

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PARTISIPASI KERJA PEGAWAI KECAMATAN
SURIAN KABUPATEN SUMEDANG**

Disusun oleh

Nama : Iwan Suprihatman
Nomor Pokok : E. 1635222909
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Diajukan untuk Menempuh Sidang
Skripsi pada Program Sarjana (S-1)
STIA Sebelas April Sumedang



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG
2020**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

LEMBAR PERSETUJUAN


Judul Skripsi
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA
PEGAWAI KECAMATAN SURIAN KABUPATEN SUMEDANG**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pembimbing Skripsi


Pembimbing I,


Dr. Arip Rahman Sudrajat., M. Si
NIDN. 04-1811-8402

Pembimbing II,


Lala Sulastrri, S.Sos., M.Si
NIDN. 04-0111-8802

Mengetahui,
Ketua STIA Sebelas April Sumedang


Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si.
NIDN. 04-3012-7102

LEMBAR PERSEMBAHAN

Jika tali menegang kencang, maka itu tandanya akan putus. Jika malam telah pekat, maka kegelapan akan segera pergi. Jika sebuah masalah sudah sangat menghimpit, maka itu tandanya akan segera muncul jalan keluar. Dan, sesungguhnya satu kesulitan tidak akan pernah mengalahkan dua kemudahan.
(Dr. 'Aidh Al Qarni)

Kupersembahkan:

Skripsi ini untuk Segenap Keluarga Besar-ku.
Semoga *Allah SWT*, melindungi kita semua. *Amiiiiiiin*.



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang** ini, sepenuhnya karya saya sendiri. Tidak ada bagian didalamnya yang merupakan plagiat dari karya orang lain dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pun pengutipan dengan cara yang tidak sesuai etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Sumedang, Mei 2020
Yang membuat pernyataan,

Iwan Suprihatman



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA
PEGAWAI KECAMATAN SURIAN KABUPATEN SUMEDANG**

115 halaman, 5 bab, 78 tabel, 10 gambar, 4 lampiran.

Daftar Pustaka: 33 buku dan peraturan, 5 artikel lain-lain (2000-2020).

Identifikasi masalah penelitian ini yaitu partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang belum baik yang dipengaruhi banyak faktor diantaranya belum baiknya budaya organisasi.

Budaya organisasi yaitu kebiasaan berpikir anggota dalam memahami karakter dasar organisasi untuk memecahkan setiap permasalahannya. Sedangkan, partisipasi kerja pegawai merupakan keterlibatan emosi pegawai dalam membatasi metode kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sampel penelitian sebanyak 25 orang yang merupakan seluruh pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan, dengan cara observasi langsung dan angket. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas dan persentase, pengujian hubungan (*rank spearman*), pengujian signifikansi serta pengujian pengaruh (koefisien determinasi).

Hasil penelitian ini yaitu budaya organisasi termasuk kriteria sangat baik dengan persentase mencapai 86,72 %, partisipasi kerja pegawai termasuk kriteria baik dengan persentase 82,64 %, terdapat hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai sebesar 0,64, dan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebesar 40,96 % sedangkan sisanya sebesar 59,04 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Saran penelitian ini diantaranya yaitu Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebaiknya memperhatikan penerapan budaya organisasi yang berkesinambungan melalui penyampaian informasi kebijakan secara berkala, lisan dan tulisan yang jelas kepada setiap pegawai dan untuk sumber pemikiran tertulis untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai dengan membandingkan kajian teori yang akan memunculkan teori-teori baru.

Kata kunci: Budaya organisasi, partisipasi kerja pegawai dan Kecamatan Surian.

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

ABSTRACT

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA
PEGAWAI KECAMATAN SURIAN KABUPATEN SUMEDANG**

*115 pages, 5 chapters, 78 tables, 10 pictures, 4 attachments.
Bibliography: 33 books and regulations, 5 other articles (2000-2020).*

Identification of the problem of this research is that the work participation of Surian Subdistrict employees of Sumedang Regency has not been good which is influenced by many factors including the lack of organizational culture.

Organizational culture is the habit of thinking of members in understanding the basic character of the organization to solve every problem. Meanwhile, employee work participation is the emotional involvement of employees in limiting work methods that can be accounted for.

This research uses descriptive analysis method which is a statistical method used to analyze data by describing or describing data that has been collected as it is without intending to make conclusions that apply to the public or generalization. The research sample of 25 people who are all employees of Surian District. Data collection techniques are carried out through literature studies and field studies, by direct observation and questionnaire. Data analysis techniques are done through validity, reliability and percentage tests, spearman rank, significance test and influence coefficient (determination coefficient).

The results of this study are organizational culture including very good criteria with a percentage reaching 86.72%, employee work participation including good criteria with a percentage of 82.64%, there is a relationship between organizational culture and employee work participation of 0.64, and there is an influence of organizational culture on the work participation of Surian District Sumedang District employees by 40.96% while the remaining 59.04% is influenced by other factors not discussed in the study.

Suggestions of this research include the Surian Sub-District of Sumedang District should pay attention to the implementation of a continuous organizational culture through the delivery of clear, periodic oral and written policy information to each employee and for written sources of thought for further research on the influence of organizational culture on employee work participation by comparing studies theories that will bring up new theories.

Keywords: Organizational culture, employee work participation and Surian District.

KATA PENGANTAR

Puji syukur hanya kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga, penyusunan Skripsi yang dilaksanakan pada Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang dapat peneliti selesaikan walaupun dengan segala kekurangan serta keterbatasan.

Skripsi dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang**, diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata-1 (S-1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang. Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada.

1. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, atas dedikasi yang telah diberikan,
2. Yth. Bapak Dr. Arip Rahman Sudrajat, M.Si, selaku Pembimbing I, atas ketulusan dalam membimbing dan memberikan saran,
3. Yth. Ibu Lalas Sulastri, S.Sos., M.Si, selaku Pembimbing II, atas ketulusan mencurahkan ilmu pengetahuan dan kesabarannya dalam membimbing,
4. Yth. Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, atas perhatian dan tuntunannya selama peneliti berada di Kampus,
5. Yth. Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian,
6. Yth. Bapak Drs. Bahrudin, M.Si, selaku Camat Surian Kabupaten Sumedang, atas keramahannya,
7. Yth. Pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang, atas segala keikhlasan dan kemudahan birokrasi,
8. Yth. Keluarga Besar, atas segala pengertiannya, do'a yang tak henti-hentinya mengiringi dan yang selalu memberikan motivasi serta bantuan, baik materi maupun moril,
9. Mahasiswa/i Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, atas bantuan dalam menyelesaikan penyusunan Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti menerima segala kritik yang membangun dari berbagai pihak demi perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, peneliti berharap Skripsi ini dapat bermanfaat. Semoga Allah SWT, senantiasa memberikan kekuatan kepada kita semua.

Sumedang, Mei 2020

Peneliti



DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hakekat Administrasi	9
1. Pengertian Administrasi	9
2. Pengertian Administrasi secara Sempit	10
3. Pengertian Administrasi secara Luas	11
B. Unsur-unsur Administrasi	12
1. Organisasi	12
2. Manajemen	13
3. Kepemimpinan	14
4. Pengambilan Keputusan	15
5. Komunikasi	15
C. Perilaku Organisasi	16

1. Pengertian Perilaku Organisasi	16
2. Nilai-nilai Perilaku Organisasi	17
D. Organisasi	23
1. Pengertian Organisasi	23
2. Tujuan Organisasi	24
E. Kaitan Administrasi dengan Budaya Organisasi dan Partisipasi Kerja	25
F. Budaya Organisasi	26
1. Pengertian Budaya Organisasi	26
2. Peranan Budaya Organisasi	27
3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	28
4. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	29
G. Partisipasi Kerja Pegawai	32
1. Pengertian Partisipasi Kerja Pegawai	32
2. Peranan Partisipasi Kerja Pegawai	32
3. Faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja	33
4. Dimensi-dimensi Partisipasi Kerja Pegawai	34
H. Hubungan Budaya Organisasi dengan Partisipasi Kerja	36
I. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja	37
J. Kajian Penelitian Terdahulu	38
K. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	39
1. Kerangka Pemikiran	39
2. Hipotesis	41
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	44
B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel	44
C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian	46
1. Populasi	46
2. Teknik Sampling	47
3. Sampel Penelitian	47
D. Teknik Pengumpulan Data	48

E. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	48
1. Uji Validitas Instrumen	48
1.1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	49
1.2 Uji Validitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai ...	52
2. Uji Reliabilitas Instrumen	55
2.1 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	56
2.2 Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	58
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	60
1. Teknik Pengolahan Data	60
2. Analisis Data	61
G. Lokasi dan Jadwal Penelitian	63
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
1. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi	66
2. Struktur Organisasi	67
3. Visi dan Misi	72
4. Keadaan Pegawai	73
5. Keadaan Fasilitas Kerja	77
*B. Hasil Penelitian	78
1. Variabel Budaya Organisasi	78
2. Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	94
3. Koefisien Korelasi	108
C. Pembahasan	112
BAB V	
PENUTUP	
A. Simpulan	114
B. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	46
Tabel 3.3 Populasi Penelitian	47
Tabel 3.4 Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi	49
Tabel 3.5 Analisis Item 1 Variabel Budaya Organisasi	50
Tabel 3.6 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel 3.7 Distribusi Jawaban Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	53
Tabel 3.8 Analisis Item 21 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	53
Tabel 3.9 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	55
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	56
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	58
Tabel 3.12 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	62
Tabel 3.13 Jadwal Penelitian	64
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	74
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	75
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	76
Tabel 4.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Usia	77
Tabel 4.5 Keadaan Fasilitas Kerja	78
Tabel 4.6 Kriteria Berdasarkan Persentase	79
Tabel 4.7 Kategori Variabel Budaya Organisasi	79
Tabel 4.8 Kategori Dimensi 1 Variabel Budaya Organisasi	81
Tabel 4.9 Kategori Dimensi 2 Variabel Budaya Organisasi	82
Tabel 4.10 Kategori Dimensi 3 Variabel Budaya Organisasi	83
Tabel 4.11 Kategori Dimensi 4 Variabel Budaya Organisasi	84
Tabel 4.12 Kategori Dimensi 5 Variabel Budaya Organisasi	84
Tabel 4.13 Kategori Dimensi 6 Variabel Budaya Organisasi	85
Tabel 4.14 Kategori Item 1 Variabel Budaya Organisasi	86
Tabel 4.15 Kategori Item 2 Variabel Budaya Organisasi	86

