4	30	19	20%
Agustus	63	20	5	7	6	28	18	20%
September	63	20	6	5	5	25	16	20%
Oktober	63	20	7	8	7	35	22	20%
November	63	20	14	8	5	43	27	20%
Desember	63	20	16	2	3	33	21	20%
Jumlah		240	80	60	62		202	

(Sumber: Data dan diolah Kantor BPN Kota Bogor, Tahun 2018)



Gambar 1.1 Absensi Ketidakhadiran Tahun 2018

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Bogor Bogor dalam tahun 2018, terlihat pada gambar 1.1 tingkat ketidakhadiran pegawai paling tinggi pada bulan november 2018. Diketahui terdapat jumlah persentase yang tidak stabil, dimana setiap bulannya ada kenaikan dan juga ada penurunan jumlah kehadiran pegawai dengan keterangan yaitu sakit, izin dan alpa. Standar ketidakhadiran pegawai yang telah ditetapkan adalah 20%, dimana pegawai hanya memiliki kesempatan 6 kali tidak hadir selama satu priode dan jika melebihi aturan akan dilakukan tindakan berupa peringatan kepada pegawai yang tidak mentaati aturan. Pegawai yang tidak hadir untuk bekerja berdampak pada pegawai lain yaitu pegawai yang hadir menanggung tugas yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai yang tidak hadir. Kinerja pegawai yang dilihat dari segi kehadiran dapat diketahui bahwa masih adanya pegawai yang tidak hadir untuk bekerja setiap bulannya.

Berikut terdapat unsur-unsur sasaran penilaian kinerja pegawai dan perilaku kerja menurut peraturan pemerintah yang telah ditetapkan:

Tabel 1.3

Unsur-Unsur Sasaran Penilaian Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

No	Unsur-unsur	
	Sasaran kerja pegawai	Perilaku kerja
1	Kuantitas	Orientasi pelayanan
2	Kualitas	Integritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

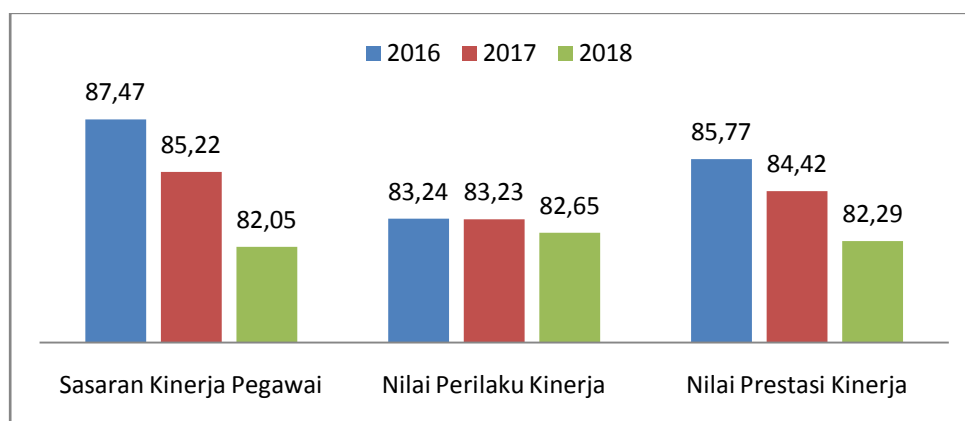
(Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011)

Berdasarkan Tabel 1.3 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari empat unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%, sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Perilaku kerja memiliki bobot sebesar 40%. Berikut ini data nilai kinerja pegawai sesuai dengan unsur-unsur sasaran penilaian kinerja pegawai dan perilaku kerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor tahun 2016-2018 :

Tabel 1.4
Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor Tahun 2016-2018

Tahun	Uraian	Nilai			Predikat		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018
Periode 2016-2018	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) X 60%	87,47	85,22	82,05	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Orientasi Pelayanan	81,00	82,04	81,84	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Integritas	81,00	82,17	81,83	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Komitmen	90,00	82,58	82,29	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Disiplin	81,00	82,24	82,17	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Kerjasama	79,00	82,36	82,10	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Kepemimpinan	87,44	88,00	85,67	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Jumlah	499,44	499,39	495,9			
	Nilai Perilaku Kerja	83,24	83,23	82,65	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)
	Nilai Prestasi Kerja	85,77	84,42	82,29	(BAIK)	(BAIK)	(BAIK)

(Sumber: Data dan diolah Kantor BPN Kota Bogor, Tahun 2018)



Gambar 1.2 Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2016-2018

Berikut standar sasaran nilai kerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor :

Tabel 1.5
Standar sasaran Nilai Kerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 - kebawah	Buruk

(Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat nilai rata-rata dari penilaian sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai negeri sipil yang diperoleh dari hasil penelitian

seluruh (63 orang) pegawai negeri sipil di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor pada tahun 2016, 2017 dan 2018. Penilaian sasaran kerja pegawai di nilai oleh pejabat berwenang yaitu oleh penanggung jawab kepegawaian yang melakukan penilaian setiap satu tahun sekali.

Berdasarkan data diatas dapat maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2016 rata-rata sasaran kerja pegawai (SKP) sebesar 87,47% dan nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 83,24% dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 85,77% dengan predikat baik, pada tahun 2017 rata-rata sasaran kerja pegawai (SKP) sebesar 85,22 dan mengalami kenaikan di tahun sebelumnya dan nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 83,23% dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 84,42% dengan predikat baik, dan pada tahun 2018 rata-rata sasaran kerja pegawai (SKP) sebesar 82,05 dan nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 82,65% dengan jumlah akhir prestasi kerja sebesar 82,29% dengan predikat baik. Pada tahun 2016 kinerja pegawai negeri sipil di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor lebih unggul dengan melihat sasaran kerja pegawai (SKP), nilai perilaku kerja dan nilai prestasi kerja apabila di bandingkan dengan tahun-tahun berikutnya yakni 2017 dan 2018.

Dapat dilihat pula pada gambar 1.2 bahwa terjadi penurunan pada kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor tahun 2016-2018. Berdasarkan data kehadiran dan penilaian kinerja pegawai maka dapat dikatakan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor kurang baik.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah di jelaskan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah budaya organisasi bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Hasil dari pra survey mengenai budaya organisasi di Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor indikator budaya organisasi berdasarkan jumlah pegawai yang menjawab tidak paling banyak terdapat pada indikator orientasi tim dan stabilitas.
2. Jumlah ketidakhadiran pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dengan keterangan sakit, izin dan alpa masih ada setiap bulannya pada tahun 2018.
3. Penilaian kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor tahun 2016-2018 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Peneliti

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah budaya organisasi dan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik dan diharapkan penelitian ini juga dapat dijadikan masukan untuk pegawai negeri sipil Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dalam hal hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah berlangsung, khususnya lingkup Manajemen Sumber daya Manusia. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu mengenai budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia akan selalu dibutuhkan oleh setiap organisasi, baik organisasi berskala kecil maupun organisasi dengan skala besar. Sumber daya manusia sangat berpengaruh penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Sule dan Saefullah (2018:194) “Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.”

Menurut Mangkunegara (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Dessler (2011:4) “*Human resources management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and off attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*”

Menurut Mathis and Jakson (2011:34) “*Human resource management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and effeciently to accomplish organizational goals.*”

Menurut Kasmir (2016:06) “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder.*”

Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mengatur manusia dengan mengelola sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemberhentian karyawan dan memberikan kesejahteraan secara profesional serta adil sesuai dengan porsi masing- masing karyawan dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Widodo (2015:4) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right, man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Sinabela (2018:18) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan;

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan SDM, perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan isu tersebut.

2. Staffing;

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja,

perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi. Analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah proses sistematis menentukan skill, kewajiban dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan kerja dalam organisasi. *Human resource planning* (perencanaan sumber daya manusia/HRP) adalah proses membandingkan persyaratan HR dengan ketersediaan mereka dan menentukan apakah organisasi memiliki kekurangan atau kelimpahan personil. Rekrutmen adalah proses menarik individu berkualifikasi dan mendorong mereka mengajukan diri bergabung dengan organisasi. Seleksi adalah proses melalui mana organisasi memilih, dari group pelamar, individu yang paling cocok bagi posisi yang terbuka maupun untuk organisasi

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia;

Human resource development (HRD) adalah fungsi SDM yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Perencanaan karier adalah proses terus-menerus individu dengan menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya. Sementara itu, pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia ketika dibutuhkan. Selanjutnya, pengembangan organisasi (PO) adalah proses terencana perbaikan organisasi dengan mengembangkan strukturnya, sistem, dan proses untuk memperbaiki efektivitas dan pencapaian tujuan yang dikendaki. Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim

4. Kompensasi dan Benefit;

Sistem kompensasi yang bijak memberikan pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equitable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. Reward dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut: (1) bayaran: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja (2) benefit: *Reward* finansial tambahan, selaian dari *pay* (bayaran)(3) *reward non finansial*: reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas

5. Keamanan dan Kesehatan;

Keamanan dan keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kera tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit jangka panjang bagi organisasi

6. Pegawai dan Relasi Kerja;

Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima bagi banyak pengusaha (organisasi). Akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja. Ketika serikat buruh merepresentasikan pegawai organisasi, organisasi HR sering dirujuk sebagai *relasi industri*, yang menangani kerja tawar-menawar kolektif

7. Riset Sumber Daya Manusia;

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Misalnya, alasan bagi problem seperti absen berlebih atau keluhan berlebih mungkin tidak muncul. Akan tetapi, ketika problem demikian terjadi, riset HR sering dapat menyoroti sebab mereka dan solusi yang mungkin. Riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

Menurut Sunyoto (2015:4) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Dengankan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manajemen secara baik dan tepat agar memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dengan berbagai unsur sumber daya yang ada.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:5) manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh mencakup tujuan yang berorientasi pada hal-hal dibawah ini:

1. Kepentingan sosial, yaitu yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini, kegiatan manajemen harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Kepentingan organisasi, yaitu tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyeleksian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, pelatihan

dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.

3. Kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia, yaitu tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM agar dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada setiap individu hanyalah sekedar agar dia dapat berfungsi dengan baik. Fungsi utama yang dimaksud adalah kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM.
4. Kepentingan individu, yaitu tujuan yang diarahkan mampu untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung tujuan ini mencakup pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, dan pengawasan, serta pengendalian.

Sedangkan menurut Siagian (2015:26) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan masyarakat;

Setiap manajemen harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang di tunjukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi.

2. Tujuan organisasi;

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

3. Tujuan fungsional;

Tersedianya sumber daya yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi juga yang memiliki atribut yang tercermin pada berbagai hal seperti kesetiaan kepada organisasi, dedikasi kepada tugas, kesediaan membawahkan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama, kesediaan bekerja sama, penumbuhan, pengembangan, dan pemeliharaan perilaku positif dalam interaksinya dengan orang lain.

4. Tujuan pribadi;

Bekerja bagi suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi atau perusahaan itu akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya. Tidak hanya dibidang material, seperti sandang, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual.

Berdasarkan dari teori diatas bahwa tujuan dari SDM yaitu untuk kepentingan sosial yang memberikan tanggung jawab kepada lingkungan sosial, tujuan utama mengenai kebutuhan yang diperlukan organisasi untuk keberhasilan suatu organisasi diperusahaan, tujuan fungsional mengenai kontribusi yang dapat diberikan oleh aktivitas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dan tujuan individual mengenai keinginan pribadi di dalam suatu organisasi.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut dari para anggotanya, budaya organisasi juga menjadi pembeda antara organisasi lainnya, dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup sekelompok individu dalam organisasi dan diikuti individu lainnya. Oleh karena itu, organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Berikut adalah pengertian Budaya Organisasi menurut para ahli:

Menurut Wardiah (2016:196)“Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.”

Menurut Edison (2016:119) “Budaya organisasi merupakan hasil suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya danatau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan ilosofi baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”

Menurut Fahmi (2016)”Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.”

Menurut Keyton (2011) ”*Organizational culture is the set of artifact, values, and assumption that emerge from the interactions of organizational members.*”

Menurut Robbins dan Judge (2013:546) “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya, dan suatu sistem makna yang dapat dijunjung tinggi oleh organisasi.

2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Wardiah (2016:201) salah satu upaya untuk mengenal dan memahami nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi adalah dengan mempelajari karakteristik budaya. Hal ini dikarenakan karakteristik budaya dapat memberikan gambaran organisasi yang bersangkutan secara menyeluruh. Melalui pengenalan akan karakteristik budaya, organisasi dapat menuntun pada pengenalan nilai-nilai suatu organisasi, baik nilai-nilai yang diterima dan dilakukan sebagai asumsi bersama maupun nilai-nilai yang belum dilakukan sepenuhnya oleh anggota organisasi.