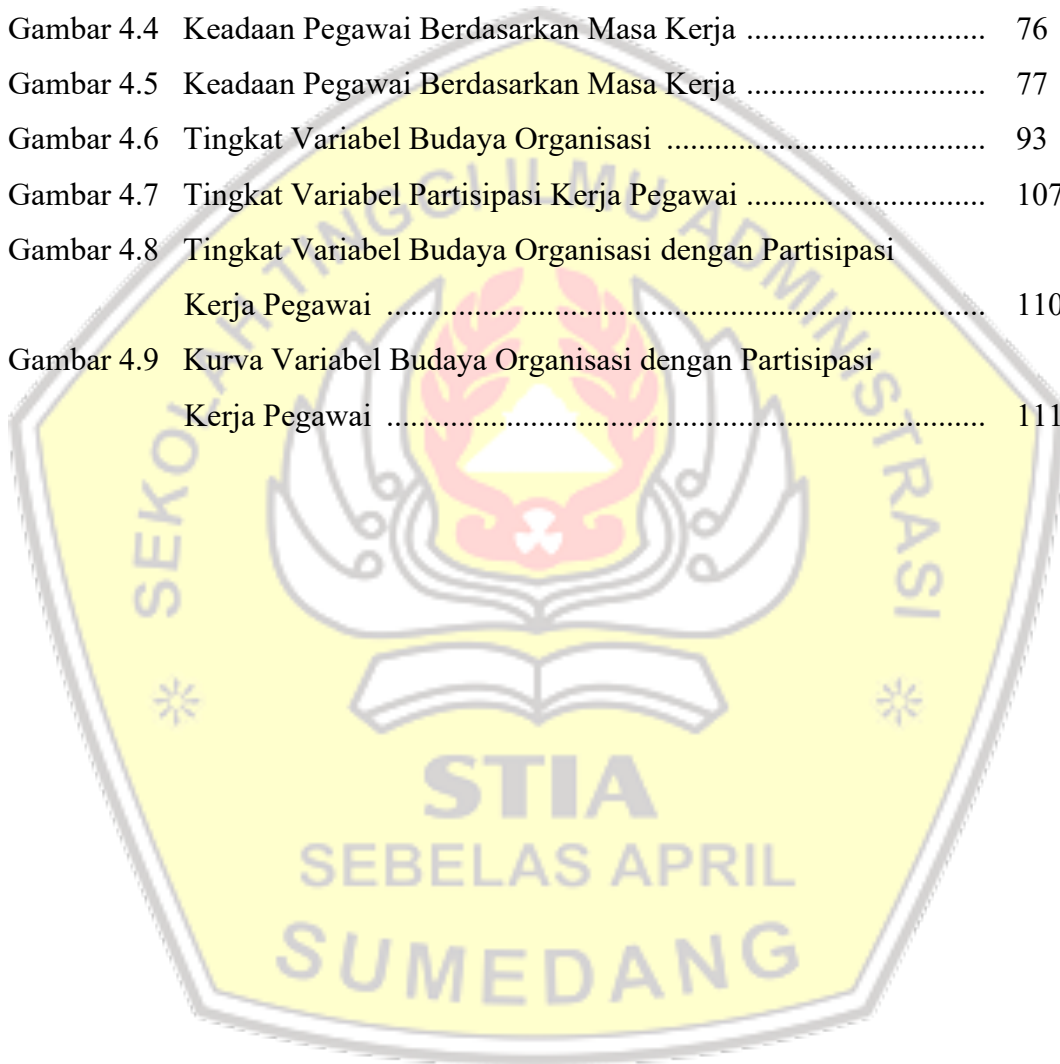
Tabel 4.16 Kategori Item 3 Variabel Budaya Organisasi	87
Tabel 4.17 Kategori Item 4 Variabel Budaya Organisasi	87
Tabel 4.18 Kategori Item 5 Variabel Budaya Organisasi	87
Tabel 4.19 Kategori Item 6 Variabel Budaya Organisasi	88
Tabel 4.20 Kategori Item 7 Variabel Budaya Organisasi	88
Tabel 4.21 Kategori Item 8 Variabel Budaya Organisasi	88
Tabel 4.22 Kategori Item 9 Variabel Budaya Organisasi	89
Tabel 4.23 Kategori Item 10 Variabel Budaya Organisasi	89
Tabel 4.24 Kategori Item 11 Variabel Budaya Organisasi	89
Tabel 4.25 Kategori Item 12 Variabel Budaya Organisasi	90
Tabel 4.26 Kategori Item 13 Variabel Budaya Organisasi	90
Tabel 4.27 Kategori Item 14 Variabel Budaya Organisasi	90
Tabel 4.28 Kategori Item 15 Variabel Budaya Organisasi	91
Tabel 4.29 Kategori Item 16 Variabel Budaya Organisasi	91
Tabel 4.30 Kategori Item 17 Variabel Budaya Organisasi	91
Tabel 4.31 Kategori Item 18 Variabel Budaya Organisasi	92
Tabel 4.32 Kategori Item 19 Variabel Budaya Organisasi	92
Tabel 4.33 Kategori Item 20 Variabel Budaya Organisasi	92
Tabel 4.34 Klasifikasi Skor Ideal Variabel Budaya Organisasi	93
Tabel 4.35 Kategori Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	94
Tabel 4.36 Kategori Dimensi 1 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	96
Tabel 4.37 Kategori Dimensi 2 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	97
Tabel 4.38 Kategori Dimensi 3 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	97
Tabel 4.39 Kategori Dimensi 4 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	98
Tabel 4.40 Kategori Dimensi 5 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	99
Tabel 4.41 Kategori Dimensi 6 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	99
Tabel 4.42 Kategori Item 21 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	100
Tabel 4.43 Kategori Item 22 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	101
Tabel 4.44 Kategori Item 23 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	101
Tabel 4.45 Kategori Item 24 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	101
Tabel 4.46 Kategori Item 25 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	102

Tabel 4.47 Kategori Item 26 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	102
Tabel 4.48 Kategori Item 27 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	102
Tabel 4.49 Kategori Item 28 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	103
Tabel 4.50 Kategori Item 29 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	103
Tabel 4.51 Kategori Item 30 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	103
Tabel 4.52 Kategori Item 31 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	104
Tabel 4.53 Kategori Item 32 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	104
Tabel 4.54 Kategori Item 33 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	104
Tabel 4.55 Kategori Item 34 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	105
Tabel 4.56 Kategori Item 35 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	105
Tabel 4.57 Kategori Item 36 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	105
Tabel 4.58 Kategori Item 37 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	106
Tabel 4.59 Kategori Item 38 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	106
Tabel 4.60 Kategori Item 39 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	106
Tabel 4.61 Kategori Item 40 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	107
Tabel 4.62 Klasifikasi Skor Ideal Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	107
Tabel 4.63 Korelasi Variabel Budaya Organisasi dengan Partisipasi Kerja Pegawai	109
Tabel 4.64 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	110

STIA
 SEBELAS APRIL
 SUMEDANG

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang .	67
Gambar 4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	74
Gambar 4.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	75
Gambar 4.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	76
Gambar 4.5 Keadaan Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	77
Gambar 4.6 Tingkat Variabel Budaya Organisasi	93
Gambar 4.7 Tingkat Variabel Partisipasi Kerja Pegawai	107
Gambar 4.8 Tingkat Variabel Budaya Organisasi dengan Partisipasi Kerja Pegawai	110
Gambar 4.9 Kurva Variabel Budaya Organisasi dengan Partisipasi Kerja Pegawai	111



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat-surat Penelitian

Lampiran 2 Pedoman Angket

Lampiran 3 Hasil Pengujian

Lampiran 4 Titik Persentase Uji z



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Oleh karena itu, keberadaan sebuah organisasi sangat diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Untuk itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh SDM yang memiliki partisipasi kerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas cenderung memiliki partisipasi kerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas SDM sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Dalam rangka meningkatkan partisipasi kerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu partisipasi kerja pegawai, karena menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Penerapan budaya organisasi sangat cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi kerja dari semua pegawai yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*).

Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan partisipasi kerja pegawai secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan budaya organisasi yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN).

Desentralisasi merupakan pemberian Otonomi Daerah yang luas dan bertanggungjawab kepada daerah, untuk mengatur kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan kondisi dan potensi wilayahnya masing-masing. Hal ini sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menimbang bahwa.

Untuk kesinambungan kepemimpinan di provinsi, kabupaten/kota diperlukan mekanisme peralihan kepemimpinan daerah di masa jabatannya yang demokratis untuk dapat menjamin pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek hubungan antara Pemerintah Pusat dengan daerah dan antardaerah, potensi daerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Kelancaran penyelenggaraannya menuntut peran besar Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang untuk mengelola berbagai sektor pembangunan yang bersumber dari potensi yang dimiliki, baik Sumber Daya Manusia maupun Sumber Daya Alam (SDA). Salah satu organisasi yang mempunyai pengaruh besar dalam dunia modern sekarang ini diantaranya organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan seperti kecamatan, yang mempunyai urusan untuk memberikan pelayanan umum kepada masyarakat.

Perangkat daerah merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab langsung kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Formasi dan persyaratan jabatan perangkat daerah ditetapkan dengan Peraturan Kepala Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah (PP). Hal ini sesuai Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah bahwa “kecamatan mempunyai tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah”.

Kecamatan Surian merupakan salah satu dari 26 kecamatan di wilayah Kabupaten Sumedang yang mempunyai fungsi berdasarkan Perbup tersebut di atas, yang mengamanatkan sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan urusan pemerintahan umum,
2. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat,
3. Pengkoordinasian kegiatan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum,
4. Pengkoordinasian penerapan penegakan Peraturan Daerah dan Bupati,
5. Pengkoordinasian pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum,
6. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan perangkat daerah di tingkat kecamatan,
7. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan desa dan atau kelurahan,
8. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintahan daerah yang ada di kecamatan,
9. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundangan.

Pelayanan kepada masyarakat merupakan hal yang menjadi kewajiban bagi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang, sehingga diperlukan suatu budaya organisasi yang baik supaya pegawai bisa memberikan pelayanan umum yang optimal kepada masyarakat. Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dimiliki bersama oleh organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain.

Berkaitan dengan budaya organisasi, terdapat fenomena secara umum bahwa kebanyakan kantor pemerintahan itu memiliki jam masuk pagi pukul 08.00 akan tetapi pada kenyataannya di jalan-jalan dan angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jam tersebut serta terkadang ditemui sistem pelayanan yang lama dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan memberi suatu stimulus barulah mendapatkan pelayanan yang diinginkan.

Penerapan budaya organisasi seringkali belum optimal, hal ini dikarenakan budaya organisasi selalu mempengaruhi sikap setiap pegawai dalam bertindak di dalam organisasi seperti bagaimana sikap bekerja, memandang suatu pekerjaan serta bekerja sama dalam meningkatkan partisipasi kerjanya.

Partisipasi kerja pegawai merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting, diperlukan untuk dikembangkan dalam membangun sikap setiap pegawai dalam melaksanakan pelayanan untuk menumbuhkan dan meningkatkan partisipasi kerjanya.

Berdasarkan observasi awal, partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang belum baik, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut.

1. Kurangnya keterlibatan emosi dan mental pegawai dalam aktivitas pekerjaan maupun pelayanan. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa: “Sebagian pegawai selama jam kerja terkadang kurang melaksanakan pekerjaan, seperti mengobrol dan bermain *handphone*, sehingga penyelesaian suatu pekerjaan menjadi terhambat”,
2. Kurangnya kontribusi pegawai untuk menyumbang dalam memberikan ide-ide kreatif, seperti masih kurangnya kemampuan perbaikan hasil perbaikan revisi pimpinan oleh sebagian pegawai. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa: “Konsep surat yang dibuat pegawai terkadang masih memerlukan revisi pimpinan sehingga menggunakan kertas yang banyak karena beberapa kali harus diperbaiki”,
3. Masih kurangnya penerimaan tanggung jawab oleh sebagian pegawai dalam mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa: “Adanya pembuatan Rencana Strategi Tahun 2019-2023 oleh pegawai sebagian besar masih *copy paste* dari sebelumnya sehingga dibuat kurang berorientasi pada masa depan”.

Budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang masih belum baik, hal ini terlihat dari beberapa indikasi sebagai berikut.

1. Masih kurangnya inovasi pegawai ketika melaksanakan pelayanan. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum bahwa: “Terdapat pegawai yang kurang teliti mendata keterangan pembuatan Kartu Keluarga”,
2. Masih kurangnya kecermatan sebagian pegawai. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum bahwa: “Masih adanya pegawai yang pada waktu istirahat menggunakan waktu yang cukup lama, dikarenakan pegawai memilih pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan kerja”,
3. Masih kurangnya keagresifan kerja sebagian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maupun pelayanan. Hal ini sesuai wawancara dengan Kepala Seksi Pelayanan Umum bahwa: “Terdapat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu menunggu perintah dari pimpinan”.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang hasilnya dituangkan dalam Skripsi dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, peneliti mengajukan identifikasi masalah dengan pernyataan masalah (*problem statement*) yaitu partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang belum baik yang dipengaruhi banyak faktor diantaranya belum baiknya budaya organisasi.

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, peneliti mengajukan pertanyaan masalah (*problem question*) sebagai berikut.

1. Seberapa baik budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa baik partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Peneliti mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui seberapa baik budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang,
2. Untuk mengetahui seberapa baik partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang,
3. Untuk mengetahui adanya hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang,
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

D. Kegunaan Penelitian

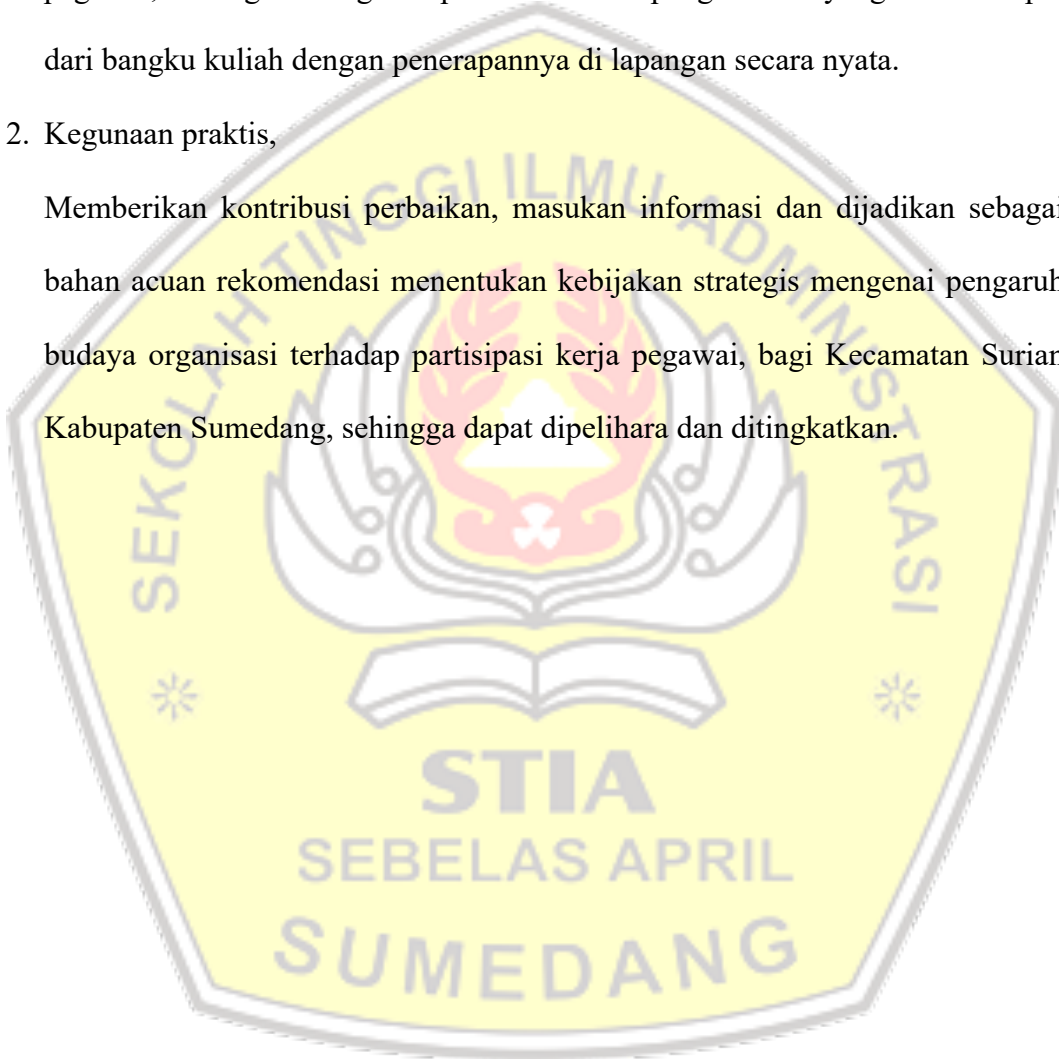
Penelitian ini diharapkan dapat memenuhi kegunaan sebagai berikut.

1. Kegunaan teoritis,

Memberikan sumbangan pemikiran bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang, khususnya dalam pengembangan khasanah keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai, sekaligus sebagai implementasi dari pengetahuan yang telah didapat dari bangku kuliah dengan penerapannya di lapangan secara nyata.

2. Kegunaan praktis,

Memberikan kontribusi perbaikan, masukan informasi dan dijadikan sebagai bahan acuan rekomendasi menentukan kebijakan strategis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai, bagi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang, sehingga dapat dipelihara dan ditingkatkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakekat Administrasi

1. Pengertian Administrasi

Semakin meningkatnya kebutuhan informasi masyarakat yang mau tidak mau harus berhubungan dengan urusan kantor, maka istilah administrasi sudah dikenal masyarakat meskipun dipahami dalam hakekat terbatas dalam arti sempit.

Hakekat administrasi yang sesungguhnya sangat luas, istilah administrasi berhubungan dengan kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang sehingga tercapai tujuan. Sudah menjadi kodrati bagi manusia untuk saling membutuhkan antara satu sama lain dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang bersifat materiil (fisiologis) maupun non materiil (biologis dan psikologis).

Di samping kebutuhan tersebut terbatas dan sulit diperoleh tiap individu tidak berdaya untuk memperoleh atau mewujudkannya secara sendiri-sendiri oleh keterbatasan waktu dan kemampuan. Maka, akhirnya manusia melakukan kerja sama dengan individu lainnya yang memiliki kebutuhan dan tujuan yang sama. Kerja sama terarah berdasarkan pembagian tugas sesuai kesepakatan, yang dikategorikan sebagai administrasi merupakan kerja sama yang diorganisasikan.

Gie (Silalahi, 2005: 9) administrasi adalah ‘segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan’.

Siagian (Silalahi, 2005: 9) administrasi adalah ‘keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan’.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti beranggapan bahwa administrasi merupakan daya upaya dalam penyusunan keterangan secara sistematis untuk memperoleh suatu ikhtisar yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

Siagian (2004: 107) fungsi-fungsi administrasi yaitu sebagai berikut.

1. Perencanaan (*Planning*),
Proses pemikiran yang matang untuk dilakukan di masa yang akan datang dengan menentukan kegiatannya.
2. Pengorganisasian (*Organizing*),
Seluruh proses pengelompokan orang-orang, peralatan, kegiatan, tugas, wewenang dan tanggung jawab.
3. Pemberian motivasi (*Motivating*),
Seluruh proses pemberian dorongan kepada para pegawai untuk bekerja lebih bergairah.
4. Pengawasan (*Controlling*),
Proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan untuk menjamin agar semua pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana.
5. Penilaian (*Evaluating*),
Proses pengukuran dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti beranggapan bahwa administrasi merupakan daya upaya dalam penyusunan keterangan secara sistematis untuk memperoleh suatu ikhtisar yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi.

2. Pengertian Administrasi secara Sempit

Ilmu administrasi adalah suatu ilmu pengetahuan yang masih muda usianya dibanding dengan ilmu lainnya, ilmu ini muncul ditengah-tengah ilmu pengetahuan lainnya yang telah ada.

Meskipun pengetahuan ilmu administrasi ini baru saja berkembang, namun jauh sebelumnya sudah ada persoalan administrasi, yakni semenjak manusia hidup di samping manusia lainnya.

Administrasi dalam arti sempit menurut Handayani (2003: 1) bahwa “administrasi meliputi kegiatan surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*)”. Sedangkan, Silalahi (2005: 5) bahwa.

Administrasi dalam arti sempit merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi secara sempit merupakan pencatatan data untuk mempermudah memperolehnya kembali. Sehingga tujuannya hanya sebagai data dimaksudkan untuk menyediakan informasi serta mempermudah memperoleh informasi kembali jika dibutuhkan.

3. Pengertian Administrasi secara Luas

Pengertian administrasi dalam arti luas merupakan suatu proses rangkaian kerja sama antara dua orang atau lebih berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam sebuah hirarki organisasi yang saling mendukung dan melengkapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan kata lain pengertian administrasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.

Pengertian administrasi dalam arti luas menurut White (Handyaningrat, 2008: 1) bahwa ‘administrasi sebagai suatu proses yang pada umumnya terdapat pada suatu usaha kelompok, negara atau sipil atau militer, usaha besar atau usaha kecil dan sebagainya’.

Administrasi dalam arti luas menurut Silalahi (2005: 5) mengemukakan adalah “kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien“.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi sebagai suatu proses yang terdapat pada suatu organisasi serta sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.

B. Unsur-unsur Administrasi

1. Organisasi

Pengertian organisasi menurut Siagian (Silalahi, 2005: 123) yaitu.

Setiap persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan sekelompok orang yang disebut bawahan.

Sarwoto (Silalahi, 2005: 123) organisasi sebagai wadah yaitu ‘tempat di mana kegiatan manajemen dijalankan. Sebagai wadah sifatnya statis, karena organisasi memiliki pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen sifatnya’.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mendapatkan gambaran bahwa organisasi sebagai wadah atau aspek statis serta organisasi sebagai aspek dinamis sebagai suatu sistem yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

Kegiatan organisasi menurut Silalahi (2005: 128) yaitu sebagai berikut.

1. Tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, Keefektifitan yang berhubungan dengan tujuan baik secara eksplisit maupun implisit. Efisiensi adalah berhubungan dengan rasio *output* dan *input* dengan biaya.
2. Tercapainya kepuasan dari anggota organisasi, Anggota organisasi harus diberikan kepuasan, sehingga merasa sebagai anggota dan hal ini akan mendorong orang ini untuk bekerja dalam kondisi dan motivasi yang produktif.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mendapatkan gambaran bahwa organisasi sebagai wadah atau aspek statis serta organisasi sebagai aspek dinamis sebagai suatu sistem yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan.

2. Manajemen

Hasibuan (2007: 2) manajemen yaitu “ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Sedangkan, Terry (Hasibuan, 2007: 2) yaitu.

Suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya.

Siagian (2004: 23) manajemen yaitu “kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”. Sedangkan, Koontz dan O'Donnell (Handayani, 2003: 10) manajemen yaitu ‘suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang jelas harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia’.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen selalu ditetapkan dalam hubungannya dengan usaha kelompok manusia, yang didalamnya terkandung tujuan yang ingin dicapai.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Saefulah (Silalahi 2005: 146) yaitu ‘kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar dengan penuh pengertian mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan’.

Koontz dan O’Donnell (Silalahi, 2005: 146) kepemimpinan yaitu ‘suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama’.

Siagian (Silalahi, 2005: 146) bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya haruslah mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya atau karakteristik pemimpin sebagai berikut.

1. Kemampuan membina kerja sama yang intim dan harmonis dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing,
2. Kesiediaan untuk membawahkan kepentingan pribadi dan kelompok kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi,
3. Kesiediaan untuk menyerahkan sebagian dari pada hak-haknya kepada organisasi yang dibarengi oleh kesiediaan untuk menerima kewajiban yang lebih besar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengambilan Keputusan

Terry (Silalahi, 2005: 146) pengambilan keputusan adalah ‘pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada’. Siagian (Silalahi, 2005: 147) adalah ‘suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling cepat’.

Segi positif dalam pengambilan keputusan menurut Siagian (Silalahi, 2005: 147) sebagai berikut.

1. Untuk masalah yang pengaruhnya terbatas, pengambilan keputusan akan memberikan kepuasan pada umumnya,
2. Kemampuan mengambil keputusan dari pengambil keputusan itu sangat berperan dan itu perlu dimanfaatkan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa pengambilan keputusan yaitu pemilihan alternatif perilaku (kelakuan) tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada.

5. Komunikasi

Komunikasi menurut Mc Farland (Silalahi, 2005: 156) bahwa.

Communication may be defined as the proseses of meaningful interaction among human being.

(Komunikasi adalah proses interaksi atau hubungan saling pengertian satu sama lain antara manusia).

Jaques (Silalahi, 2005: 156) bahwa.

Communication is the sum total of directly and directly consiously and unconsciously transmitted feeling, etitude, and wishes.

(Komunikasi adalah penyampaian segala macam perasaan, sikap dan kehendak, baik langsung maupun tidak langsung, sadar atau tidak sadar).

Syarat-syarat komunikasi yang baik menurut Hasibuan (Silalahi, 2005: 156) yaitu sebagai berikut.

1. Mempergunakan bahasa yang baik agar artinya jelas,
2. Lengkap, agar pesan dipahami komunikan secara menyeluruh,
3. Tepat, komunikasi/perintah yang diberikan itu benar,
4. Jelaskan artinya disampaikan secara benar pada orang yang tepat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti mempunyai gambaran bahwa komunikasi merupakan aliran informasi melalui serangkaian kegiatan yang harus dilalui dalam penyampaian informasi.