Menurut Wardiah (2016, 201) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Peraturan perilaku yang harus dipenuhi,
Aturan perilaku mengatur setiap tindakan yang harus dilakukan oleh anggotasebagai perwujudan budaya yang efisien.
2. Norma,
Ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat.
3. Nilai yang dominan,
Nilai yang dianggap lebih penting dari pada nilai lainnya.
4. Filosofi,
Aturan-aturan dalam hidup yang menjadi aturan tidak tertulis tetapi digunakan sebagai kebijakan-kebijakan hidup dan menjadikan ketentuan untuk melangkah.
5. Aturan
Tatta tertib yang harus di ikuti dan sudah diatur, apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi.
6. Iklim organisasi.
Keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Karakteristik yang dimaksud adalah sejumlah gambaran tentang ciri-ciri khusus yang dimiliki budaya organisasi yang merupakan menjadi ciri khas, dan sesuai dengan perwatakannya. Untuk melihat budaya dalam suatu organisasi tentunya ada karakteristik atau ukuran tertentu, karakteristik inilah yang akan dijadikan sebagai ukuran dalam penelitian.

2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Dalam menerapkan budaya pada suatu organisasi harus diperhatikan fungsinya terlebih dahulu. Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2001:528) dalam Wibowo (2016) adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai *bounddrary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagian sense-making dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku kerja.

Menurut Robbins dalam Umam (2015:108), mengemukakan fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Membangun rasa identitas bagi anggota organisasinya.
3. Mempermudah tumbuhnya komitmen.
4. Meningkatkan kemantapan sistem sosial, sebagai perekat sosial menuju integrasi sosial.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya fungsi budaya organisasi adalah perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan membentuk sikap dan perilaku para anggotanya.

2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Untuk menjalankan budaya organisasi yang baik, maka perlu diperhatikan beberapa acuan dalam penerapan budaya organisasi. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya organisasi di perlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaannya. Berikut adalah indikator yang di kemukakan oleh beberapa para ahli menurut Robbins dan Judge (2013:546-547) terdiri dari:

1. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan resiko);
Sejauh mana karyawan didorong untuk bersemangat inovatif dan mengambil resiko.
2. Attention to details (perhatian pada hal-hal rinci);
Sejauh mana karyawan diharapkan dapat mendemonstrasikan akurasi, analisis, dan kedalaman perhatian pada detail-detail.
3. Outcome orientation (orientasi hasil);
Sejauh mana manajemen fokus pada hasil atau outcome ketimbang teknik-teknik dan proses-proses untuk mencapai hasil tersebut.

4. People orientation (orientasi individu);
Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan dampak dari hasil-hasil pekerjaan terhadap orang-orang dalam organisasi tersebut.
5. Team orientation (orientasi tim);
Sejauh mana aktivitas-aktivitas pekerjaan terkoordinasi dalam tim ketimbang perseorangan.
6. Aggressiveness (keagresifan) ;
Sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif ketimbang hanya bekerja mencari gampangnya saja.
7. Stability (stabilitas);
Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pentingnya upaya menjaga status quo ketimbang demi pertumbuhan.

Sedangkan menurut Dean Anderson (2001:98) dalam Wibowo (2016) Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, yaitu:

1. *Leadership style* (gaya kepemimpinan)
2. *Communications patterns*(pola Komunikasi)
3. *Decision making style* (gaya pengambilan keputusan)
4. *Use of information*(penggunaan informasi)
5. *Use of electronic communications as vehicle for information sharing, decision making and relationship building* (penggunaan komunikasi elektronik sebagai sarana untuk berbagi informasi, pengambilan keputusan dan membangun hubungan).
6. *Level of classifications and privileges*(tingkat klasifikasi dan privilege)
7. *Performance standards and expectations*(Standar dan harapan kinerja)
8. *Consequence of failure*(konsekuensi kegagalan)
9. *Space/layout*(ruang/susunan)
10. *Norms and behavior*(norma dan perilaku)
11. *Stories myths, traditions and rituals* (cerita, mitos, tradisi dan ritual)
12. *Heroe*(kepahlawanan)
13. *Symbol-brand, logo, motto language, relics*(simbol-merek, logo, moto, bahasa dan peninggalan).

Sedangkan menurut Atmosoeparto dalam Wardiah (2016:226) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Lingkungan usaha, lingkungan ditempat perusahaan beroperasi menentukan hal-hal yang harus dikerjakan oleh perusahaan tersebut untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai-nilai yang merupakan konsep dasar dan keyakinan
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau keteladanan karyawan lainnya karena keberhasilan.
4. Upacara (ritual), acara-acara rutin yang dilakukan oleh keyakinan suatu organisasi dalam rangka memberikan penghargaan atas anggotanya.
5. Network, jaringan komunikasi informasi dalam organisasi yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli, indikator budaya organisasi adalah bagaimana karyawan dapat berinovasi dan berani mengambil risiko atas orientasi hasil, orang dengan menjaga kestabilan karyawan, dan memperhatikan ketelitian yang baik agar dapat melakukan pekerjaan dengan benar.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan, namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Bernardin (2007:143) “ *Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions of activities during a specified time period*”

Menurut Elizabeth Houldsworth & Dilumjirasinghe (2007:18) “*Performance is not only a matter of results or outputs, but also behavior and process.*” Menurut Lloyd L. Byars and Lislle W Rue (2010:285) “*Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job.*”

Menurut Abdullah (2014:3) ”Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu intitusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja di intitusi baik pemerintahan maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Wibowo (2014:3) “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah tersusun oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompensasi dan motivasi.”

Notoatmodjo (2015:124) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu”.

Mangkunegara (2015:212) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan oleh karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dalam perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Sutrisno (2016:6) yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi;

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab;

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin ;

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif;

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Kasmir (2016:189) Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian;

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan;

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja;

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian;

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja;

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan;

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan;

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi;

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja;

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja;

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas;

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen;

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja;

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diungkapkan oleh Mangkunegara (2015:120), sebagai berikut :

1. Faktor Pegawai

Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015:136) Menyatakan bahwa “Penilaian kinerja/prestasi kerja merupakan proses yang terdapat dalam organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja/kinerja.”

Adapun Kasmir (2016:200) secara ringkas tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karier
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Widodo (2015:130) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Dari beberapa teori penilaian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses pengevaluasian karyawan untuk dapat mengetahui prestasi kerja karyawan yang telah dicapai.

2.3.4 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Sudarmanto (2015:11) berpendapat bahwa “Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja”.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:11) mengemukakan 4 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Abdullah (2014:145) indikator kinerja antara lain, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitaslain.
4. Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja.

5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk melibatkan dan sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Adapun indikator lainnya menurut Priansa (2017:271) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. KuantitasPekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. KualitasPekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bersaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

2.4 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Resti Prasiska Chandra (2018), dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Leuwisadeng Kabupaten Bogor, Univesitas Pakuan Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Leuwisadeng. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Kantor Kecamatan Leuwisadeng Jalan raya Bogor-Jasinga Km. 24. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode populasi yang berjumlah 42 orang. Metode pengolahan data atau analisis data penelitian mengungkapkan bahwa analisis koefisien korelasi product moment diketahui hasilnya $r = 0,520$ yang artinya antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang cukup kuat. Dengan koefisien determinasi sebesar $R = 0,2704$

yang berarti kontribusi variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 21,04%. Diketahui uji hipotesis koefisien korelasi dimana t hitung $>$ t tabel dengan nilai $3,8502 > 1,6741$ artinya H_a diterima dan H_0 di tolak. Artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Evita Febriana (2018) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Azka Syahrani. Universitas Pakuan Bogor. Penelitian tersebut bertujuan menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan CV Azka Syahrani. Selain itu penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dan kinerja karyawan CV Azka Syahrani. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di CV Azka Syahrani yang beralamatkan di Jl. Ciomas Permai Blok C 15 Unit 10-11, Bogor. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif korelasional dengan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dimana, hasil analisis koefisien korelasi *sproduct moment* yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu $r = 0,812$. Kemudian, hasil analisis koefisien determinasi, didapat bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 66% sedangkan sisanya 34% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi. Selain itu Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu ($8,576 > 1,685$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dary Abdulrahman (2018) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Faco Global Engeneering Divisi Produksi, Universitas Pakuan Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Faco Global Engeneering. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di PT. Faco Global Engeneering Jl. Bantar Jati No.94 Kec. Kelapa Nunggal Kab.Bogor. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin yang berjumlah 120 menjadi 92 orang. Hasil penelitian pada uji koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $r = 0,525$. Artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Dari hasil uji determinasi adalah R sebesar 27,6% hal ini bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 27,6% sedangkan 72,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi nilai t hitung $>$ t tabel ($5,848 > 1,661$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak,

menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Faco Global Engeneering Divisi Produksi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Yogi Aji Nugraha (2018) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Cibungbulang, Universitas Pakuan Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Kantor Kecamatan Cibungbulang Jl. Cibungbulang Km 18 Ds. Cimanggu Kec. Cibungbulang Kab. Bogor. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai (sensus) yang berjumlah 30 pegawai. Hasil dari uji koefisien korelasi budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh $r = 0,678$. Artinya budaya organisasi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Dari hasil uji determinasi adalah R sebesar 0,5898% hal ini bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 0,5898% yang dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kinerja. Hasil uji hipotesis t hitung $> t$ tabel ($0,3448 > 1,70113$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri sipil di Kantor Kecamatan Cibungbulang.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rezha Delviandra Fahlevi (2018) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha, Universitas Pakuan Bogor. Penelitian tersebut bertujuan untuk budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Lokasi penelitian tersebut dilakukan di Jl. Danau Bogor Raya No.33 Kp. Parung Jambu, Tanah Baru, Bogor Utara Kota Bogor. Metode penarikan sampel dengan seluruh karyawan (sensus) yang berjumlah 65 orang. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* di dapatkan hasil $rs = 0,822$, artinya budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Sejahtera Eka Graha mempunyai hubungan yang sangat kuat, didapatkan hasil koefisien determinasi pada budaya organisasi sebesar 67,56% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 32,44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel dengan nilai $11,456 > 1,6694$ maka terima H_a tolak H_0 , artinya terdapat hubungan nyata antara budaya orgaisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha.

2.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Wardiah (2016:196) Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi dapat diukur melalui indikator menurut Robbins dan Judge (2013:546-547) meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas.

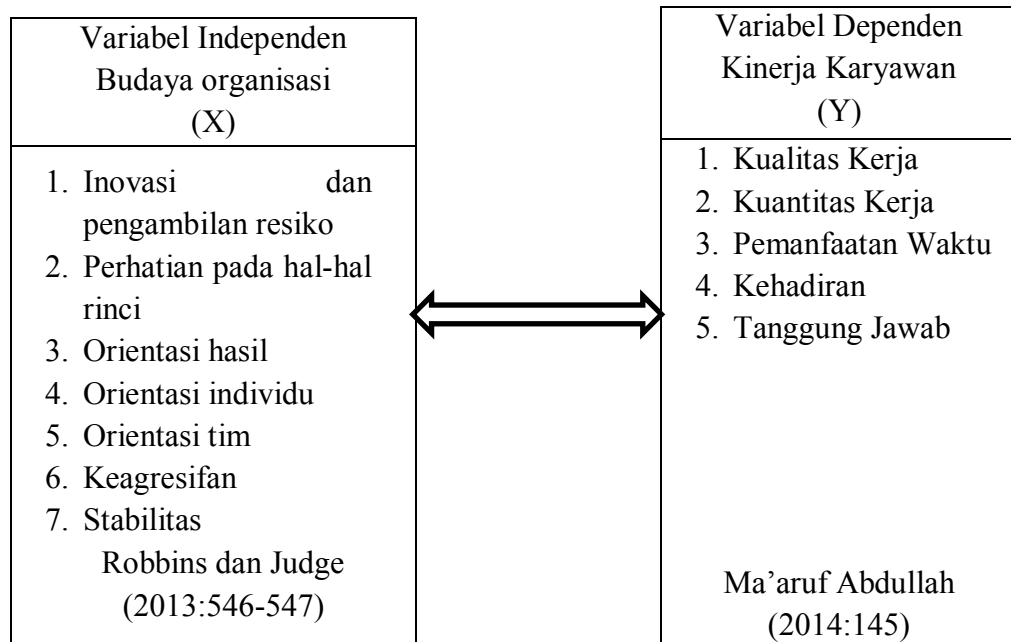
Menurut Notoatmodjo (2015:124) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator menurut Abdullah (2014:145) meliputi kualitas, kuantitas, pemanfaatan waktu dan kerja sama.