C. Perilaku Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Panggabean (2002: 141) perilaku organisasi yaitu “tingkah laku yang tidak terlihat dari luar (keinginan untuk pindah) dan yang terlihat dari luar (ketidakhadiran)”. Sedangkan, Hersey dan Blanchard (Ndraha, 2005: 64) yaitu.

Predispositions toward production and people.

Operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi atau organisasi).

Ndraha (2005: 64) perilaku organisasi yaitu “kegiatan organisme yang dapat diamati oleh berbagai instrumen penelitian, yang termasuk dalam perilaku ialah laporan verbal pengalaman subjektif dan disadari”. Sedangkan, Miller (2004: 142) yaitu “budaya yang kuat dengan tingkat sosialisasi anggota yang baik”.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan tingkah laku yang dapat diamati terhadap suatu lingkungan organisasi.

2. Nilai-nilai Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi dapat digunakan untuk membentuk nilai-nilai seperti perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, mempunyai kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas, kewajiban dan suka membantu sesama pegawai. Nilai-nilai perilaku organisasi menurut Ndraha (2005: 209) sebagai berikut.

1. Pendirian tentang kerja,
2. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja,
3. Perilaku di waktu kerja,
4. Lingkungan kerja dan alat kerja.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, penjelasan peneliti mengenai nilai-nilai perilaku organisasi adalah sebagai berikut.

1. Pendirian tentang kerja,

Pendirian (anggapan dasar, kepercayaan dasar) tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman bentuk hidup empirik, dan *conclusion (conclusion)* adalah kesimpulannya dalam bentuk pendirian pegawai sebagai berikut.

a. Kerja adalah hukuman,

Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di Taman Firdaus, tetapi karena jatuh ke dalam dosa maka dihukum, untuk bisa hidup sebentar harus banting tulang cari makan, makan pun harus berkeringat. Salah satu bentuk hukuman yang dapat dijatuhkan oleh negara kepada terpidana adalah kerja paksa. Pada mulanya orang berontak, tetapi kelamaan kerja itu dianggap sebagai takdir dan sebagai kenyataan, sehingga budaya kerja sebagai dipandang suatu hukuman.

b. Kerja adalah upeti, pengabdian pada raja,

Di zaman feodal, rakyat dianggap sebagai milik sang raja, dan karena itu, di suatu pihak raja menuntut pengabdian dan loyalitas sepenuhnya dari rakyat, dan dipihak lain, rakyat wajib mempersembahkan dirinya dan keluarganya kepada raja dan petinggi yang bersangkutan.

c. Kerja adalah beban,

Bagi orang malas, kerja adalah beban. Demikian juga bagi kaum budak di zaman dahulu atau pekerjaan yang berada dalam posisi dipaksa, lebih-lebih bagi pekerja tanpa imbalan (yang memadai).

d. Kerja adalah kewajiban,

Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna untuk memenuhi kewajiban atau membayar utang.

e. Kerja adalah sumber penghasilan,

Kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat pada umumnya. Anggapan dasar ini juga pangkal profesionalisme.

f. Kerja adalah kesenangan,

Kerja sebagai kesenangan adalah kerja sebagai *hobby* atau ibarat *sport*. Hal ini berkaitan dengan waktu luang atau *leisure time*.

g. Kerja adalah status,

Dalam administrasi (ke) penduduk (an), dapat digolongkan menjadi bekerja atau tidak bekerja. Selanjutnya tidak bekerja dibagi lagi menjadi pengangguran dan bukan pengangguran.

h. Kerja adalah *prestise* atau gengsi,

Ada sebagian orang yang memilih-milih pekerjaan. Baginya ada pekerjaan yang mulia, dan ada yang hina, ada yang kering dan ada yang basah.

i. Kerja adalah harga diri,

Di lingkungan tertentu, orang merasa tidak enak disebut pengangguran, pengangguran dianggap beban masyarakat dan pemalasan dipandang hina.

j. Kerja adalah aktualisasi diri,

Kerja berkaitan dengan cita-cita atau ambisi. Setiap orang mempunyai cita-cita dan berusaha mencapainya melalui kerja keras sampai kesetanan.

k. Kerja adalah panggilan jiwa,

Kerja di sini berkaitan dengan bakat atau talenta. Misalnya, seseorang Dokter spesialis di Sumedang memilih untuk bertugas di pedalaman Irian Jaya ketimbang bekerja di kota besar. Panggilan jiwa menantang yang bersangkutan untuk mengerjakan yang spesifik, unik, mengandung resiko, di tempat terpencil, dan jauh dari kesenangan. Keterpanggilan itu kadangkala membentuk kegemaran bertualang di dalam jiwa seseorang.

l. Kerja adalah pengabdian,

Kerja disini didorong atau digerakkan oleh motif kepedulian terhadap sesama dan lingkungan. Mungkin yang bersangkutan tidak perlu bekerja banting tulang karena mempunyai kekayaan melimpah. Baginya kerja bukan untuk mendatangkan penghasilan sebagai sumber nafkah, tetapi bekerja bagi orang lain tanpa pamrih. Pekerjaan sosial bermotif *charity* biasanya memandang kerja sebagai pengabdian terhadap sesama.

m. Kerja adalah hak, dan juga sebaliknya hak adalah kerja,

Kerja di sini adalah salah satu Hak Asasi Manusia (HAM).

n. Kerja adalah hidup, dan sebaliknya hidup adalah kerja,

Menunjukkan kerja dalam arti luas, meliputi perilaku manusia lainnya yang berfungsi mendukung misi manusia di bumi sebagai pengelola dunia.

o. Kerja adalah ibadah,

Kerja merupakan pernyataan syukur atas hidup di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemulyaan Tuhan dan bukan bagi manusia.

Oleh karena itu, orang bekerja penuh antusias.

p. Kerja itu (adalah) suci,

Kerja harus dihormati dan dihargai, jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.

2. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja,

Kalau pendirian dapat diukur dengan skala kuat sampai lemah, kokoh sampai goyah, maka sikap dapat diukur dengan skala positif sampai negatif. Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Misalnya, bertolak dari anggapan dasar bahwa kerja itu hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja yang bersangkutan, kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu, kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya dengan menolak sekeras-kerasnya. Berbeda halnya jika kerja dianggap sebagai gengsi, dari sini timbul sikap memilih-milih pekerjaan. Bagi orang yang memandang kerja sebagai gengsi, ada kerja terhormat dan ada kerja yang hina. Sikap terhadap nilai kerja bisa berubah, diubah atau dibarui.

Mengingat sikap berada di dalam ruang kognitif, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui.

- a. Informasi dan pengetahuan tentang kerja,
- b. Kesadaran akan kepentingan tertentu.

Faktor yang pertama biasanya berpengaruh terhadap faktor yang kedua. Informasi dan pengetahuan tentang kerja memperbesar volume ruang kognitif manusia, dan pada gilirannya hal ini memperluas alternatif dan kesempatan kerja. Selanjutnya, jika kepentingan berubah, sikap terhadap kerja juga berubah, di masa jaya orang memilih-milih pekerjaan, tetapi di masa krisis orang melakukan apa saja untuk bisa bertahan hidup. Dalam hubungan itu, sikap bisa datang dari dalam (pendirian) dan bisa oleh tekanan dari luar. Kecenderungan jiwa juga terlihat dalam hubungan kerja dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja baik lingkungan alam, teknologi, sosial, dan spiritual. Kecenderungan diukur dengan tingkat keserasian, keselarasan, keseimbangan dan kesinambungan antara organisasi.

3. Perilaku di waktu bekerja,

Dari sikap-sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku di saat bekerja. Misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias terhadap pekerjaan. Orang yang bekerja antusias dengan penuh semangat. Dari sikap bersemangat, muncul perilaku seperti rajin, ramah, dan teliti.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja,

Dalam bekerja, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat agar bekerja efektif, efisien dan produktif.

Lingkungan kerja dalam arti fisik dibangun berdasarkan prinsip-prinsip ergonomik. *Ergonomics* adalah studi tentang hubungan *bioteknikal* antara sifat-sifat fisik manusia dengan tuntutan fisik pekerjaan. Sasaran studi ini adalah pengurangan ketegangan fisik dan mental guna meningkatkan produktivitas. Perilaku menentukan bagaimana seseorang menggunakan alat kerjanya. Seseorang yang berperilaku teliti dan hati-hati menggunakan alat yang tepat dengan cara yang benar ketika bekerja. Alat yang bagus ditangan pegawai yang sembrono, membuat alat tersebut cepat rusak. Sikap sulit diamati karena bentuknya kecenderungan. Perilaku dapat diamati atau diukur, karena perilaku terlihat melalui penampakan (peragaan) yang ajeg dan terdapat di mana-mana, baik melalui gerak, tanda-tanda, simbol-simbol, bahasa (bahasa isyarat, bahasa tutur, bahasa tulis, bahasa tubuh, dan ucapan mulut) serta melalui alat, sarana (teknologi) yang digunakan di dalam lingkungan kerja tertentu. Perilaku dapat direkam atau dibentuk bahkan direkayasa. Tetapi sebagian budaya kerja berbentuk raga. Ketidakteraturan ini terjadi karena inkonsistensi pendirian dengan sikap, sikap dengan perilaku, dan perilaku dengan raga. Fungsi budaya kerja dapat membantu mengatasi masalah adaptasi *eksternal* dan integrasi organisasi, permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi *eksternal* dapat dilakukan melalui pengembangan tentang strategi dan misi organisasi, tujuan utama organisasi serta pengukuran kinerja, sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi *internal* dapat dilakukan antara lain komunikasi, kriteria pegawai, penentuan standar bagi intensif (*reward*) dan sanksi serta melakukan pengawasan *internal* organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berpendapat bahwa perilaku organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan menerapkan fungsi yang tepat untuk apa yang harus dikatakan serta dilakukan oleh seseorang pegawai. Sehingga, pada akhirnya perilaku organisasi berfungsi sebagai mekanisme kendali yang memandu dan membentuk sikap pegawai.

D. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan tempat di mana hubungan unsur-unsur Sumber Daya Manusia dikelola. Hal ini sesuai menurut Waldo (Sutarto, 2004: 27) mengemukakan pendapatnya bahwa ‘organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi atau manajemen’.

Organisasi merupakan sarana melakukan kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya mencapai tujuan. Hal ini sesuai menurut Farland (Handyaningrat, 2004: 42) mengemukakan pendapatnya bahwa.

An organization is an identifiable group of people contributing their efforts toward the attainment of goals.

(Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan).

Sarwoto (2001: 11) mengemukakan pengertian organisasi sebagai wadah yaitu “tempat di mana kegiatan manajemen dijalankan, sebagai wadah sifatnya statis karena organisasi memiliki pola struktur relatif permanen”. Barnard (Hasibuan, 2005: 123) yaitu ‘suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih di dalam suatu organisasi’.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat diperoleh pemahaman bahwa organisasi merupakan tempat di mana proses kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Tujuan Organisasi

Struktur organisasi memberikan kejelasan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi. Sebelum disusun struktur organisasi, ada beberapa langkah kegiatan dalam pengorganisasian menurut Mintorogo (2000: 110) sebagai berikut.

1. Mengetahui dengan jelas tujuan yang akan dicapai,
2. Memperinci tujuan (*goal*) dalam beberapa tujuan antara (*objective*),
3. Membagi habis semua kegiatan,
4. Menentukan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang,
5. Mengadakan, memilih dan menempatkan orang-orang,
6. Menyusun struktur organisasi,
7. Mendelegasikan wewenang,
8. Menyediakan biaya dan sarana.

Berdasarkan hal di atas, diperoleh gambaran mengenai kegiatan organisasi meliputi sebagai berikut.

1. Mengetahui dengan jelas tujuan yang akan dicapai, meliputi kegiatan apa saja yang harus dilaksanakan, kapan dan di mana pekerjaan harus dilaksanakan,
2. Memperinci tujuan dalam beberapa tujuan antara, agar jelas tercapai atau tidaknya tujuan dari setiap kegiatan,
3. Membagi habis semua kegiatan, dengan menggolongkan dalam beberapa satuan kerja/unit kerja operasional yang kemudian menjadi unit organisasi,
4. Menentukan wewenang dan tanggung jawab masing-masing orang, dengan menentukan jaringan komunikasi dan pola interaksi,

5. Mengadakan, memilih dan menempatkan orang-orang pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya,
6. Menyusun struktur organisasi, untuk mendapatkan gambaran jelas mengenai pembagian tugas, wewenang, tanggung jawab dan jaringan komunikasi,
7. Mendelegasikan wewenang, dengan membuat deskripsi tugas/uraian tugas,
8. Menyediakan biaya dan sarana yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.

Tujuan substantif merupakan tujuan pokok organisasi yang menjadi sebab utama dibentuknya suatu organisasi. Oleh sebab itu, kegiatan organisasi diarahkan kepada dua dimensi fungsi menurut Silalahi (2007: 128) sebagai berikut.

1. Tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, Efektifitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit. Efisiensi adalah berhubungan dengan rasio *output* dan *input* atau keuntungan dengan biaya. Adakalanya tujuan dapat dicapai secara efektif, tetapi tidak efisien, artinya tujuan dapat dicapai tetapi tidak efektif, tetapi tidak efisien, artinya tujuan dapat dicapai tetapi terjadi pemborosan bahan dan waktu. Sebaliknya, biasa terjadi tujuan tersebut dicapai secara efisien tetapi tidak efektif;
2. Tercapainya kepuasan dari anggota organisasi, Setiap orang atau anggota organisasi yang bekerja atau terlibat dalam aktivitas organisasi harus diberikan kepuasan, sehingga mereka merasa sebagai anggota organisasi dan hal tersebut akan mendorong orang tersebut untuk bekerja dalam kondisi dan motivasi yang produktif.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diperoleh pemahaman bahwa tujuan organisasi adalah untuk memberikan arah tujuan yang jelas mengenai sebab dilaksanakannya kegiatan organisasi.

E. Kaitan Administrasi dengan Budaya Organisasi dan Partisipasi Kerja

Sebagai suatu ilmu pengetahuan, administrasi tidak lepas dari ikatannya dengan ilmu-ilmu sosial lainnya.

Administrasi sebagai suatu proses, yang terdapat pada suatu organisasi serta sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Kommaruddin (Mintorogo, 2000: 94) bahwa ‘adanya administrasi yang baik diharapkan mempengaruhi kinerja, partisipasi kerja dan disiplin dalam bentuk kesediaan anggota kelompok untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan’. Sedangkan, Kommaruddin (2004: 95) bahwa.

Budaya organisasi merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berpartisipasi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkekrativitas dalam pekerjaannya.

Administrasi mampu mempengaruhi budaya organisasi dan partisipasi kerja pegawai untuk mengembangkan kerjasama yang efektif demi tercapainya suatu tujuan. Hal ini sesuai Nimran (2006: 23) bahwa “administrasi yang ada dalam organisasi diharapkan mempengaruhi lingkungan budaya dengan dibarengi rasa tanggungjawab berpartisipasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti mempunyai gambaran bahwa administrasi mempunyai kaitan dengan budaya organisasi dan partisipasi kerja, karena dengan terciptanya budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi partisipasi kerja pegawai dalam bekerja untuk berkekrativitas dalam pekerjaannya.

F. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi menurut Miller (2004: 142) yaitu “suatu budaya yang kuat, dengan tingkat sosialisasi anggota yang baik”.

Budaya organisasi menurut Paramita (Ndraha, 2005: 208) yaitu ‘sekelompok pikiran dasar yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki golongan masyarakat’.

Sagala (2008: 112) pengertian budaya organisasi yaitu “kebiasaan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang dilakukan sebagian anggota organisasi”. Griffin dan Ebbert (Nimran, 2006: 11) yaitu ‘pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan/organisasi’.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan berpikir anggota organisasi dalam memahami karakter dasar organisasi untuk memecahkan setiap permasalahannya.

2. Peranan Budaya Organisasi

Peranan budaya organisasi untuk membantu mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal organisasi yang dapat dilakukan melalui pengembangan tentang strategi, tujuan utama organisasi serta pengukuran kinerja. Sedangkan, permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi internal organisasi yang dapat dilakukan melalui komunikasi, kriteria pegawai, penentuan standar insentif, sanksi serta melakukan pengawasan internal organisasi.

Robbin (Iskandar, 2005: 328) mengemukakan fungsi-fungsi budaya di dalam organisasi adalah sebagai berikut.

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapak batas, artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan yang lainnya,
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota suatu organisasi,
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang,
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Paramita (Ndraha, 2005: 208) mengemukakan budaya kerja dapat dibagi menjadi sebagai berikut.

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri,
2. Perilaku waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas kewajiban dan suka membantu sesama karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut, dapat diperoleh pemahaman bahwa peranan budaya organisasi untuk membantu mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal organisasi serta sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dan pembentuk sikap pegawai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Mangkunegara (2005:130) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi terdiri dari.

1. Perilaku personil,
Secara organisasi, perilaku personil pada saat berinteraksi kerja, pelaksanaan acara-acara ritual mencerminkan salah satu bentuk pelaksanaan budaya kerja.
2. Norma-norma organisasi,
Secara organisasi, kepatuhan terhadap norma-norma adalah ciri khas budaya kerja yang membedakan dengan organisasi lainnya.
3. Nilai-nilai dominan,
Pelaksanaan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, efisiensi dalam penggunaan biaya operasional dan penggunaan SDM pegawai.
4. Peraturan-peraturan,
Realisasi praktek organisasi dilandaskan pada nilai luhur Pancasila.
5. Iklim organisasi,
Terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta saling percaya.
6. Inisiatif organisasi,
Atasan maupun bawahan memberikan kontribusi penyampaian ide-ide.
7. Toleransi terhadap resiko,
Pegawai mengantisipasi situasi yang kemungkinan menjadi faktor penghambat dalam pengembangan organisasi dan pengambilan resiko.

8. Pengarahan pimpinan,
Pimpinan memberikan pengarahannya kepada pegawai untuk bekerja produktif dan disiplin serta memberikan penyuluhan kepada pegawai agar berpartisipasi.
9. Integrasi kerja,
Terjalannya koordinasi kerja, sehingga adanya keselarasan antara pelaksanaan kewajiban dengan pemenuhan hak yang harus diberikan.
10. Dukungan pimpinan,
Pimpinan memberikan dukungan moral kepada pegawai, menyediakan sarana yang dibutuhkan pegawai setiap unit kerja agar merasa memiliki organisasi.
11. Pengawasan kerja,
Pelaksanaan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan dengan memperhatikan sistem pengawasan dan pengadministrasian.
12. Sistem penghargaan,
Pemberian bonus atau insentif kerja (penghargaan berupa materi), non materi, promosi jabatan bagi pegawai yang berprestasi.
13. Toleransi terhadap konflik,
Mendeteksi penyebab kemungkinan terjadinya konflik antar individu pegawai di unit kerja, konflik antar kelompok dan mampu menyelesaikan konflik.
14. Pola komunikasi,
Pola komunikasi dua arah, keefektifan komunikasi kerja dipengaruhi oleh faktor komunikator dan komunikan, sikap dan media saluran.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu dalam upayanya mencapai tujuan organisasi.

4. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat digunakan untuk membentuk nilai-nilai kerja pegawai sebagai berikut.

1. Pendirian tentang kerja,

Terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman bentuk hidup empirik dan kesimpulannya dalam bentuk pendirian.

2. Sikap terhadap kerja dan lingkungan kerja,

Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu, maka sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh dan karena itu dapat diubah melalui informasi dan pengetahuan tentang kerja serta kesadaran akan kepentingan tertentu.

3. Perilaku di waktu bekerja,

Dari sikap terhadap pekerjaan, lahir perilaku di saat bekerja. Misalnya dari pendirian bahwa kerja adalah ibadah, lahir sikap antusias terhadap pekerjaan.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja,

Dalam bekerja, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar bekerja efektif, efisien dan produktif.

Budaya organisasi akan baik apabila menerapkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (Akadun, 2009: 85) yang selanjutnya digunakan sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan resiko,
Sejauhmana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perbaikan ke rincian,
Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil,
Sejauhmana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang,
Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Keagresifan,
Sejauhmana orang itu agresif, kompetitif dan bukannya santai-santai.
6. Kemantapan,
Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Karakteristik budaya suatu organisasi tersebut di atas, dapat diuraikan oleh peneliti sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan resiko,

Berinovasi dalam bekerja, berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan dan adanya inovasi dalam memberikan pelayanan.

2. Perbaikan ke rincian,

Memperlihatkan kecermatan melaksanakan kerja, memperhatikan rincian pekerjaan maupun pelayanan dan adanya kecermatan melaksanakan pelayanan.

3. Orientasi hasil,

Adanya fokus pada hasil bukannya pada teknik penyampaian pelayanan, adanya proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan dan adanya standar kerja dalam melaksanakan kerja.

4. Orientasi orang,

Adanya efek hasil-hasil setiap pekerjaan kepada pegawai, adanya perubahan pegawai untuk mematuhi peraturan dan ketaatan dalam kerja.

5. Keagresifan,

Adanya keagresifan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan pelayanan, tidak adanya sikap santai dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta tidak adanya sikap santai-santai dari pegawai dalam melaksanakan pelayanan.

6. Kemantapan,

Menghindari konflik pegawai, adanya sikap menghindari konflik dengan masyarakat, adanya pemberian pekerjaan yang menantang dan menarik.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi harus menerapkan karakteristik budaya organisasi dengan harapan dapat meningkatkan partisipasi kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

G. Partisipasi Kerja Pegawai

1. Pengertian Partisipasi Kerja Pegawai

Partisipasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2005: 113) yaitu.

Keterlibatan emosi dan mental para pegawai dalam situasi kelompok maupun organisasi yang menggiatkan mereka untuk menyumbang pada tujuan kelompok maupun organisasi serta bertanggungjawab terhadap segala hal tersebut.

Odiorne (Mangkunegara, 2005: 115) partisipasi kerja pegawai yaitu.

Management behavior which is not autocratic in at least two aspects: Defining subordinate methods work an control subordinate conformance.
(Perilaku manajerial yang tidak otokratik yang paling sedikit mempunyai dua aspek: Membatasi metode kerja bawahan dan mengontrol penyesuaian bawahan).

Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, peneliti berpendapat bahwa partisipasi kerja pegawai merupakan keterlibatan emosi pegawai dalam membatasi metode kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

2. Peranan Partisipasi Kerja Pegawai

Siagian (2007:23) peranan partisipasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan kerja,
2. Pelaksanaan kerja,
3. Hasil kerja,
4. Kepuasan kerja,
5. Disiplin dan motivasi kerja.

Peranan partisipasi kerja pegawai di atas, diuraikan oleh peneliti yaitu.

1. Perencanaan kerja,

Aktivitas pegawai untuk menetapkan sasaran yang ingin dicapai.

2. Pelaksanaan kerja,

Suatu kondisi yang kondusif bagi tercapainya sasaran organisasi.

3. Hasil kerja,

Wujud akhir dari aktivitas kerja yang disesuaikan dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Meliputi ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas.

4. Kepuasan kerja,

Sebagai derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.

5. Disiplin dan motivasi kerja,

Disiplin adalah sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Peranan partisipasi kerja menurut Sedarmayanti (2001: 60) adalah “meningkatkan pendapatan jaminan sosialnya, meningkatkannya hasrat, martabat, pengakuan potensi serta meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa peranan partisipasi kerja pegawai sebagai salah satu penentu pencapaian suatu tujuan organisasi dengan hasil seoptimal mungkin.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Partisipasi Kerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja pegawai menurut Sedarmayanti (2001: 71) sebagai berikut.

1. Sikap kerja,
Kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan,
Ditentukan oleh pendidikan dan latihan dalam manajemen.

3. Manajemen produktivitas,
Manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
4. Efisiensi tenaga kerja,
Seperti perencanaan tenaga kerja.
5. Kewiraswastaan,
Tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Simanjuntak (2001: 30) mengemukakan pendapatnya bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi partisipasi kerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kualitas dan kemampuan,
Dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan kemampuan fisik pegawai.
2. Sarana pendidikan,
Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu menyangkut lingkungan kerja dan menyangkut kesejahteraan pegawai.
3. Supra sarana,
Keadaan yang menunjukkan aktivitas tidak terjadi dalam isolasi.