Menurut Wibowo (2013:363) adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dimana suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Menurut Yasin (2013:133) mengemukakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memengaruhi budaya organisasi melalui aktifitas-aktifitas manajemen yang secara langsung ditujukan untuk mengaruhi determinan faktor dari budaya organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Resti Prasiska Chandra (2018) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan kinerja Pegawai pada Kantor Leuwisadeng Kabupaten Bogor, Yogi Aji Nugraha (2018) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Cibungbulang dan Muhammad Dary Abdulrahman (2018) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Faco Global Engineering Divisi Produksi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan nyata antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel independent terhadap dependen yang diteliti yaitu variabel X dengan variabel Y:



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan model analisis diatas, maka dibentuklah hipotesis penelitian. Hipotesis menurut Sugiyono (2016) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Diduga budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor kurang baik.
- Hipotesis 2 : Diduga kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogormenurun.
- Hipotesis 3 : Diduga bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Teknik yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (independen) budaya organisasi dengan indikator yaitu: inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas. Sedangkan variabel Y (dependen) kinerja dengan indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, kehadiran dan tanggung jawab.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Organisasi yaitu keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang tersebar di sub bagian, seksi-seksi dan staff di kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor yang berjumlah 63 orang di mana sumber data yang di dapatkan bersumber dari instansi tersebut.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Petanahan Nasional Kota Bogor Jl. A. Yani No.04, Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat 16161

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Selanjutnya data kualitatif tersebut dikuantitatifkan agar dapat memudahkan dalam pengolahan data.

3.3.1.1 Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Kantor Badan Pertnahan Nasional Kota Bogor.

3.3.1.2 Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data kepegawaian pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil kuesioner berupa pertanyaan kepada pegawai untuk dijawab oleh pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data. Data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber, dokumen atau laporan. Data lainnya seperti buku-buku teori dan media elektronik.

3.4 Operasional Variabel

Table 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Budaya Organisasi (X)	1. Inovasi dan pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none">• Kesempatan mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja• Kebebasan berinovatif dalam bekerja• Berani mengambil resiko dan menerima kosekuensi	Ordinal Ordinal Ordinal
	2. Perhatian pada hal-hal rinci	<ul style="list-style-type: none">• Pegawai tidak melakukan kesalahan dalam bekerja• Pegawai harus mengerjakan pekerjaan secara teliti• Tingkat kecermatan pegawai dalam memeriksa hasil kerja	Ordinal Ordinal Ordinal
	3. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none">• Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang dilakukan• Pegawai selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan• Pegawai dituntut untuk beorientasi pada hasil kerja yang tinggi	Ordinal Ordinal Ordinal
	4. Orientasi individu	<ul style="list-style-type: none">• Tingkat partisipasi pegawai dalam aktifitas kerja• Tingkat partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan manajemen	Ordinal Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian penghargaan pada pegawai atas prestasi kerja 	Ordinal
	5. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan kerja sama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan • Melakukan kerjasama dengan atasan dalam bekerja • Pegawai mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim 	Ordinal Ordinal Ordinal
	6. Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan • Pegawai harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja • Pegawai harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik 	Ordinal Ordinal Ordinal
	7. Stabilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya komitmen dari seluruh pegawai di kantor untuk mendukung visi dan misi. • Tingkat kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen • Pegawai konsisten dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1 Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik. • Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan • Hasil kerja yang dilakukan pegawai baik 	Ordinal Ordinal Ordinal
	2 Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan target • Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan • Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai 	Ordinal Ordinal Ordinal
	3 Pemanfaatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu datang tepat waktu • Mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan • Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan 	Ordinal Ordinal Ordinal
	4 Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai • Meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun • Siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja 	Ordinal Ordinal Ordinal
	5 Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan • Bertanggung jawab pada pekerjaan 	Ordinal Ordinal

		saat pengambilan keputusan. • Bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Ordinal
--	--	---	---------

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus (semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian). Hal ini mengingat jumlah populasi terlalu kecil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dengan jumlah 63 orang pegawai.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

1. Data primer

a. Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

- Wawancara, langsung dengan kepala bagian kepegawaian untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- Kuesioner, yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang diteliti mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang lima point (1-5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya:

Tabel 3.2 Skala Likert Sikap untuk Budaya Organisasi (X)

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.3 Skala Likert Prilaku untuk Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

b. Observasi

Penulis melakukan observasi langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan intansi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan pada Kantor badan Pertanahan Nasional Kota Bogor .

2. Data sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, seperti buku-buku, media online, internet serta penyediaan data pada Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dikarenakan data primer yang digunakan adalah kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat ditanggung jawab kebenarannya. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reabilitas.

3.7.1 Uji validitas

Menurut Arikonto (2010), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihkan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson. Menurut Umar (2010) rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien person

x = jumlah skor masing-masing pertanyaan

y = jumlah skor total semua pertanyaan

n = jumlah responden

menurut Umar (2010) kriteria pengujinya adalah:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output spss 22 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $df=n-2$ sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,3610. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r tabel n =30 $\alpha =5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,603	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,578	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,470	0,361	r hitung > r tabel	Valid
4	0,021	0,361	r hitung < r tabel	Tidak valid
5	0,363	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,410	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,485	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,401	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,014	0,361	r hitung < r tabel	Tidak valid
10	0,399	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,239	0,361	r hitung < r tabel	Tidak valid
12	0,473	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,434	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,590	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,379	0,361	r hitung > r tabel	Valid
16	0,514	0,361	r hitung > r tabel	Valid
17	0,449	0,361	r hitung > r tabel	Valid
18	0,471	0,361	r hitung > r tabel	Valid
19	0,405	0,361	r hitung > r tabel	Valid
20	0,682	0,361	r hitung > r tabel	Valid
21	0,452	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2019

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 18 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai kritis korelasi person diatas 0,361 dan dapat dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel n = 30 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,503	0,361	r hitung > r tabel	Valid
2	0,580	0,361	r hitung > r tabel	Valid
3	0,049	0,361	r hitung < t tabel	Tidak valid
4	0,698	0,361	r hitung > r tabel	Valid
5	0,628	0,361	r hitung > r tabel	Valid
6	0,482	0,361	r hitung > r tabel	Valid
7	0,629	0,361	r hitung > r tabel	Valid
8	0,665	0,361	r hitung > r tabel	Valid
9	0,701	0,361	r hitung > r tabel	Valid
10	0,526	0,361	r hitung > r tabel	Valid
11	0,467	0,361	r hitung > r tabel	Valid
12	0,385	0,361	r hitung > r tabel	Valid
13	0,462	0,361	r hitung > r tabel	Valid
14	0,537	0,361	r hitung > r tabel	Valid
15	0,445	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dari 14 item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai kritis korelasi pearson diatas 0,361 dan dapat dinyatakan valid ada 14 item pertanyaan dari variabel kinerja pegawai.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikonto (2010), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Cronbach alpha* dengan program SPSS. Menurut Umar (2010) berikut rumus *Cronbach alpha*:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = Reliabilitas Instrument
- k = Banyaknya Butir Pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir
- σ_t^2 = Varian Total

Menurut Ghazali (2009), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel
2	$0,5 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat reliabel

1. Menguji reliabilitas instrument variabel budaya organisasi dapat melalui program SPSS 22 maka diperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Budaya Organisasi	Item 1	0,674	0,695	Reliabel
	Item 2	0,674	0,697	Reliabel
	Item 3	0,674	0,651	Reliabel
	Item 5	0,674	0,505	Reliabel
	Item 6	0,674	0,638	Reliabel
	Item 7	0,674	0,567	Reliabel
	Item 8	0,674	0,683	Reliabel
	Item 10	0,674	0,640	Reliabel
	Item 12	0,674	0,626	Reliabel
	Item 13	0,674	0,632	Reliabel
	Item 14	0,674	0,671	Reliabel
	Item 15	0,674	0,644	Reliabel
	Item 16	0,674	0,615	Reliabel
	Item 17	0,674	0,656	Reliabel
	Item 18	0,674	0,676	Reliabel
	Item 19	0,674	0,639	Reliabel
	Item 20	0,674	0,651	Reliabel
	Item 21	0,674	0,646	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 22

Tabel 3.8 Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	18

Dari output diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 18 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,674 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan budaya organisasi.

1. Menguji reliabilitas instrument variabel kinerja pegawai dapat melalui program SPSS 22 maka diperoleh nilai *Cronbach alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Item Pernyataan	Cronbath Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Pegawai	Item 1	0,800	0,791	Reliabel
	Item 2	0,800	0,789	Reliabel
	Item 4	0,800	0,722	Reliabel
	Item 5	0,800	0,779	Reliabel
	Item 6	0,800	0,791	Reliabel
	Item 7	0,800	0,778	Reliabel
	Item 8	0,800	0,772	Reliabel
	Item 9	0,800	0,767	Reliabel
	Item 10	0,800	0,789	Reliabel
	Item 11	0,800	0,796	Reliabel
	Item 12	0,800	0,797	Reliabel
	Item 13	0,800	0,794	Reliabel
	Item 14	0,800	0,788	Reliabel
	Item 15	0,800	0,793	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 22

Tabel 3.10 Tabel Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,800	14

Dari output diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa 14 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,800 dan dapat dinyatakan reliabel seluruhnya untuk semua item pernyataan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas budaya organisasi dengan kinerja pegawai, diketahui bahwa hasil uji validitas dari 21 pernyataan pada budaya organisasi ada 18 pernyataan yang dinyatakan valid dan sisanya dinyatakan tidak valid, dan berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui 18 item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,674 dan dinyatakan reliabel. Dan diketahui bahwa hasil uji validitas dari 15 pernyataan pada kinerja pegawai ada 14 pernyataan yang valid dan sisanya dinyatakan tidak valid, dan berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui 14 item pernyataan memiliki nilai alpha cronbach diatas 0,800 dan dinyatakan reliabel.

3.8 Metode pengolahan/Analisis data

Setelah data diambil melalui metode proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat hasil gambaran penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan/analisis data. Untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

3.8.2 Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik, analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku variabel yang saling berhubungan.

3.8.3 Koefisien korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2013,56) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d_i = selisih dari ranking ke-i

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.11 Koefesien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : Sugiyono (2016:184)

3.8.4 Analisis Koefesien Determinasi

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai. Untuk menghitung koefesien determinasi menggunakan rumus berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.8.4.1 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis. Menurut Sugiyono (2016,290) rumus uji hipotesis koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah sampel

Kaidah pengujiannya adalah:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel x dan variabel y.

3.8.4.2 Hubungan fungsional variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Penduga variabel Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel Budaya Organisasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Kantor Pertanahan adalah instansi vertikal Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional dikabupaten/kota yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Kantor Pertanahan dipimpin oleh seorang Kepala.

Kantor Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional dikabupaten/kota yang bersangkutan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Kantor Pertanahan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana, program, anggaran dan pelaporan;
2. Pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan;
3. Pelaksanaan penetapan hak tanah, pendaftaran tanah dan pemberdayaan masyarakat;
4. Pelaksanaan penataan pertanahan;
5. Pelaksanaan pengadaan tanah;
6. Pelaksanaan pengendalian pertanahan dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan; dan
7. Pelaksanaan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi Kantor Pertanahan.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan tanah dan pertanahan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

2. Misi

Mengembangkan dan menyelenggarakan politik dan kebijakan pertanahan untuk:

1. Peningkatan kesejahteraan rakyat, penciptaan sumber-sumber baru kemakmuran rakyat, pengurangan kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta pemantapan ketahanan pangan.

2. peningkatan tatanan kehidupan bersama yang lebih berkeadilan dan bermartabat dalam kaitannya dengan penguasaan, pemilikan, penggunaan dan pemanfaatan tanah (P4T).
3. Perwujudan tatanan kehidupan bersama yang harmonis dengan mengatasi berbagai sengketa, konflik dan perkara pertanahan di seluruh tanah air dan penataan perangkat hukum dan sistem pengelolaan pertanahan sehingga tidak melahirkan sengketa, konflik dan perkara di kemudian hari.
4. Keberlanjutan sistem kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Indonesia dengan memberikan akses seluas-luasnya pada generasi yang akan datang terhadap tanah sebagai sumber kesejahteraan masyarakat. Menguatkan lembaga pertanahan sesuai dengan jiwa, semangat, prinsip dan aturan yang tertuang dalam UUPA dan aspirasi rakyat secara luas.

3. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BPN menyelenggarakan fungsi:

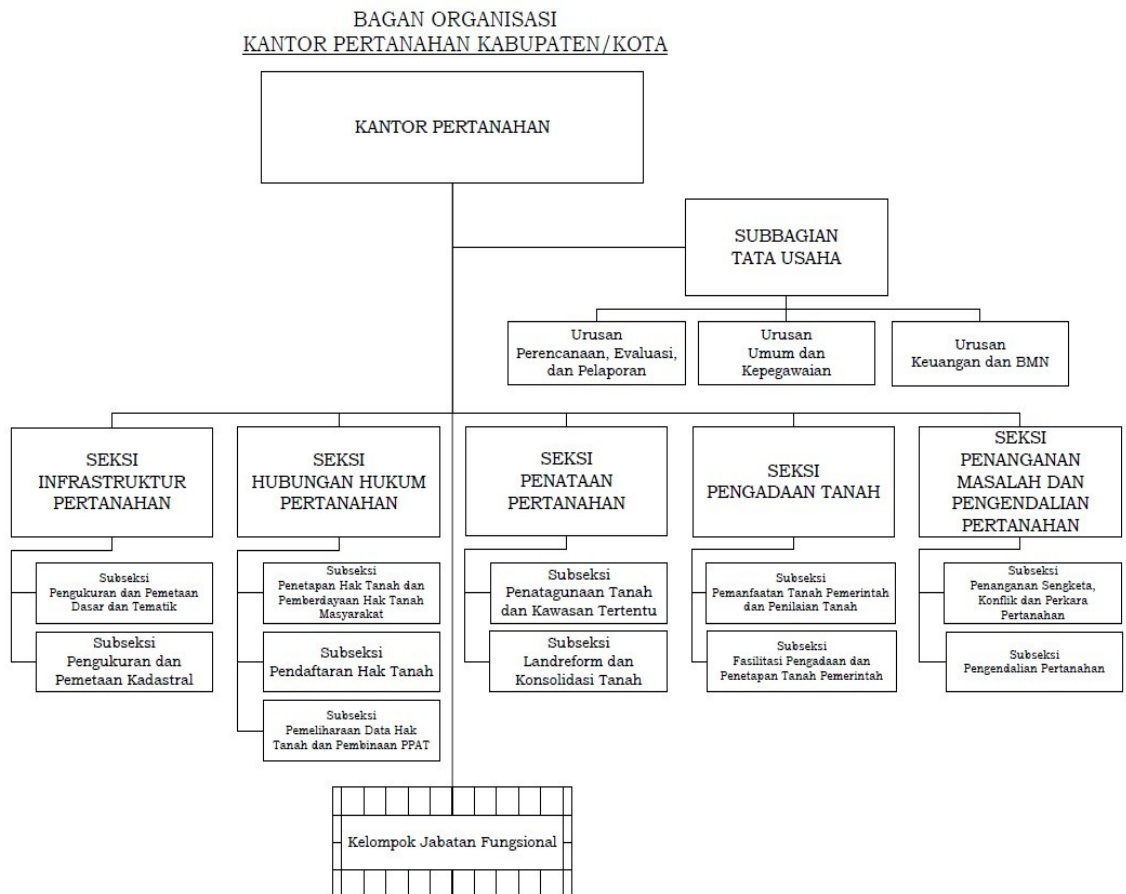
1. Perumusan kebijakan nasional di bidang pertanahan.
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang pertanahan.
3. Koordinasi kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan.
4. Pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang pertanahan.
5. Penyelenggaraan dan pelaksanaan survei, pengukuran dan pemetaan di bidang pertanahan.
6. Pelaksanaan pendaftaran tanah dalam rangka menjamin kepastian hukum.
7. Pengaturan dan penetapan hak-hak atas tanah.
8. Pelaksanaan penatagunaan tanah, reformasi agraria dan penataan wilayah-wilayah khusus.
9. Penyiapan administrasi atas tanah yang dikuasai dan/atau milik negara/daerah bekerja sama dengan Departemen Keuangan.
10. Pengawasan dan pengendalian penguasaan pemilikan tanah.
11. Kerja sama dengan lembaga-lembaga lain.
12. Penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan, perencanaan dan program di bidang pertanahan.
13. Pemberdayaan masyarakat di bidang pertanahan.
14. Pengkajian dan penanganan masalah, sengketa, perkara dan konflik di bidang pertanahan.
15. Pengkajian dan pengembangan hukum pertanahan.
16. Penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan.
17. Pendidikan, latihan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.
18. Pengelolaan data dan informasi di bidang pertanahan.
19. Pembinaan fungsional lembaga-lembaga yang berkaitan dengan bidang pertanahan.

20. Pembatalan dan penghentian hubungan hukum antara orang, dan/atau badan hukum dengan tanah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
21. Fungsi lain di bidang pertanahan sesuai peraturan perundangundangan yang berlaku.

4.1.3 Struktur dan Susunan Organisasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

a. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 8 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 694);



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Susunan organisasi Kantor Badan Pertanahan Kota Bogor terdiri dari :

1. Subbagian Tata Usaha;
 - Urusan Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan.

- Urusan Umum dan Kepegawaian.
- Urusan Keuangan dan BMN
- 2. Seksi Infrastruktur Pertanahan;
 - Kepala Seksi Infrastruktur Pertanahan
 - Kepala Sub Seksi Pengukuran dan Pemetaan Dasar dan Tematik
 - Kepala Sub Seksi Pengukuran dan Pemetaan Kadastral
- 3. Seksi Hubungan Hukum Pertanahan;
 - Kepala Sub Seksi Penetapan Hak Tanah dan Pemberdayaan Hak Tanah Masyarakat
 - Kepala Sub Seksi Pendaftaran Hak Tanah
 - Kepala Sub Seksi Pemeliharaan Data Hak Tanah dan Pembinaan PPAT
- 4. Seksi Penataan Pertanahan;
 - Kepala Sub Seksi Penatagunaan Tanah dan Kawasan Tertentu
 - Kepala Sub Seksi Landreform dan Konsolidasi Tanah
- 5. Seksi Pengadaan Tanah; dan
 - Kepala Sub Seksi Pemanfaatan Tanah Pemerintah dan Penilaian Tanah
 - Kepala Sub Seksi Fasilitasi Pengadaan dan Penetapan Tanah Pemerintah
- 6. Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan
 - Kepala Sub Seksi Penanganan Sengketa, Konflik dan Perkara Pertanahan
 - Kepala Sub Seksi Pengendalian Pertanahan

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijelaskan tugas dan wewenang yang beraktivitas di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor, adapun tugas pokok dan wewenang setiap bagian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Subbagian Tata Usaha

Mempunyai tugas melakukan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi Kantor Pertanahan.

 - Kepala Urusan Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan;

Mempunyai tugas melakukan penyiapan penyusunan rencana, program dan anggaran, serta pelaporan, pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan program strategis pertanahan.
 - Urusan Umum dan Kepegawaian;

Mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan urusan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, dan pengelolaan urusan kepegawaian pengoordinasian dan fasilitasi pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Pertanahan.
 - Kepala Urusan Keuangan dan BMN;

Mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan urusan keuangan dan administrasi barang milik negara.

2. Seksi Infrastruktur Pertanahan

Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian dan pelaksanaan pengukuran dan pemetaan dasar, pengukuran dan pemetaan kadastral, serta survei dan pemetaan tematik.

- Subseksi Pengukuran dan Pemetaan Dasar dan Tematik;
Mempunyai tugas melakukan pelaksanaan pengukuran dan pemetaan dasar, pelaksanaan pengukuran batas administrasi, kawasan dan wilayah tertentu, pelaksanaan pembinaan tenaga teknis, surveyor, dan petugas survei dan pemetaan tematik.
- Subseksi Pengukuran dan Pemetaan Kadastral; dan Kelompok Jabatan Fungsional;
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, koordinasi, pemantauan, pelaksanaan pengukuran dan pemetaan kadastral, pembukuan serta pengolahan basis data dan informasi batas bidang tanah, ruang dan perairan, serta evaluasi dan pelaporan.

3. Seksi Hubungan Hukum Pertanahan

Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian dan pelaksanaan penetapan hak tanah dan pemberdayaan hak tanah masyarakat, pendaftaran tanah dan pemeliharaan data hak tanah serta pembinaan PPAT.

- Subseksi Penetapan Hak tanah dan Pemberdayaan Tanah Masyarakat;
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, koordinasi, pemantauan, pelaksanaan pemberian penetapan, perpanjangan dan penetapan kembali hak perseorangan dan badan hukum swasta, serta hak atas ruang dan hak komunal.
- Subseksi Pendaftaran Hak Tanah;
mempunyai tugas pelaksanaan pendaftaran hak atas tanah, hak atas ruang, hak milik atas satuan rumah susun, hak pengelolaan, hak tanggungan, tanah wakaf, hak atas tanah badan sosial/keagamaan dan pencatatan pembatalan hak serta hapusnya hak, serta evaluasi dan pelaporan.
- Subseksi Pemeliharaan Data Hak Tanah dan Pembinaan PPAT;
Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan bimbingan teknis, koordinasi, pemantauan, pemeliharaan data pendaftaran tanah dan ruang, hak milik atas satuan rumah susun, hak pengelolaan, tanah wakaf, dan pemberian izin peralihan hak, pelepasan hak, perubahan penggunaan dan perubahan pemanfaatan/komoditas, peralihan saham, pengembangan dan pembinaan PPAT.

4. Seksi PenataanPertanahan

Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian dan pelaksanaan penatagunaan tanah dan kawasan tertentu, *landreform* dan konsolidasi tanah.

- Subseksi Penatagunaan Tanah dan KawasanTertentu;
Mempunyai tugas melakukan penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah, neraca penatagunaan tanah, bimbingan dan penerbitan pertimbangan teknis pertanahan dan penatagunaan tanah.
- Subseksi Landreform dan Konsolidasi Tanah;
Mempunyai tugas menyiapkanpelaksanaan inventarisasi dan pengelolaan basis data tanah obyek *landreform*, pengusulan penetapan/penegasan tanah obyek *landreform*, pengeluaran tanah dari obyek *landreform*, pendayagunaan tanah obyek *landreform* dan ganti kerugian tanah obyek *landreform*.

5. Seksi Pengadaan Tanah

Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian dan pelaksanaan pemanfaatan tanah pemerintah dan penilaian tanah, serta fasilitasi pengadaan dan penetapan tanahpemerintah.

- Subseksi Pemanfaatan Tanah Pemerintah dan Penilaian Tanah;
Mempunyai tugas melakukan penyiapan pemberian rekomendasi pencatatan peralihan danpenghapusan tanah pemerintah serta pemberian rekomendasi penertiban pelanggaran perjanjian kerjasama pemanfaatan tanah pemerintah, penilaian tanah, penilaian bidang tanah dan properti.
- Subseksi Fasilitas Pengadaan dan Penetapan Tanah Pemerintah;
Mempunyai tugas melakukan penyiapan pelaksanaan penetapan hak atas tanah, izin peralihan hak atau izin pelepasan hak dan kerjasama pemanfaatan aset instansi pemerintah, badan hukum pemerintah dan badan usaha pemerintah, serta evaluasi danpelaporan.

6. Seksi Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan

Mempunyai tugas melakukan pengoordinasian dan pelaksanaan penanganan sengketa, konflik dan perkara pertanahan, serta pengendalianpertanahan.

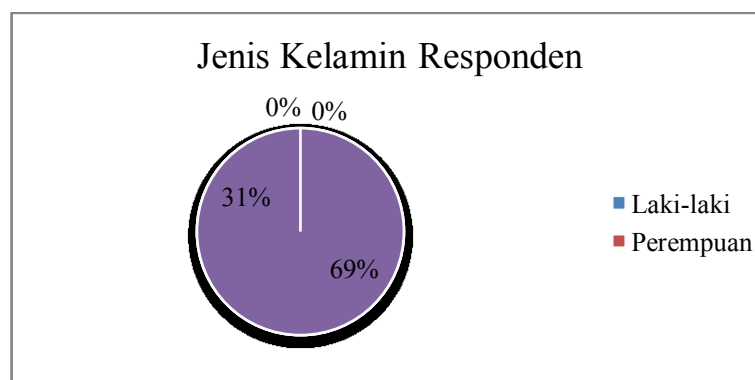
- Subseksi Penangan Sengketa, Konflik dan Perkara Pertanahan;
Mempunyai Tugas Penanganan dan penyelesaian sengketa/konflik Perkara pertanahan, serta analisis dan penyiapan usulan pembatalan hak atas tanah berdasarkan putusan pengadilan atau hasil perdamaian, serta evaluasi danpelaporan.

- Subseksi Pengendalian Pertanahan;
Memiliki tugas menyiapkan bahan bimbingan teknis, koordinasi, pemantauan, pelaksanaan pengendalian dan pemantauan pertanahan dan pelaksanaan penelitian data.