Berdasarkan pendapat-pendapat ahli tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa partisipasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan pegawai melalui kegiatan berkesinambungan sesuai dengan tuntutan tugasnya.

4. Dimensi-dimensi Partisipasi Kerja Pegawai

Kriteria-kriteria pendekatan pengukuran partisipasi kerja pegawai menurut Etzioni (Waluyo, 2007: 84) adalah sebagai berikut.

1. Kriteria adaptasi,
Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
2. Kriteria integrasi,
Kemampuan pegawai untuk menjadikan sosialisasi pengembangan konsensus dan komunikasi dengan beberapa pegawai lainnya.
3. Kriteria motivasi pegawai,
Pengukuran mengenai keterkaitan dan hubungan antara perilaku pegawai dengan pegawai lainnya dan kelengkapan sarana bagi pelaksana Tugas Pokok dan Fungsi daripada pegawai.

4. Kriteria produksi,

Usaha pengukuran efektivitas pegawai dihubungkan dengan jumlah pegawai dan mutu keluaran serta intensitas kegiatan dari pegawai.

Partisipasi kerja pegawai akan tinggi apabila menerapkan persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi pegawai menurut Mangkunegara (2005: 114) yang selanjutnya digunakan sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Waktu yang memadai untuk berpartisipasi,
Harus ada waktu sebelum partisipasi dilakukan. Hal ini karena partisipasi dapat berhadapan dengan situasi yang berbahaya.
2. Potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan,
Sebagai contoh, pegawai tidak dapat berpartisipasi apabila mereka tidak memahami terlebih dahulu apa yang harus mereka kerjakan. Partisipasi dalam pekerjaan yang tidak dipahami oleh pegawai akan mengeluarkan biaya yang besar daripada mereka yang telah menguasai pekerjaannya.
3. Ada relevansi dengan minat pegawai,
Partisipasi harus berhubungan dengan minat pegawai dan lingkungan bidang pekerjaannya.
4. Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi,
Partisipan harus mempunyai kemampuan inteligensi yang cukup dan pengetahuan mengenai subjek partisipasi harus memadai pula.
5. Kemampuan timbal balik mengkomunikasikan,
Partisipan harus mampu mengkomunikasikan secara timbal balik.
6. Tidak terasa terancam oleh pihak tertentu,
Partisipasi harus menghindari timbulnya perasaan rasa terancam, tertekan, dan terpaksa pada setiap partisipan.

Persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi pegawai tersebut di atas, dapat diuraikan peneliti sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Waktu yang memadai untuk berpartisipasi,

Tercapainya jumlah volume, pekerjaan tepat waktu dan pelayanan tepat waktu.

2. Potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan,

Perbandingan hasil pekerjaan terhadap pemasukan, memaksimalkan sarana kerja dan memaksimalkan prasarana.

3. Ada relevansi dengan minat pegawai,

Pemenuhan pelayanan kepada setiap lapisan masyarakat, adanya sikap kepuasan kerja dan sikap kepuasan masyarakat.

4. Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi,

Pemenuhan absensi pegawai dengan optimal, sikap partisipasi pegawai dan sikap partisipasi masyarakat.

5. Kemampuan timbal balik mengkomunikasikan,

Adanya sikap tanggap dari pegawai terhadap perubahan internal organisasi, sikap tanggap terhadap perubahan eksternal organisasi, adanya jaringan komunikasi dan adanya media komunikasi.

6. Tidak terasa terancam oleh pihak tertentu,

Tercapainya mutu kerja, kemampuan pegawai untuk meningkatkan kapasitasnya, kemampuan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kemampuan pegawai untuk meningkatkan keterampilan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diperoleh pemahaman bahwa partisipasi kerja pegawai harus menerapkan persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi pegawai dengan harapan dapat mencapai tujuan dengan hasil optimal.

H. Hubungan Budaya Organisasi dengan Partisipasi Kerja Pegawai

Batasan budaya organisasi menurut Amnuai (Waluyo, 2007: 93) bahwa.

Membatasi pengertian budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses pembelajaran adaptasi para anggota terhadap permasalahan eksternal dan integrasi permasalahan internal dalam mencapai tujuan efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi dibatasi oleh keyakinan yang dianut oleh pegawai dari hasil proses pembelajaran adaptasi terhadap masalah dalam mencapai partisipasi kerjanya.

Ndraha (2005: 209) mengartikan budaya organisasi sebagai “potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan pada saat ini dalam rangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien”.

Amnuai (Ndraha 2005: 210) berpendapat bahwa ‘seperangkat asumsi dan keyakinan dasar yang diterima anggota organisasi dari masalah penyesuaian dari luar dan integrasi dari dalam untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien’.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut, diperoleh pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dasar yang diterima oleh pegawai. Budaya organisasi mempunyai hubungan dengan partisipasi kerja pegawai, karena adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan partisipasi kerja pegawai.

I. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja Pegawai

Budaya organisasi dapat mempengaruhi partisipasi kerja pegawai, karena dengan tercipta budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja untuk mencapai partisipasi kerjanya.

Ndraha (2005: 66) bahwa “budaya dipengaruhi oleh kondisi yang datang dari luar (lingkungan) dan kepentingan yang disadari (dari dalam) oleh yang bersangkutan”. Mangkunegara (2005: 164) bahwa “tujuan budaya adalah agar seluruh individu organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai dan norma yang berlaku untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Bennet (Ndraha, 2005: 67) berpendapat bahwa ‘budaya organisasi harus diarahkan pada penciptaan *values* (nilai secara efektif dan efisien) karena hal ini merupakan inti dari faktor yang terkandung dalam budaya organisasi’.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi akan baik apabila menerapkan karakteristik budaya suatu organisasi yang akan mempunyai pengaruh terhadap partisipasi kerja pegawai apabila menerapkan persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi pegawai.

J. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu tentang teori budaya organisasi dan partisipasi kerja pegawai yang diajukan peneliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> - Nama: Maimun - Skripsi: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Proses Anggaran dan Efektivitas Pegawai Kota Lhokseumawe - Tahun: 2006 - PT: Universitas Brawijaya Malang - Jurnal: Felina 	Menggunakan variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi.	Menggunakan variabel terikat yaitu variabel efektivitas pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan proses anggaran dan efektivitas pegawai baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi Kota Lhokseumawe.
<ul style="list-style-type: none"> - Nama: Usep Roro - Skripsi: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Pegawai Kecamatan Cibugel Kabupaten Sumedang - Tahun: 2009 - PT: Unpad Bandung 	Menggunakan variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi.	Menggunakan variabel terikat yaitu variabel disiplin pegawai.	Prosentase tingkat budaya organisasi sebesar 72,88 % dalam kategori kuat, prosentase tingkat disiplin pegawai sebesar 70,03 % dalam kategori kuat, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,43 dengan prosentase 43 %, dan dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel disiplin sebesar 18,49 % sedangkan sisanya sebesar 81,51% dipengaruhi oleh faktor lain.

1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> - Nama: Edy Marwot - Skripsi: Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Bandung - Tahun: 2009 - PT: UGM - Jurnal: Keban 	Menggunakan variabel terikat yaitu variabel partisipasi pegawai.	Menggunakan variabel bebas yaitu variabel implementasi kebijakan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel implementasi kebijakan K3 yang dilakukan oleh Satpol PP Kota Bandung secara empirik telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap partisipasi kerja pegawai di lingkungan Satpol PP Kota Bandung.

Berdasarkan tabel tersebut di atas, peneliti mempunyai gambaran bahwa dengan membandingkan kajian teori terdahulu akan memunculkan teori baru yaitu dengan dilaksanakan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan partisipasi kerja pegawai. Keunggulan penelitian yang peneliti lakukan yaitu menemukan pola pengaruh yang bersifat interaktif, menemukan teori baru, menggambarkan realitas yang kompleks serta memperoleh pemahaman mengenai budaya organisasi dan partisipasi kerja pegawai yang lebih bermakna.

K. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Administrasi merupakan suatu proses yang terdapat pada suatu organisasi serta sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama.

Organisasi merupakan tempat di mana proses kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan, perilaku organisasi merupakan tingkah laku yang dapat diamati terhadap suatu lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan berpikir anggota dalam memahami karakter dasar organisasi untuk memecahkan setiap permasalahannya. Budaya organisasi akan baik apabila menerapkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (Akadun, 2009: 85) yang selanjutnya digunakan sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan resiko,
Sejauhmana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perbaikan ke rincian,
Sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil,
Sejauhmana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang,
Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Keagresifan,
Sejauhmana orang itu agresif, kompetitif dan bukannya santai-santai.
6. Kemantapan,
Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

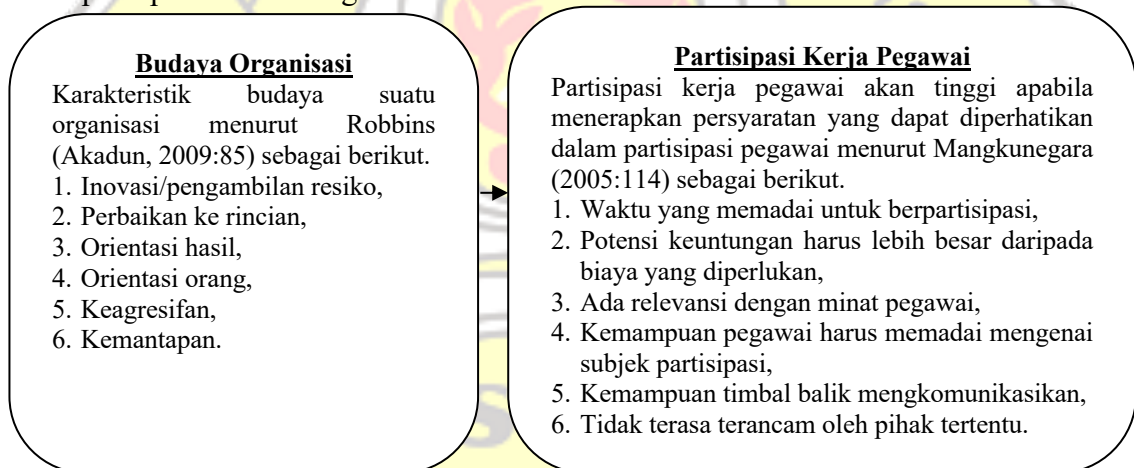
Penerapan karakteristik budaya organisasi di atas, diharapkan mampu meningkatkan partisipasi kerja. Partisipasi kerja pegawai yaitu keterlibatan emosi pegawai dalam membatasi metode kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

Partisipasi kerja pegawai akan tinggi apabila menerapkan persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi pegawai menurut Mangkunegara (2005: 114) yang selanjutnya digunakan sebagai dimensi dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Waktu yang memadai untuk berpartisipasi,
Harus ada waktu sebelum partisipasi dilakukan. Hal ini karena partisipasi dapat berhadapan dengan situasi yang berbahaya.
2. Potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan,
Sebagai contoh, pegawai tidak dapat berpartisipasi apabila mereka tidak memahami terlebih dahulu apa yang harus mereka kerjakan.

- Partisipasi dalam pekerjaan yang tidak dipahami oleh pegawai akan mengeluarkan biaya besar daripada yang telah menguasai pekerjaan.
3. Ada relevansi dengan minat pegawai,
Partisipasi harus berhubungan dengan minat pegawai dan lingkungan bidang pekerjaannya.
 4. Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi,
Partisipan harus mempunyai kemampuan inteligensi yang cukup dan pengetahuan mengenai subjek partisipasi harus memadai pula.
 5. Kemampuan timbal balik mengkomunikasikan,
Partisipan harus mampu mengkomunikasikan secara timbal balik.
 6. Tidak terasa terancam oleh pihak tertentu,
Partisipasi harus menghindari timbulnya perasaan rasa terancam, tertekan, dan terpaksa pada setiap partisipan.

Budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan partisipasi kerja pegawai. Untuk mempermudah pemahaman, peneliti merumuskan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir Penelitian

2. Hipotesis

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, hipotesis penelitian yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut.

1. Budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang baik,
2. Partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang baik,

3. Terdapat hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang,
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

Hipotesis statistik yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut.

1. $H_0 : r_{xy} \leq 75 \%$,

Budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang kurang dari atau sama dengan 75 % dari kriteria ideal.