4.2 Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai negeri sipil Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 63 pegawai sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

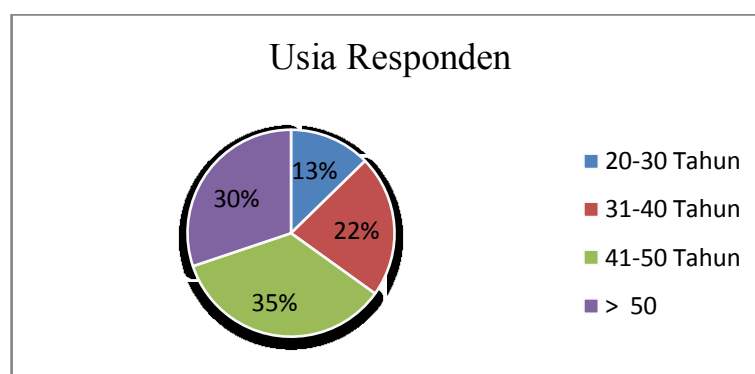


Sumber : Data Primer, diolah 2019

Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 43 responden dengan presentase 69%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 responden dengan presentase 31%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



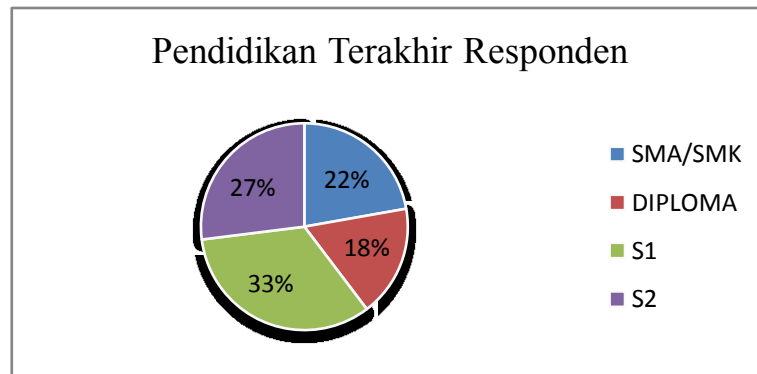
Sumber : Data Primer, diolah 2019

Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu usia 41-50 tahun sebanyak 22 responden dengan presentase 35%, lalu responden

dengan usia >50 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 30%, lalu responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 22%, dan usia 20-30 tahun sebanyak 8 responden dengan presentase 13%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

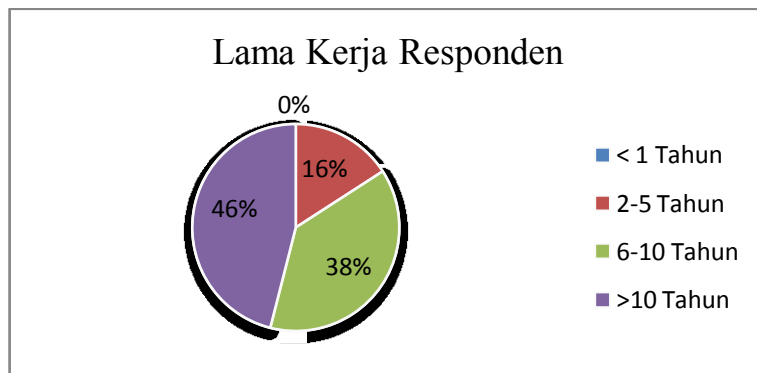


Sumber : Data Primer, diolah 2019

Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 responden dengan presentase 33%, lalu untuk pendidikan terakhir S2 sebanyak 17 responden dengan presentase 27%, lalu untuk pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 14 dengan presentase 22%, dan untuk pendidikan terakhir diploma sebanyak 11 responden dengan presentase 18%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



Sumber : Data Primer, diolah 2019

Gambar 4.5 Lama Kerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan lama kerja >10 tahun sebanyak 29 responden dengan presentase 46%, lalu responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 24 responden dengan presentase 34%, dan responden dengan lama kerja 2-5 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 16 %.

4.3 Pembahasan

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS.

4.3.1 Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi yang diterapkan oleh Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 63 pegawai. Tanggapan terhadap variabel budaya organisasi terdiri dari 18 sub dimensi yang berasal dari 7 dimensi Budaya Organisasi, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Tabel 4.1 Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	35
Setuju	4	40	160	64
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	273	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden atau 64% menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Saya mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja”. Yang artinya pegawai setuju mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{273}{5 \times 63} \times 100 = 87 \end{aligned}$$

Tabel 4.2 Tanggapan responden mengenai “Saya diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	27
Setuju	4	42	168	67
Kurang Setuju	3	4	12	6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	265	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 42 responden atau 67% menjawab setuju, dan sebanyak 4 responden atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67% pada pernyataan “ Saya diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja. Yang artinya pegawai setuju diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{265}{5 \times 63} \times 100 = 84$$

Tabel 4.3 Tanggapan responden mengenai “Saya harus berani mengambil resiko dan menerima konskuensi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	35
Setuju	4	39	156	62
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	272	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden atau 62% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 62% pada pernyataan “Saya harus berani mengambil resiko dan menerima konskuensi dalam bekerja”. Yang artinya pegawai setuju berani mengambil resiko dan menerima konskuensi dalam bekerja.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{272}{5 \times 63} \times 100 = 86$$

2. Perhatian pada hal-hal rinci

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai “ Saya harus mengerjakan pekerjaan secara teliti “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	43
Setuju	4	35	140	56
Kurang Setuju	3	1	3	1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	278	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden atau 56% menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan “Saya harus mengerjakan pekerjaan secara teliti”. Yang artinya pegawai setuju harus mengerjakan pekerjaan secara teliti.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{273}{5 \times 63} \times 100 = 87$$

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai “Saya harus cermat dalam memeriksa hasil kerja saya“

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	37
Setuju	4	37	148	59
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	272	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 responden atau 37% menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden atau 59% menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai

sebesar 59% pada pernyataan “Saya harus cermat dalam memeriksa hasil kerja saya”. Yang artinya pegawai setuju harus cermat dalam memeriksa hasil kerja saya.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{272}{5 \times 63} \times 100 = 86 \end{aligned}$$

3. Orientasi Hasil

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	33
Setuju	4	30	120	48
Kurang Setuju	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	260	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden atau 33% menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 11 responden atau 18% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48% pada pernyataan “Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan”. Yang artinya pegawai setuju intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang dilakukan.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{260}{5 \times 63} \times 100 = 83 \end{aligned}$$

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	33
Setuju	4	40	160	64
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	271	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 responden atau 33% menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden atau 64% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi”. Yang artinya pegawai setuju dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{271}{5 \times 63} \times 100 = 86$$

4. Orientasi individu

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32
Setuju	4	41	164	65
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	270	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 32% menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden atau 65% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen”. Yang artinya pegawai setuju berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{270}{5 \times 63} \times 100 = 86$$

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	29
Setuju	4	39	156	62
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		63	262	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 18 responden atau 29% menjawab sangat setuju, sebanyak 39 responden atau 62% menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden atau 8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja”. Yang artinya pegawai setuju mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{262}{5 \times 63} \times 100 = 83$$

5. Orientasi Tim

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Saya melakukan kerjasama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	48
Setuju	4	28	112	44
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	277	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 30 responden atau 48% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden atau 44% menjawab setuju, dan sebanyak 5 responden atau 8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai

sebesar 48% pada pernyataan “Saya melakukan kerjasama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan”. Yang artinya pegawai sangat setuju melakukan kerjasama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{277}{5 \times 63} \times 100 = 88$$

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Saya bekerja sama dengan atasan dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	35
Setuju	4	35	140	56
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		63	266	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 22 responden atau 35% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden atau 56% menjawab setuju, sebanyak 5 responden atau 8% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan “Saya bekerja sama dengan atasan dalam bekerja”. Yang artinya pegawai setuju bekerja sama dengan atasan dalam bekerja. Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{266}{5 \times 63} \times 100 = 84$$

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	27
Setuju	4	37	148	60
Kurang Setuju	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		63	257	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 responden atau 27% menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden

atau 60% menjawab setuju, sebanyak 7 responden atau 11% menjawab kurang setuju, sebanyak 1 responden atau 1% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim”. Yang artinya pegawai setuju mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{257}{5 \times 63} \times 100 = 82 \end{aligned}$$

6. Keagresifan

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “ Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	40
Setuju	4	35	140	56
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		63	272	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 25 responden atau 40% menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden atau 56% menjawab setuju, sebanyak 2 responden atau 3% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56% pada pernyataan “Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan”. Yang artinya pegawai setuju untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{272}{5 \times 63} \times 100 = 86 \end{aligned}$$

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Saya harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32
Setuju	4	40	160	64
Kurang Setuju	3	3	9	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	269	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 32% menjawab sangat setuju, sebanyak 40 responden atau 64% menjawab setuju, dan sebanyak 3 responden atau 4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64% pada pernyataan “Saya harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja”. Yang artinya pegawai setuju harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{269}{5 \times 63} \times 100 = 85$$

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “ Saya harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	60
Setuju	4	25	100	40
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	290	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 38 responden atau 60% menjawab sangat setuju, dan sebanyak 25 responden atau 40% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 60% pada pernyataan “Saya harus bekerja semaksimal mungkin unruk mendapatkan hasil yang baik”. Yang artinya pegawai sangat setuju bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{290}{5 \times 63} \times 100 = 92$$

7. Stabilitas

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “ Adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh pegawai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	49
Setuju	4	28	112	45
Kurang Setuju	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	1	1	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	277	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 31 responden atau 49% menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden atau 45% menjawab setuju, sebanyak 3 responden atau 5% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 1 responden menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 46% pada pernyataan “ Adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh pegawai”. Yang artinya pegawai sangat setuju adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi pegawai.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{277}{5 \times 63} \times 100 = 88$$

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “ Intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	43
Setuju	4	30	120	48
Kurang Setuju	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	1	2	1
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	272	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 27 responden atau 43% menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden atau 48% menjawab setuju, sebanyak 5 responden atau 8% menjawab kurang setuju,

dan sebanyak 1 responden atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 48% pada pernyataan “Intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen”. Yang artinya pegawai setuju intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{272}{5 \times 63} \times 100 = 86$$

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai “ Saya harus konsisten dalam melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32
Setuju	4	41	164	65
Kurang Setuju	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		63	270	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 responden atau 32% menjawab sangat setuju, sebanyak 41 responden atau 65% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden atau 3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65% pada pernyataan “Saya harus konsisten dalam melakukan pekerjaan”. Yang artinya pegawai setuju harus konsisten dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{270}{5 \times 63} \times 100 = 85$$

Maka berdasarkan pemaparan diatas, yaitu berupa bobot penilaian dari hasil kuesioner yang diolah dengan menggunakan SPSS 22. Berikut ini adalah nilai hasil rata-rata tanggapan kuesioner dari masing-masing kelompok pernyataan kuesioner budaya organisasi dan nilai rata-rata kuesioner secara keseluruhan variabel budaya organisasi :

Tabel 4.19 Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Budaya organisasi

No	Pernyataan	Total Skor	Skor Rata-rata
Inovasi dan Pengambilan Resiko			
1.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja.	273	270
2.	Saya diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja.	265	
3.	Saya harus berani mengambil resiko dan menerima koskuensi dalam bekerja.	272	
Perhatian pada Hal-hal Rinci			
1.	Saya harus mengerjakan pekerjaan secara teliti.	278	275
2.	Saya harus cermat dalam memeriksa hasil kerja saya.	272	
Orientasi Hasil			
1.	Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan.	260	265
2.	Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi.	271	
Oreintasi Individu			
1.	Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen.	270	266
2.	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya.	262	
Orientasi Tim			
1.	Saya melakukan kerjasama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.	277	267
2.	Saya bekerja sama dengan atasan dalam bekerja.	266	
3.	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim.	257	
Keagresifan			
1.	Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	272	277
2.	Saya harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja.	269	
3.	Saya harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.	290	
Stabilitas			
1.	Adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh pegawai.	277	273
2.	Intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen.	272	
3.	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan.	270	

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa dari ketujuh dimensi pada variabel budaya organisasi, nilai tertinggi berada pada dimensi keagresifan dengan skor rata-rata 277, dengan pernyataan saya harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik dengan total skor 290. Artinya pegawai akan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugasnya, pegawai harus bekerja semaksimal mungkin untuk

mendapatkan hasil yang sebaik mungkin. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi orientasi hasil dengan skor rata-rata 265, dengan pernyataan Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan dengan total skor 260. Artinya pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor merasa intansi lebih mengutamakan hasil pekerjaan yang dihasilkan daripada teknik-teknik dan proses dalam mengerjakannya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menyangkut produk hukum dan tidak bisa sembarangan dikerjakan karena akan berakibat fatal bagi intansi dan akan merugikan masyarakat pemegang hak atas tanah tersebut.

Data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan *software* atau aplikasi komputer SPSS versi 22 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu budaya organisasi. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20 Analisa Hasil Distribusi Budaya Organisasi

Statistics		
BudayaOrganisasi		
N	Valid	63
	Missing	0
Mean		77.16
Std. Error of Mean		.546
Median		78.00
Mode		79
Std. Deviation		4.330
Variance		18.749
Skewness		.026
Std. Error of Skewness		.302
Kurtosis		-.506
Std. Error of Kurtosis		.595
Range		20
Minimum		68
Maximum		88
Sum		4861

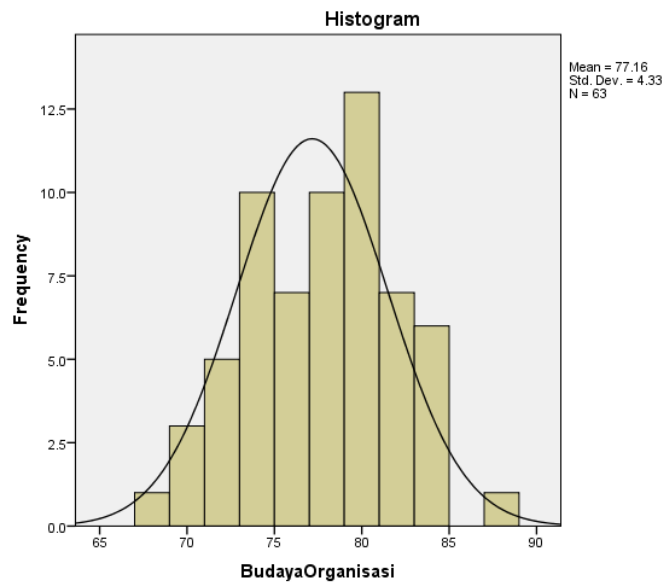
Sumber : Output SPSS 22

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik budaya organisasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 77,16 dengan range 20 dan total skor 4861. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor maka untuk mengetahui pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ Teoritik = \frac{skor\ terendah(\Sigma\ Item\ Pernyataan) + skor\ tertinggi(\Sigma\ Item\ Pernyataan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik\ (X) = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 77,16 dan skor rata-rata empirik sebesar 54. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanaha Nasional Kota Bogor baik. Selanjutnya histogram variabel Budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor:



Gambar 4.6 Histogram Budaya Organisasi

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 63 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 68, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 88, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 77,16. Nilai 79 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 13 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data budaya organisasi cenderung berdistribusi normal.

4.3.2 Kinerja Pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai yang diterapkan oleh Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 63 pegawai. Tanggapan terhadap variabel budaya organisasi terdiri dari 14 sub dimensi yang berasal dari 5 dimensi Kinerja Pegawai, dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	30
Sering	4	43	172	67
Kadang-kadang	3	1	3	1
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	270	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 30% menjawab selalu, sebanyak 43 orang responden atau 67% menjawab sering dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 67% pada pernyataan " Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik". Yang artinya pegawai sering melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{270}{5 \times 63} \times 100 = 85$$

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	27
Sering	4	39	156	62
Kadang-kadang	3	5	15	8
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	2	2	3
Jumlah		63	258	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 orang responden atau 27% menjawab selalu, sebanyak 39 orang responden atau 62% menjawab sering, sebanyak 5 orang responden atau 8% menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang responden atau 3% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 62% pada pernyataan " Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan". Yang artinya pegawai sering mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh atasan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{258}{5 \times 63} \times 100 = 82$$

2. Kuantitas kerja

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “ Hasil pekerjaan yang pegawai kerjakan sesuai dengan target ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	27
Sering	4	25	100	40
Kadang-kadang	3	14	42	22
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	6	6	10
Jumlah		63	235	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 17 orang responden atau 27% menjawab selalu, sebanyak 25 orang responden atau 40% menjawab sering, sebanyak 14 orang responden atau 22% menjawab kadang-kadang, sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab pernah, dan sebanyak 6 orang responden atau 10% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 40% pada pernyataan " Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target". Yang artinya pegawai selalu menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{235}{5 \times 63} \times 100 = 75$$

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	14	70	22
Sering	4	28	122	46
Kadang-kadang	3	8	24	13
Pernah	2	7	14	11
Tidak pernah	1	5	5	8
Jumlah		63	235	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 14 orang responden atau 22% menjawab selalu, sebanyak 28 orang responden atau 46% menjawab sering, sebanyak 3 orang responden atau 13% menjawab kadang-kadang, sebanyak 7 orang responden atau 11% menjawab pernah, dan sebanyak 5 orang responden atau 8% menjawab tidak pernah.. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 46% pada pernyataan " Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan". Yang artinya pegawai mampu penyelesaian tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{235}{5 \times 63} \times 100 = 75$$

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai "Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	12	60	19
Sering	4	29	116	46
Kadang-kadang	3	9	27	14
Pernah	2	7	14	11
Tidak pernah	1	6	6	10
Jumlah		63	223	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 12 orang responden atau 19% menjawab selalu, sebanyak 29 orang responden atau 46% menjawab sering, sebanyak 9 orang responden atau 14% menjawab kadang-kadang, sebanyak 7 orang responden atau 11% menjawab pernah, dan sebanyak 6 orang responden atau 10% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 46% pada pernyataan " Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai". Yang artinya pegawai melaksanakan tugas hingga selesai tanpa ditunda-tunda.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{223}{5 \times 63} \times 100 = 74$$

3. Pemanfaatan Waktu

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	38
Sering	4	35	140	56
Kadang-kadang	3	4	12	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	272	100

Sumber : Data Kuesioner, Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 24 orang responden atau 38% menjawab selalu, sebanyak 35 orang responden atau 56% menjawab sering dan sebanyak 4 orang responden atau 6% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 56% pada pernyataan " Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja". Yang artinya pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja tanpa terlambat.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{272}{5 \times 63} \times 100 = 86$$

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	13	65	21
Sering	4	31	124	48
Kadang-kadang	3	10	30	16
Pernah	2	3	6	5
Tidak Pernah	1	6	6	10
Jumlah		63	231	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 13 orang responden atau 21% menjawab selalu, sebanyak 31 orang responden atau 48% menjawab sering, sebanyak 10 orang responden atau 16% menjawab kadang-kadang, sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab pernah, dan sebanyak 6 responden atau 10% menjawab tidak pernah.. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 48% pada pernyataan " Pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan". Yang artinya pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan tugasnya.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{231}{5 \times 63} \times 100 = 73$$

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	10	50	16
Sering	4	40	160	63
Kadang-kadang	3	5	15	8
Pernah	2	3	6	5
Tidak pernah	1	5	5	8
Jumlah		63	236	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 16% menjawab selalu, sebanyak 40 orang responden atau 63% menjawab sering, sebanyak 5 orang responden atau 8% menjawab kadang-kadang, sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab pernah, dan sebanyak 5 orang responden atau 8% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 63% pada pernyataan " Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan". Yang artinya pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh atasan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{236}{5 \times 63} \times 100 = 75$$

4. Kehadiran

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	36
Sering	4	39	156	62
Kadang-kadang	3	1	3	1
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	274	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 36% menjawab selalu, sebanyak 39 orang responden atau 62% menjawab sering dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 62% pada pernyataan "Selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai". Yang artinya pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{274}{5 \times 63} \times 100 = 87 \end{aligned}$$

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai " Pegawai harus meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	33
Sering	4	34	136	54
Kadang-kadang	3	8	24	13
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	265	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 33% menjawab selalu, sebanyak 34 orang responden atau 54% menjawab sering dan sebanyak 8 orang responden atau 13% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 54% pada pernyataan " Pegawai meminimalisir tida masuk kerja dengan keterangan apapun". Yang artinya pegawai harus meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{265}{5 \times 63} \times 100 = 84 \end{aligned}$$

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	30
Sering	4	43	172	67
Kadang-kadang	3	2	6	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	268	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 30% menjawab selalu, sebanyak 43 orang responden atau 67% menjawab sering dan sebanyak 2 orang responden atau 3% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 67% pada pernyataan " Pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja". Yang artinya pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{268}{5 \times 63} \times 100 = 85$$

5. Tanggung Jawab

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	34
Sering	4	40	160	64
Kadang-kadang	3	1	3	1
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	270	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 21 orang responden atau 34% menjawab selalu, sebanyak 40 orang responden atau 64% menjawab sering, sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 64% pada pernyataan " Pegawai bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan" Yang artinya pegawai bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{270}{5 \times 63} \times 100 = 85$$

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	32
Sering	4	37	148	58
Kadang-kadang	3	6	18	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		63	266	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 32% menjawab selalu, sebanyak 37 orang responden atau 58% menjawab sering dan sebanyak 6 orang responden atau 10% menjawab kadang-kadang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 58% pada pernyataan " Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan". Yang artinya pegawai bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan oleh atasan.

Tanggapan total responden :

$$\text{Skor} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{266}{5 \times 63} \times 100 = 84$$

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai “ Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	29
Sering	4	40	160	65
Kadang-kadang	3	3	9	5
Pernah	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah		63	262	100

Sumber : Data Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 29% menjawab selalu, sebanyak 40 orang responden atau 65% menjawab sering, sebanyak 3 orang responden atau 5% menjawab kadang-kadang, sebanyak 1 orang responden atau 1% menjawab tidak

pernah, dan sebanyak 1 orang responden menjawab pernah.. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sering sebesar 65% pada pernyataan "Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan". Yang artinya pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tanpa menunda-nunda.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Skor} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{5 \times 63} \times 100 = 83 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan pemaparan diatas, yaitu berupa bobot penilaian dari hasil kuesioner yang diolah dengan menggunakan SPSS 22. Berikut ini adalah nilai hasil rata-rata tanggapan kuesioner dari masing-masing kelompok pernyataan kuesioner kinerja pegawai dan nilai rata-rata kuesioner secara keseluruhan variabel kinerja pegawai :

Tabel 4.35 Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	Total skor	Skor rata-rata
Kualitas Kerja			
1.	Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik	270	264
2.	Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan	258	
Kuantitas kerja			
1.	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target.	235	231
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.	235	
3.	Saya melksanakan tugas hingga selesai	223	
Pemanfaatan waktu			
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.	272	246
2.	Pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.	231	
3.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai denan waktu yang telah direncanakan.	236	
Kehadiran			
1.	Pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai.	274	269
2.	Pegawai meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun.	265	
3.	Pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja.	268	
Tanggung Jawab			
1.	Saya bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan.	270	266
2.	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan saat penambilan keputusan.	266	
3.	Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	262	

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden mengenai budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa dari ketujuh dimensi pada variabel kinerja pegawai, nilai tertinggi berada pada dimensi kehadiran dengan skor rata-rata 269, dengan pernyataan pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai dengan total skor 274. Artinya pegawai akan selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai dan akan meminimalisir ketidakhadiran. Sedangkan skor terendah berada pada dimensi kuantitas kerja dengan skor rata-rata 231, dengan pernyataan pegawai melaksanakan tugas hingga selesai dengan skor 223. Artinya pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga tugas yang diberikan oleh atasan mengalami hambatan dan tidak mencapai tujuan intansi.

Data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan *software* atau aplikasi komputer SPSS versi 22 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel y yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.36 Analisa Hasil Distribusi Kinerja Pegawai :

KinerjaPegawai		Statistics
N	Valid	63
	Missing	0
	Mean	56.43
	Std. Error of Mean	.818
	Median	56.00
	Mode	56
	Std. Deviation	6.490
	Variance	42.120
	Skewness	-.271
	Std. Error of Skewness	.302
	Kurtosis	-.546
	Std. Error of Kurtosis	.595
	Range	28
	Minimum	42
	Maximum	70
	Sum	3555

Sumber : Output SPSS 22

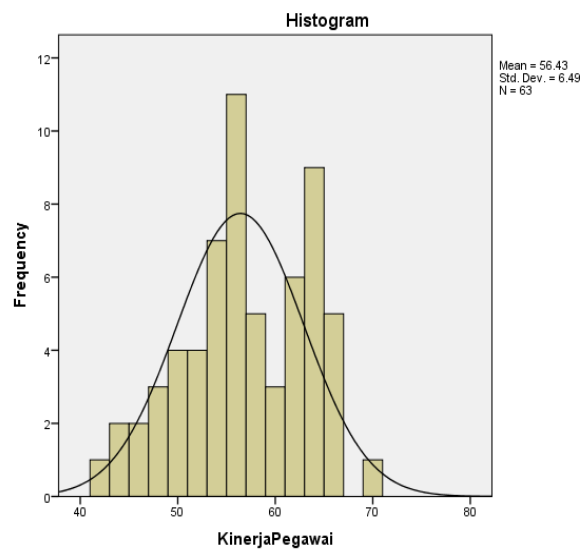
Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 56,43 dengan range 28 dan total skor 3555. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor maka untuk mengetahui pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ Teoritik = \frac{\text{skor terendah}(\sum \text{Item Pernyataan}) + \text{skor tertinggi}(\sum \text{Item Pernyataan})}{2}$$

$$Skor\ Teoritik\ (Y) = \frac{1(14) + 5(14)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 56,43 dan skor rata-rata empirik sebesar 42. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada

Kantor Badan Pertanaha Nasional Kota Bogor baik. Selanjutnya histogram variabel kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor:



Gambar 4.7 Kinerja Pegawai

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 63 orang pegawai sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 42, sedangkan nilai skor responden terbesar adalah 70, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 56,43. Nilai 45 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul dengan jumlah sebanyak 11 responden. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja pegawai cenderung berdistribusi normal.