- $H_a : r_{xy} > 75 \%$,

Budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang lebih dari 75 % dari kriteria ideal.

2. $H_0 : r_{xy} \leq 75 \%$,

Partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang kurang dari atau sama dengan 75 % dari kriteria ideal.

- $H_a : r_{xy} > 75 \%$,

Partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang lebih dari 75 % dari kriteria ideal.

3. $H_0 : r_{xy} = 0$,

Tidak terdapat hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

- $H_a : r_{xy} \neq 0$,

Terdapat hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

4. $H_0 : \rho = 0$,

Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

$H_a : \rho \neq 0$,

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu serta penelitian yang didasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Sugiyono (2009: 112) bahwa.

Deskriptif analisis adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sugiyono (2009: 8) pengertian kuantitatif adalah.

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, peneliti melakukan penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan cara pengumpulan data, menyusun, mengolah serta menganalisis sehingga dapat ditarik kesimpulannya.

B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel yang diajukan peneliti yaitu sebagai berikut.

1. Budaya organisasi yaitu kebiasaan berpikir anggota dalam memahami karakter dasar organisasi untuk memecahkan setiap permasalahannya. Dimensi-dimensi yang diukur berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (Akadun, 2009: 85) yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perbaikan ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, keagresifan serta kemandirian,

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item		
Budaya organisasi menurut Robbins (Akadun, 2009: 85)	Karakteristik budaya organisasi sebagai berikut.	1. Inovasi dan pengambilan resiko, a. Berinovasi dalam bekerja, b. Berani mengambil resiko, c. Inovasi dalam pelayanan.	1		
			2		
			3		
			2. Perbaikan ke rincian,	a. Kecermatan kerja,	4
				b. Memperhatikan rincian,	5
				c. Kecermatan pelayanan.	6
			3. Orientasi hasil,	a. Fokus pada hasil pelayanan,	7
				b. Proses untuk mencapai hasil,	8
				c. Standar kerja.	9
			4. Orientasi orang,	a. Efek hasil setiap pekerjaan,	10
				b. Perubahan mematuhi peraturan,	11
				c. Ketaatan dalam kerja.	12
			5. Keagresifan,	a. Keagresifan pegawai,	13
				b. Keagresifan pelayanan,	14
				c. Sikap pegawai dalam bekerja,	15
				d. Sikap dalam pelayanan.	16
			6. Kemantapan,	a. Menghindari konflik pegawai,	17
				b. Konflik dengan masyarakat,	18
				c. Pekerjaan yang menantang,	19
				d. Pekerjaan yang menarik.	20

2. Partisipasi kerja pegawai merupakan keterlibatan emosi pegawai dalam membatasi metode kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Dimensi-dimensi yang diukur berdasarkan persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2005: 114) yang meliputi waktu yang memadai untuk berpartisipasi, potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan, ada relevansi dengan minat pegawai, kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi, kemampuan timbal balik mengkomunikasikan dan tidak terancam oleh pihak tertentu,

Tabel 3.2
Operasional Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	
Partisipasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2005: 114)	Persyaratan yang dapat diperhatikan dalam partisipasi kerja pegawai sebagai berikut.	1. Waktu yang memadai untuk berpartisipasi,	a. Jumlah volume kerja,	21
			b. Pekerjaan tepat waktu,	22
			c. Pelayanan tepat waktu.	23
		2. Potensi keuntungan harus lebih besar daripada biaya yang diperlukan,	a. Perbandingan hasil pekerjaan,	24
			b. Memaksimalkan sarana kerja,	25
			c. Memaksimalkan prasarana.	26
		3. Ada relevansi dengan minat pegawai,	a. Pemenuhan pelayanan,	27
			b. Sikap kepuasan kerja pegawai,	28
			c. Sikap kepuasan masyarakat.	29
		4. Kemampuan pegawai harus memadai mengenai subjek partisipasi,	a. Pemenuhan absensi pegawai,	30
			b. Sikap partisipasi pegawai,	31
			c. Sikap partisipasi masyarakat.	32
		5. Kemampuan timbal balik mengkomunikasikan,	a. Sikap tanggap dari pegawai,	33
			b. Perubahan eksternal organisasi,	34
			c. Jaringan komunikasi,	35
			d. Media komunikasi.	36
		6. Tidak terasa terancam oleh pihak tertentu,	a. Mutu kerja,	37
			b. Kemampuan pegawai,	38
			c. Meminimalisir rasa tertekan,	39
			d. Menghindari rasa terpaksa.	40

3. Budaya organisasi mampu mempengaruhi partisipasi kerja pegawai. Pengaruh merupakan adanya hubungan sebab akibat.

C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2009: 57) populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan hal di atas, peneliti mengajukan populasi sebagai berikut.

Tabel 3.3
Populasi Penelitian

Jabatan	Jumlah (Orang)
Camat	1
Sekretaris Kecamatan	1
Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
Kepala Sub Bagian Program	1
Kepala Sub Bagian Keuangan	1
Kepala Seksi Tata Pemerintahan	1
Kepala Seksi Pelayanan Umum	1
Kepala Seksi Sosial	1
Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	1
Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
Staf Pelaksana	15
Jumlah (Orang)	25

Sumber: Renstra Kecamatan Surian, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, peneliti menentukan populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang berjumlah 25 orang.

2. Teknik Sampling

Berdasarkan populasi di atas, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sugiyono (2009: 62) bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3. Sampel Penelitian

Sugiyono (2009: 57) sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti menentukan sampel penelitian berjumlah 25 orang yang merupakan seluruh pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang, hal ini berdasarkan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Studi kepustakaan,

Pengumpulan data dengan mempelajari buku dan dokumentasi berupa catatan harian yang ada kaitannya dengan masalah penelitian untuk memperoleh data sekunder yang merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung.

2. Studi lapangan, dengan cara,

a. Observasi langsung,

Mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data di lapangan untuk memperoleh data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung.

b. Angket,

Mengajukan daftar pernyataan tertulis kepada responden, jenis angket yang digunakan merupakan angket tertutup, artinya jawaban setiap pernyataan terikat pada alternatif jawaban yang telah disediakan untuk memperoleh data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung. Angket dibagikan kepada 25 responden, yaitu seluruh pegawai pada Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas skor tiap butir item yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir.

Uji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi product moment menurut Sugiyono (2009: 148) sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

- r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
- n = Jumlah sampel yang digunakan
- X = Nilai suatu item
- Y = Nilai keseluruhan item

Analisis item menurut Masrun (Sugiyono, 2009: 106) bahwa.

Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Peneliti melakukan uji validitas terhadap 20 item jawaban pernyataan variabel budaya organisasi dan 20 item jawaban pernyataan variabel partisipasi kerja pegawai, yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada 25 responden.

1.1 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Peneliti melakukan uji terhadap 20 item jawaban pernyataan variabel budaya organisasi yang disebarakan kepada 25 responden pada Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang berikut ini.

Tabel 3.4
Distribusi Jawaban Variabel Budaya Organisasi

No. Resp.	Jawaban Responden untuk Item X ...																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	96

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	92
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	88
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	84
9	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	89
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	85
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	92
15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	92
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	86
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	90
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	92
Jumlah	115	104	115	109	109	109	109	107	112	115	106	111	107	105	102	109	103	107	107	107	2168

Selanjutnya, dilakukan uji terhadap setiap item variabel budaya organisasi sebagai berikut.

Tabel 3.5
Analisis Item 1 Variabel Budaya Organisasi

Nomor Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	2	3	4	5	6
1	5	89	25	7921	445
2	5	82	25	6724	410
3	5	96	25	9216	480
4	5	84	25	7056	420
5	5	92	25	8464	460
6	4	88	16	7744	352
7	4	80	16	6400	320
8	4	84	16	7056	336
9	5	89	25	7921	445
10	4	84	16	7056	336
11	5	85	25	7225	425
12	4	80	16	6400	320
13	4	80	16	6400	320
14	5	92	25	8464	460
15	5	90	25	8100	450
16	4	83	16	6889	332

1	2	3	4	5	6
17	4	80	16	6400	320
18	5	92	25	8464	460
19	4	80	16	6400	320
20	5	90	25	8100	450
21	4	80	16	6400	320
22	5	86	25	7396	430
23	5	100	25	10000	500
24	5	90	25	8100	450
25	5	92	25	8464	460
Jumlah	115	2168	535	188760	10021

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui jumlah responden (n) = 25 diperoleh $\sum X = 115$ $\sum Y = 2168$ $\sum X^2 = 535$ $\sum Y^2 = 188760$ dan $\sum XY = 10021$ selanjutnya hasil-hasil ini dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment diperoleh hasil berikut ini.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{25 \cdot 10021 - (115)(2168)}{\sqrt{\{25 \cdot 535 - (115)^2\} \{25 \cdot 188760 - (2168)^2\}}} \\
 &= \frac{250525 - 249320}{\sqrt{\{13375 - 13225\} \{4719000 - 4700224\}}} \\
 &= \frac{250525 - 249320}{\sqrt{\{150\} \{18776\}}} \\
 &= \frac{1205}{\sqrt{2816400}} \\
 &= \frac{1205}{1678,213} \\
 &= 0,72
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh r hitung sebesar 0,72 yang lebih besar dari 0,3 maka item 1 dinyatakan valid. Rekapitulasi seluruh uji validitas variabel budaya organisasi, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.6
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Nomor Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,72	Valid
2	0,6	Valid
3	0,7	Valid
4	0,56	Valid
5	0,54	Valid
6	0,6	Valid
7	0,65	Valid
8	0,67	Valid
9	0,69	Valid
10	0,67	Valid
11	0,66	Valid
12	0,56	Valid
13	0,67	Valid
14	0,54	Valid
15	0,5	Valid
16	0,66	Valid
17	0,63	Valid
18	0,44	Valid
19	0,57	Valid
20	0,63	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item instrumen variabel budaya organisasi dinyatakan valid dengan hasil validitas tertinggi 0,72 (item 1) dan terendahnya 0,44 (item 18), karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari syarat minimum yang ditetapkan (0,3) dengan demikian item-item tersebut akan digunakan dalam analisis selanjutnya.

1.2 Uji Validitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

Peneliti melakukan uji terhadap 20 item jawaban pernyataan variabel partisipasi kerja pegawai yang disebarkan kepada 25 responden pada Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang berikut ini.

Tabel 3.7
Distribusi Jawaban Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

No. Resp.	Jawaban Responden untuk Item Y ...																				Total
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	90
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	86
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	90
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
Jumlah	105	103	106	103	103	104	105	102	104	105	101	102	104	101	102	104	101	103	103	105	2066

Selanjutnya, dilakukan uji terhadap setiap item variabel partisipasi kerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 3.8
Analisis Item 21 Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

Nomor Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	2	3	4	5	6
1	4	86	16	7396	344
2	4	80	16	6400	320
3	4	83	16	6889	332
4	4	80	16	6400	320
5	4	80	16	6400	320
6	4	80	16	6400	320
7	4	80	16	6400	320
8	4	80	16	6400	320
9	4	80	16	6400	320

1	2	3	4	5	6
10	4	80	16	6400	320
11	4	80	16	6400	320
12	4	80	16	6400	320
13	4	80	16	6400	320
14	4	80	16	6400	320
15	4	80	16	6400	320
16	4	81	16	6561	324
17	4	80	16	6400	320
18	5	90	25	8100	450
19	4	80	16	6400	320
20	5	90	25	8100	450
21	4	80	16	6400	320
22	5	86	25	7396	430
23	5	100	25	10000	500
24	5	90	25	8100	450
25	4	80	16	6400	320
Jumlah	105	2066	445	171342	8720

Berdasarkan tabel di atas, diketahui jumlah responden (n) = 25 diperoleh $\sum X = 105$ $\sum Y = 2066$ $\sum X^2 = 445$ $\sum Y^2 = 171342$ dan $\sum XY = 8720$ hasil-hasil ini dimasukkan ke dalam rumus korelasi product moment diperoleh hasil berikut ini.