4.4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai, penulis melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil analisis korelasi *rank spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			BudayaOrganisasi	KinerjaPegawai
Spearman's rho	BudayaOrganisasi	Correlation Coefficient	1.000	.516**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	63	63
	KinerjaPegawai	Correlation Coefficient	.516**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 63, kemudian nilai sig. adalah 0,000. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Selanjutnya, dari output di atas diketahui *Correlation Coefficient* sebesar 0,516, maka nilai ini menandakan hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.38 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0.60 – 0.799		Kuat
0,40 – 0,599	0,516	Sedang
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

4.4.2 Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan *rank spearman* bahwa nilai korelasi $r = 0,516$ Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diperoleh dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,516^2 \times 100\%$$

$$KD = 26,6256\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah 26,6256%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 26,6256%, sedangkan sisanya 73,3744% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4.3 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 4.39 Hubungan Fungsional Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.094	12.715		243	.809
BudayaOrganisasi	.771	.165	.515	4.688	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 3.094 + 0,771 X$$

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh hasil $\hat{Y} = 3.094 + 0,771 X$, artinya ketika variabel Budaya

Organisasi bernilai konstan maka Kinerja Pegawai bernilai positif sebesar 3.094 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi menyebabkan kenaikan 0,771 poin pada Kinerja Pegawai, dan sedangkan sisanya 0,229 dijelaskan oleh faktor lain.

4.4 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.4.1 Pembahasan

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator keagresifan. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional kota Bogor mempunyai komitmen besar dimana pegawai bertanggung jawab pada pekerjaannya dan harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah terdapat pada variabel dimensi orientasi hasil. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor merasa intansi lebih menutamakan hasil kerja yang diberikan daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai.

Secara keseluruhan, skor rata-rata empirik keterikatan pegawai lebih besar daripada skor teoritis ($77,16 > 54$), sehingga dapat dikatakan budaya organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor relatif baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel Kinerja Pegawai, maka dapat diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi terdapat pada indikator kehadiran. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor akan selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai dan mempunyai komitmen yang besar terhadap intansi bahwa tidak masuk kerja adalah hal yang salah dan perlu dihindari sehingga pegawai dapat mentaati peraturan yang sudah ada di intansi terutama terhadap kehadiran.

Sedangkan tanggapan skor total responden terendah terdapat pada variabel dimensi kuantitas kerja. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional kota Bogor kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga tugas yang diberikan oleh atasan mengalami hambatan dan tidak mencapai target, dikarenakan kurangnya waktu yang diberikan oleh intansi dalam mengerjakan tugas mengakibatkan tidak selesai tepat waktu.

Secara keseluruhan, skor rata-rata empirik keterikatan pegawai lebih besar daripada skor skor teoritis ($56,43 > 42$), sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor relatif baik.

Berdasarkan pada pengolahan data, penelitian ini menunjukkan pada variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Dimana dapat diketahui korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai didapat nilai korelasi sebesar 0,516. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 26,6256%, sedangkan 73.3744% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini. Diketahui nilai thitung adalah sebesar 4,7040 dan ttabel sebesar 1,6702, maka thitung > ttabel ($4,7040 > 1,6702$) artinya H_a diterima tolak H_0 . Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh hasil $\hat{Y} = 3.094 + 0,771 X$. Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, penelitian ini berjalan dengan hipotesis yang ada.

Berdasarkan hasil dari korelasi (r) penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resti Prasiska Chandra (2018) dengan hasil $r = 0,520$, dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dary Abdulrahman (2018) dengan hasil $r = 0,525$ yang menyatakan terdapat hubungan yang sedang antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan $r = 0,516$ (sedang).

Selanjutnya berdasarkan hasil korelasi (r) penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elvita Febriana (2018) dengan hasil $r = 0,812$, penelitian yang dilakukan oleh Yogi Aji Nugraha (2018) dengan hasil $r = 0,678$, dan penelitian yang dilakukan oleh Rezha Delviandra Fahlevi (2018) dengan hasil $r = 0,822$ (kuat). Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Maka hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian, yang menyatakan hasil dari korelasi $r = 0,516$ (sedang).

Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Resti Prasiska Chandra (2018) yang menyatakan bahwa thitung > ttabel dengan nilai $3,8502 > 1,6741$, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dary Abdulrahman (2018) yang menyatakan bahwa thitung > ttabel dengan nilai $5,848 > 1,661$, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Elvita Febriana (2018) yang menyatakan bahwa thitung > ttabel dengan nilai $8,576 > 1,685$, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yogi Aji Nugraha (2018) yang menyatakan bahwa thitung > ttabel dengan nilai $6,3448 > 1,70113$, dan penelitian yang dilakukan oleh Rezha Delviandra Fahlevi (2018) yang menyatakan bahwa thitung > ttabel dengan nilai $11,456 > 1,669$, yang menyatakan H_a diterima H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan H_a diterima H_0 ditolak, dimana thitung > ttabel dengan nilai $4,7047 > 1,6702$.

4.4.2 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Badan pertanahan Nasional Kota Bogor dengan responden sebanyak 63 orang mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Penulis mendapatkan hasil bahwa

terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan perhitungan korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh koefisien korelasi 0,516, hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang sedang antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dan koefisien determinasi menunjukkan persentase sebesar 26,6256%, sedangkan 73.3744% dijelaskan oleh faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari ketujuh dimensi pada variabel (X) budaya organisasi, terdapat kelemahan pada ukuran orientasi hasil dan orientasi individu, dikarenakan balas jasa yang kurang diberikan oleh intansi, karena intansi lebih mengutamakan hasil kerja daripada teknik-teknik dan proses yang diberikan oleh pegawai dikarenakan pekerjaan ini menyangkut produk hukum, karena dalam melakukan pekerjaannya pegawai harus mengejar target. Pegawai harus memiliki waktu yang cukup dalam proses pekerjaannya, dan juga mendapatkan balas jasa atas prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dan tujuan intansipun akan tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima dimensi pada variabel (Y) kinerja pegawai, terdapat kelemahan pada ukuran kuantitas kerja, karena kurangnya waktu yang diberikan oleh intansi dalam mengerjakan tugas mengakibatkan seringnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak selesai tepat waktu, dan tidak mencapai target yang telah direncanakan setiap bulannya, masih banyaknya pegawai yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga tugas yang diberikan oleh atasan sering mengalami hambatan dan tidak selesai tepat waktu.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa dengan adanya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan tujuan intansi akan tercapai, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi dari sebelumnya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dengan responden sebanyak 63 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 77,16 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 54 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument budaya organisasi atau variabel X yaitu ($77,16 > 54$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi pada Kantor badan Pertanahan Nasional Kota Bogor baik.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor dengan responden 63 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 56,43 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 42 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja pegawai atau variabel Y yaitu ($56,43 > 42$) sehingga penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Kantor badan Pertanahan Nasional Kota Bogor baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor. Dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil $r = 0,516$, artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang.
 - b. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 26,6256% hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kinerja pegawai sebesar 26,6256% sedangkan sisanya 73,3744% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - c. Hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai diperoleh hasil $\hat{Y} = 3,094 + 0,771 X$. Hal ini menunjukkan ketika variabel budaya organisasi bernilai konstan maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 3,094 dan setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya organisasi menyebabkan kenaikan 0,771 poin pada kinerja pegawai, dan sedangkan sisanya 0,229 dijelaskan oleh faktor lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketika budaya organisasi naik maka kinerja pegawai akan naik dan sebaliknya jika budaya organisasi turun maka kinerja pegawai akan turun.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor yaitu sebagai berikut :

1. Praktik

Bagi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor untuk meningkatkan kinerja hendaknya pihak instansi lebih memperhatikan lagi penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan instansi terutama pada indikator orientasi hasil, karena instansi lebih mengutamakan hasil pekerjaan yang dihasilkan daripada teknik-teknik dan proses dalam mengerjakannya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menyangkut produk hukum dan tidak bisa sembarangan dikerjakan karena akan berakibat fatal bagi instansi dan akan merugikan masyarakat pemegang hak atas tanah tersebut dan instansi harus memberikan waktu yang cukup dalam proses pekerjaannya. Selain itu disarankan juga untuk memperhatikan kuantitas kerja guna meningkatkan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai dengan baik dan tepat waktu, agar dapat mencapai target produk instansi yang dihasilkan dengan baik dan tepat waktu, agar tidak mengalami hambatan dan tujuan instansi pun akan tercapai dengan baik.

2. Teoritis

Dalam penelitian ini hanya meneliti variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh peneliti, agar memberikan masukan untuk instansi guna mencapai tujuan instansi yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Badung: Cv. Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks.
- Brernadin, John H. (2007). *Human Resource Management: An Ecperiential Approach 3nd edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Byars, Llyod L. (2010). *Human Resource Management 12th edition*. United States Of America: Irwin Printed.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management: Global Edition*. Twelfth Edition. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabta
- Ghazali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: B-P UNDIP.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Houldsworth, Elizabeth. (2007). *Mengelola Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Edisi Kesatu, Cetakan Ketiga. Depok: Rajawali Pers.
- Keyton, Joann. (2011). *Communication & Organizational Culture*, America, Sage Publication, Inc.
- Mathis L.Robert & John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. 13 Edition, United States Of America, South Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT RinekaCipta.
- Priansa. Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV Alfabeta.

- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sule, Tisnawati Erni dan Saefullah, Kurniawan. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi Pertama*, Cetakan Kesebelas. Depok: Prenadamedia Group
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitataif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamir. (2014). *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA
- Umar, Husein. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Penerbit CV. PustakaSetia
- Wibowo. (2016), *Budaya Organisasi*, Edisi Kedua, Jakarta. Penerbit Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.
- Yasin, Mahmuddin. (2013). *Membangun Organisasi Berbudaya (Studi BUMN)*. Jakarta Selatan: Expose
- Penelitian sebelumnya:
- Evita Febriana. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV Azka Syahrani.
- Muhammad Dary Abdulrahman. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Faco Global Engeneering Divisi Produksi. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Resti Prasiska Chandra. (2018). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Leuwisadeng Kabupaten Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.
- Rezha Delviandra Fahlevi (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Eka Graha. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.

Yogo Aji Nugraha. (2018) Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cibungbulang. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Raden Putri Noviana Silviani
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 04 November 1996
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Kp. Cibedug Tengah RT.001/RW.004, Ds. Nagrak,
Kec. Sukaraja, Kab. Bogor 16710.

PENDIDIKAN

1. SD Negeri Nagrak 01 Kab. Bogor : Tahun 2003-2009
2. SMP Negeri 11 Kota Bogor : Tahun 2009- 2012
3. SMA Negeri 7 Kota Bogor : Tahun 2012-2015
4. Universitas Pakuan Bogor : Tahun 2015-2019

Bogor, Oktober 2019

(Raden Putri Noviana Silviani)

GET
 FILE='C:\Users\NANDA\Desktop\data putri\uji validitas budaya organisasi.sav'.
 DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 item_16 item_17 item_18 item_19 item_20 item_21 skor_total
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet1] C:\Users\NANDA\Desktop\data putri\uji validitas budaya organisasi.sav

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	skor_total
item_1 Pearson Correlation	1	.566*	.470*	-.117	-.112	.351	-.289	.537*	-.247	.464**	.196	.072	-.078	.055	.146	.219	.244	-.044	.241	.400*	.023	.603**
Sig. (2-tailed)		.001	.009	.538	.557	.057	.121	.002	.188	.010	.300	.706	.682	.771	.442	.244	.194	.817	.200	.028	.904	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2 Pearson Correlation	.566**	1	.481*	.018	-.044	.262	-.254	.327	-.175	.231	.057	.353	-.018	-.019	.176	.350	.160	.022	.264	.163	-.126	.578**
Sig. (2-tailed)	.001		.007	.925	.818	.161	.176	.077	.355	.218	.767	.056	.925	.921	.353	.058	.399	.908	.158	.390	.506	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3 Pearson Correlation	.338	.481*	1	-.284	.071	.062	-.104	.401*	-.071	.472**	.110	.061	.066	.031	.351	-.056	-.016	-.261	.000	-.100	-.236	.470**
Sig. (2-tailed)	.009	.007		.128	.708	.743	.586	.028	.708	.008	.564	.749	.730	.871	.057	.771	.932	.164	1.000	.601	.210	.068
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4 Pearson Correlation	-.117	.018	-.284	1	.175	.153	.000	.000	.153	-.347	.127	-.054	-.107	-.304	-.020	.350	.060	.132	-.264	-.244	-.307	.021
Sig. (2-tailed)	.538	.925	.128		.355	.419	1.000	1.000	.419	.060	.503	.776	.573	.102	.918	.058	.753	.486	.158	.194	.099	.914
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5 Pearson Correlation	-.112	-.044	.071	.175	1	.205	.022	.000	.071	-.047	-.283	.022	.153	-.148	.008	.056	.139	.261	-.216	-.199	-.096	-.363*

item_12	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.072 .706 30	.353 .056 30	.061 .749 30	-.054 .776 30	.022 .907 30	.061 .749 30	.330 .075 30	.290 .120 30	.061 .749 30	.059 .758 30	-.100 .598 30	1 .520 30	.122 .415 30	.154 .242 30	.220 .918 30	.020 .302 30	-.195 .186 30	-.248 .597 30	.101 .871 30	.031 .378 30	.167 .378 30	.473** .008 30
item_13	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.078 .682 30	-.018 .925 30	.066 .730 30	-.107 .573 30	.153 .419 30	.066 .730 30	.000 1.000 30	-.436* .016 30	-.153 .419 30	.116 .543 30	.014 .941 30	.122 .520 30	1 .001 30	.590** .024 30	.410* .474 30	.136 .202 30	.239 .097 30	.308 .352 30	.176 .669 30	-.081 .250 30	.217 .250 30	.434* .016 30
item_14	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.055 .771 30	-.019 .921 30	.031 .871 30	-.304 .102 30	-.148 .436 30	-.202 .285 30	.113 .553 30	-.349 .059 30	-.085 .654 30	.041 .829 30	-.161 .396 30	.154 .415 30	.244 .001 30	1 .009 30	.472** .212 30	-.235 .551 30	.113 .774 30	.055 .622 30	.094 1.000 30	.000 .293 30	.199 .194 30	.590** .194 30
item_15	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.146 .442 30	.176 .353 30	.351 .057 30	-.020 .918 30	.008 .967 30	.231 .219 30	-.012 .952 30	-.060 .754 30	-.128 .502 30	.084 .658 30	.041 .829 30	.220 .242 30	.410* .024 30	.472** .009 30	1 .602 30	-.099 .478 30	.135 .689 30	.076 .068 30	-.337 .094 30	-.311 .522 30	.122 .522 30	.379* .039 30
item_16	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.219 .244 30	.350 .058 30	-.056 .771 30	.350 .058 30	.056 .771 30	.182 .335 30	-.046 .809 30	-.119 .532 30	.063 .739 30	.084 .659 30	.056 .767 30	.020 .918 30	.136 .474 30	-.235 .212 30	-.099 .602 30	1 .013 30	.449* .009 30	.471** .123 30	.288 .350 30	.177 .945 30	.013 .945 30	.514** .004 30
item_17	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.244 .194 30	.160 .399 30	-.016 .932 30	.060 .753 30	.139 .465 30	.228 .225 30	-.485* .007 30	-.183 .333 30	-.016 .932 30	.043 .821 30	-.311 .095 30	-.195 .302 30	.239 .202 30	.113 .551 30	.135 .478 30	.315 .013 30	1 .000 30	.710** .796 30	.049 .473 30	.136 .608 30	.097 .608 30	.449* .090 30
item_18	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	-.044 .817 30	.022 .908 30	-.261 .164 30	.132 .486 30	.261 .164 30	.279 .136 30	-.378* .039 30	-.471* .009 30	-.126 .508 30	-.238 .206 30	-.308 .098 30	-.248 .186 30	.308 .097 30	.055 .774 30	.076 .689 30	.188 .009 30	.710** .000 30	1 .776 30	-.054 .428 30	.150 .428 30	.308 .098 30	.471** .319 30

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_19	Pearson Correlation	.241	.264	.000	-.264	-.216	-.108	-.094	-.162	-.108	.228	.209	.101	.176	.094	-.337	.288	.049	-.054	1	.682**	.312	.405*
	Sig. (2-tailed)	.200	.158	1.000	.158	.252	.570	.621	.394	.570	.225	.267	.597	.352	.622	.068	.123	.796	.776		.000	.094	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_20	Pearson Correlation	.400*	.163	-.100	-.244	-.199	.199	-.202	-.050	-.199	.211	.000	.031	-.081	.000	-.311	.177	.136	.150	.361	1	.452*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.028	.390	.601	.194	.291	.291	.284	.794	.291	.263	1.000	.871	.669	1.000	.094	.350	.473	.428	.000		.012	.050
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_21	Pearson Correlation	.023	-.126	-.236	-.307	-.096	.206	-.182	-.165	-.125	-.078	-.067	.167	.217	.199	.122	.013	.097	.308	.312	.285	1	.452*
	Sig. (2-tailed)	.904	.506	.210	.099	.615	.274	.337	.382	.510	.682	.726	.378	.250	.293	.522	.945	.608	.098	.094	.012		.127
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	.603**	.578*	.338	.021	.022	.410*	-.042	.143	.014	.399*	.239	.473**	.434*	.244	.379*	.514**	.315	.188	.405*	.361	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.068	.914	.910	.025	.827	.450	.940	.029	.203	.008	.016	.194	.039	.004	.090	.319	.026	.050	.127	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

GET

FILE='C:\Users\NANDA\Desktop\data putri\uji validitas kinerja karyawan.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

CORRELATIONS

/VARIABLES=item_1 item_2 item_3 item_4 item_5 item_6 item_7 item_8 item_9 item_10 item_11 item_12 item_13 item_14 item_15 skor_total

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet1] C:\Users\NANDA\Desktop\data putri\uji validitas kinerja karyawan.sav

Correlations

item_14	Pearson	.134	.228	-.259	.261	.344	.381*	.291	.297	.274	.279	.255	-.094	.535**	1	.426*	.537**
	Correlati																
	on																
item_15	Sig. (2-	.481	.225	.166	.163	.067	.038	.118	.111	.142	.136	.174	.619	.002		.019	.002
	tailed)																
	N	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_15	Pearson	.260	.127	-.063	.036	.190	.212	.304	.306	.080	.193	.285	.046	.260	.426*	1	.445*
	Correlati																
	on																
skor_tot	Sig. (2-	.165	.504	.740	.849	.324	.261	.103	.100	.676	.308	.127	.809	.165	.019		.014
	tailed)																
	N	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
al	Pearson	.503**	.580*	.049	.698*	.628*	.482*	.629*	.665*	.701*	.526**	.467**	.385*	.462*	.537**	.445*	1
	Correlati																
	on																
skor_tot	Sig. (2-	.005	.001	.799	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.003	.009	.036	.010	.002	.014	
	tailed)																
	N	30	30	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

No	pertanyaan																		skor total
	item1	item2	item3	item5	item6	item7	item8	item10	item12	item13	item14	item15	item16	item17	item18	item19	item20	item21	
1	5	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	80
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	82
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	80
4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	81
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	79
6	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	82
7	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	80
8	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	74
9	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	83
10	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	84
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	73
12	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	75
14	5	4	5	5	5	2	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	78
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	84
16	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	84
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	77
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	79
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88
20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	81
21	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	79
22	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	77
23	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	78
24	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	82
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	83
26	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	79

27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	79
28	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	79
29	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	76
30	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	70
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
32	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	73
33	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	73
34	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	78
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	77
36	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	79
37	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	72
38	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	69
39	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	1	4	5	4	4	5	71
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	78
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	73
42	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	75
43	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	79
44	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	79
45	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	77
46	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	79
47	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	75
48	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	75
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	5	73
50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	75
51	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	73
52	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	72
53	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	81
54	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	78
55	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	74

56	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	78
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	72
58	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	2	4	70
59	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	75
60	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	82
61	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	73
63	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	68

no	pertanyaan															skor total
	item1	item2	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15		
1	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	63	
2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	65	
3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64	
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	64	

5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	65
6	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	64
7	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
9	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	63
10	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	59
11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	54
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	60
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	56
14	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	62
15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	61
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
18	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	66
20	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	53
21	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	63
22	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	56
23	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	61
24	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	64
25	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	63
26	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	64
27	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
28	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	65
29	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	61
30	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	56
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	55
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	57

34	4	4	1	2	3	5	1	2	4	4	4	4	4	4	46
35	4	1	1	2	1	5	1	1	4	4	5	5	4	5	43
36	4	3	3	1	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	45
37	4	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	1	4	4	1	5	1	1	5	4	4	4	4	1	43
39	4	3	1	3	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	42
40	4	4	3	3	2	5	2	1	4	5	4	4	4	4	49
41	4	4	3	1	3	5	1	3	5	4	4	4	5	5	51
42	3	3	4	2	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	54
43	4	4	1	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
44	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	53
45	4	4	3	2	1	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
46	4	5	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
47	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	50
48	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
49	4	4	2	1	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47
50	4	4	3	4	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	51
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	55
52	5	5	3	3	3	5	1	4	4	3	3	4	4	3	50
53	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	59
54	4	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	54
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	56
56	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	65
57	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	57
58	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	3	5	56
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
60	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
62	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	53

63	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	58
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG /
BADAN PERTANAHAN NASIONAL
KANTOR PERTANAHAN KOTA BOGOR
PROVINSI JAWA BARAT**

Jl. A. Yani No. 41 Telp. (0251) 8332105 Bogor 16161

SURAT KETERANGAN

Nomor : ~~2305~~ /2-32.71.100.2/IX/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUDHI SUBAGIA, SE
NIP : 19750529 199403 1 003
Pangkat : Penata Muda Tk. I (III/b)
Jabatan : Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RADEN PUTRI NOVIANA SILVIANI
NIM : 021115582
Program Studi : Ekonomi Manajemen

Adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan yang telah melaksanakan Praktek Kerja Lapangan pada Kantor Pertanahan Kota Bogor mulai tanggal 02 Agustus 2018 sampai dengan tanggal 03 September 2018, dengan hasil baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 03 September 2018

An. KEPALA KANTOR PERTANAHAN
KOTA BOGOR
KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA
U.p. Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian



YUDHI SUBAGIA, SE
NIP. 19750529 199403 1 003



Kuesioner Penelitian

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bogor

Saya Raden Putri Noviana Silviani, Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi penyelesaian skripsi Program Sarjana, oleh sebab itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban dari Bapak/Ibu.

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Berilah tanda checklist (√) pada kotak yang telah disediakan.

1. Nama :

2. Alamat :

3. Jenis kelamin : Pria Wanita

4. Usia : < 30 Tahun 31-40 Tahun > 50 Tahun

5. Jabatan :

6. Pendidikan terakhir : SMA/SMK S1
 Diploma S2
 Lainnya.....

7. Lama bekerja : < 1 Tahun 2-5 Tahun
 6-10 Tahun > 10 Tahun

B. Panduan Responden

- Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
- Berikan tanda ceklis (√) pada pernyataan yang dianggap paling benar dialami oleh Bapak/Ibu
- Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk yang ada

Berikan tanda ceklis pada pernyataan yang Bapak/Ibu anggap tepat dengan keterangan :

SS = Sangat Setuju (Skor 5)

S = Setuju (Skor 4)

KS = Kurang Setuju (Skor 3)

TS = Tidak Setuju (Skor 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Inovasi dan pengambilan resiko						
1	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengeluarkan ide kreatif dalam bekerja.					
2	Saya diberikan kebebasan berinovatif dalam bekerja.					
3	Saya harus berani mengambil resiko dan menerima kosukuensi dalam bekerja.					
Perhatian pada hal-hal rinci						
1	Saya harus mengerjakan pekerjaan secara teliti.					
2	Saya harus cermat dalam memeriksa hasil kerja saya.					
Orientasi hasil						
1	Intansi lebih mengutamakan hasil daripada teknik-teknik dan proses dari pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi.					
Orientasi individu						
1	Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan manajemen.					
2	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.					
Orientasi tim						
1	Saya melakukan kerjasama antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya berkerja sama dengan atasan dalam bekerja.					
3	Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dalam tim.					
Keagresifan						
1	Saya dituntut untuk bekerja secara giat dalam					

	melaksanakan tugas yang diberikan.					
2	Saya harus memiliki jiwa kompetitif dalam bekerja.					
3	Saya harus bekerja semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik.					
Stabilitas						
1	Adanya peraturan yang dibuat agar dipatuhi oleh pegawai.					
2	Intansi harus memiliki kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen.					
3	Saya harus konsisten dalam melakukan pekerjaan.					

Berikan tanda ceklis pada pernyataan yang Bapak/Ibu anggap tepat dengan keterangan :

- SI = Selalu (Skor 5)
 S = Sering (Skor 4)
 K = Kadang-kadang (Skor 3)
 P = Pernah (Skor 2)
 TP = Tidak Pernah (Skor 1)

Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SI	Sr	K	P	TP
Kualitas kerja						
1	Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat dan baik.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan.					
Kuantitas kerja						
1	Hasil pekerjaan yang pegawai kerjakan sesuai dengan target.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.					
3	Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai.					
Pemanfaatan waktu						
1	Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					
2	Pegawai mendapatkan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.					
Kehadiran						
1	Pegawai selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja pegawai.					
2	Pegawai meminimalisir tidak masuk kerja dengan keterangan apapun.					
3	Pegawai siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja.					
Tanggung jawab						
1	Pegawai bertanggung jawab pada setiap hasil kerja yang diperintahkan.					

2	Pegawai bertanggung jawab pada pekerjaan saat pengambilan keputusan.					
3	Pegawai bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					