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{25 \cdot 8720 - (105)(2066)}{\sqrt{\{25 \cdot 445 - (105)^2\} \{25 \cdot 171342 - (2066)^2\}}} \\
 &= \frac{218000 - 216930}{\sqrt{\{11125 - 11025\} \{4283550 - 4268356\}}} \\
 &= \frac{1070}{\sqrt{\{100\} \{15194\}}} \\
 &= \frac{1070}{\sqrt{1519400}} \\
 &= \frac{1070}{1232,639} \\
 &= \mathbf{0,87}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh r hitung sebesar 0,87 yang lebih besar dari 0,3 maka item 21 dinyatakan valid. Rekapitulasi seluruh uji validitas variabel partisipasi kerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.9
Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

Nomor Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
21	0,87	Valid
22	0,7	Valid
23	0,88	Valid
24	0,53	Valid
25	0,7	Valid
26	0,63	Valid
27	0,87	Valid
28	0,62	Valid
29	0,67	Valid
30	0,87	Valid
31	0,72	Valid
32	0,74	Valid
33	0,87	Valid
34	0,72	Valid
35	0,74	Valid
36	0,72	Valid
37	0,72	Valid
38	0,7	Valid
39	0,8	Valid
40	0,87	Valid

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa semua item instrumen variabel partisipasi kerja pegawai dinyatakan valid dengan hasil validitas tertinggi 0,88 (item 3) dan terendahnya 0,53 (item 4), karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari syarat minimum yang ditetapkan (0,3) dengan demikian item-item tersebut akan digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas diperlukan agar alat ukur memberi hasil pengukuran yang konsisten, dengan rumus *alpha cronbach* menurut Nunnally (Sugiyono, 2009: 149) sebagai berikut.

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

- CA = Koefisien *cronbach's alpha*
 K = Banyaknya pernyataan dalam butir
 Sigma b kuadrat = Varians butir
 Sigma t kuadrat = Varians total

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut reliabel. Reliabel artinya instrumen bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

2.1 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Uji reliabilitas variabel budaya organisasi dilakukan menggunakan rumus *alpha cronbach* berikut ini.

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

No. Resp.	Jawaban Responden untuk Item X ...																				Total	Total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89	7921
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	82	6724
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	96	9216
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	84	7056
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	92	8464
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	88	7744
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
8	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	84	7056
9	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	89	7921
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	7056
11	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	85	7225
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	92	8464
15	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	90	8100
16	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	6889
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
18	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	92	8464

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	90	8100
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	86	7396
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	10000
24	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	90	8100
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	92	8464
Jumlah	115	104	115	109	109	109	109	107	112	115	106	111	107	105	102	109	103	107	107	107	2168	188760
Jumlah²																					4700224	188485

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2}$$

$$= \frac{188760}{25} - \frac{4700224}{25 \times 25}$$

$$= \frac{188760}{25} - \frac{4700224}{625}$$

$$= 7550,4 - 7520,358$$

$$= \mathbf{30,042}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

$$= \frac{187985}{25} - \frac{4700224}{25 \times 25}$$

$$= \frac{188485}{25} - \frac{4700224}{625}$$

$$= 7539,4 - 7520,358$$

$$= \mathbf{19,042}$$

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

$$= \left(\frac{20}{20-1} \right) (1 - 19,042 / 30,042)$$

$$= \left(\frac{20}{19} \right) (1 - 0,633)$$

$$= (1,052)(0,367)$$

$$= \mathbf{0,386}$$

= 0,39

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *CA* hitung sebesar 0,39 yang lebih besar dari 0,3 berdasarkan pengujian instrumen dari 20 item instrumen (valid dan reliabel) maka ke-20 item ini dapat diproses untuk analisis selanjutnya.

2.2 Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

Uji reliabilitas variabel partisipasi kerja pegawai dilakukan menggunakan rumus *alpha cronbach* berikut ini.

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi Kerja Pegawai

No. Resp.	Jawaban Responden untuk Item Y ...																				Total	Total ²
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	7396
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83	6889
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	6561
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
18	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	90	8100
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
20	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	90	8100
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
22	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	86	7396
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	10000
24	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	90	8100
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	6400
Jumlah	105	103	106	103	103	104	105	102	104	105	101	102	104	101	102	104	101	103	103	105	2066	171342
Jumlah²																					4268356	171023

$$\begin{aligned}
 S_i^2 &= \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2} \\
 &= \frac{171342}{25} - \frac{4268356}{25 \times 25} \\
 &= \frac{171342}{25} - \frac{4268356}{625} \\
 &= 6853,68 - 6829,369 \\
 &= \mathbf{24,311}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 S_i^2 &= \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \\
 &= \frac{171023}{25} - \frac{4268356}{25 \times 25} \\
 &= \frac{171023}{25} - \frac{4268356}{625} \\
 &= 6840,92 - 6829,369 \\
 &= \mathbf{11,551}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 CA &= \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right] \right] \\
 &= \left(\frac{20}{20-1} \right) (1 - 11,551/24,311) \\
 &= \left(\frac{20}{19} \right) (1 - 0,475) \\
 &= (1,052)(0,525) \\
 &= 0,552 \\
 &= \mathbf{0,55}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh *CA* hitung sebesar 0,55 yang lebih besar dari 0,3 berdasarkan pengujian instrumen dari 20 item instrumen (valid dan reliabel) maka ke-20 item ini dapat diproses untuk analisis selanjutnya.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. *Coding* (Pengkodean data),

Mengklasifikasikan jawaban angket menurut daftar pernyataan dengan cara memberi kode angka secara berurutan sesuai dengan kriteria yang dipakai.

2. *Editing* (Pemeriksaan data),

Memeriksa kembali data angket yang diperoleh dari daftar pernyataan untuk mengetahui lengkap atau tidaknya pengisian suatu jawaban, relevansi jawaban dan validitas jawaban angket.

3. Tabulasi,

Penyusunan data ke dalam bentuk tabel dengan mengelompokkan jawaban.

4. *Skoring data*,

Mengkualifikasikan gejala-gejala yang diteliti dengan memberi penjenjangan terhadap gejala yang sedang diukur. Penjenjangan gejala menggunakan skala likert, dimana jawaban angket dikategorikan menjadi 5 alternatif tingkatan gradasi dari nilai tertinggi sampai terendah dari setiap jawaban yang disediakan dan diberi nilai sebagai berikut.

- a. Sangat setuju diberi skor 5,
- b. Setuju diberi skor 4,
- c. Ragu-ragu diberi skor 3,
- d. Tidak setuju diberi skor 2,
- e. Sangat tidak setuju diberi skor 1.

2. Analisis Data

Analisis data penelitian ini dilakukan melalui langkah sebagai berikut.

1. Pengujian hipotesis 1 dan 2, dengan langkah berikut ini,

Prosentase digunakan rumus menurut Sugiyono (2009: 212) yaitu.

$$\% = \frac{\text{Skor total}}{\text{Skor ideal tertinggi}} \times 100 \%$$

2. Pengujian hipotesis 3, dengan langkah-langkah berikut ini,
 - a. Pengujian hubungan (*rank spearman*),

Rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis bila variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Korelasi *rank spearman* merupakan statistik non parametrik, merupakan ukuran asosiasi atau hubungan yang dapat digunakan pada kondisi satu atau ke dua variabel yang diukur adalah skala ordinal (ranking) atau variabel adalah kuantitatif namun kondisi normal tidak terpenuhi. Dengan rumus *rank spearman* menurut Sugiyono (2010: 178) bahwa.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

dimana:

d_i adalah perbedaan antara kedua ranking
 N adalah banyaknya observasi.

Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi sebagai berikut.

Tabel 3.12
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2010:149)

b. Pengujian signifikansi,

Tingkat signifikansi dilakukan untuk mengetahui apakah hasil korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka digunakan uji Z yang merupakan salah satu uji statistik yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Selain itu, uji Z ini dipakai untuk menganalisis data varian yang populasinya diketahui. Namun, apabila varian populasi tidak diketahui, maka varian dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya. Uji z dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2004: 180) yaitu.

$$Z_{hitung} = \frac{\bar{p} - p_0}{\sqrt{\frac{p_0 \times q_0}{n}}}$$

Kriteria Penggunaan uji Z

1. Data berdistribusi normal
2. Variance (σ^2) diketahui
3. Digunakan hanya untuk membandingkan 2 buah observasi.

Hasil t-hitung dibandingkan dengan t-tabel melalui tingkat kesalahan 5 %.

Kriteria ini didasarkan menurut Sugiyono (2009: 215) bahwa “bila t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_a diterima, dan H_0 ditolak”.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Peneliti dapat membuat simpulan sebagai berikut.

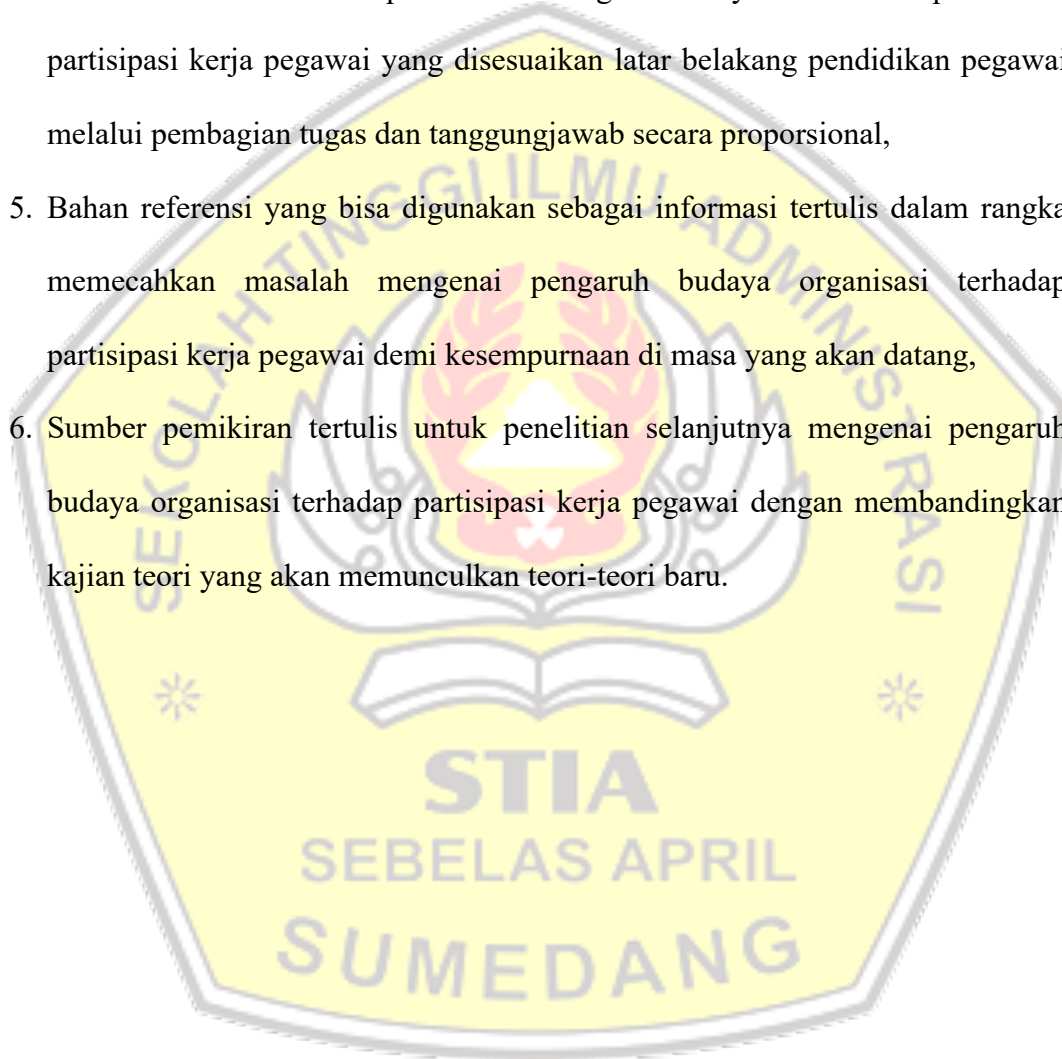
1. Budaya organisasi Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang termasuk kriteria sangat baik dengan persentase mencapai 86,72 %,
2. Partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang termasuk kriteria baik dengan persentase 82,64 %,
3. Terdapat hubungan budaya organisasi dengan partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebesar 0,64,
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebesar 40,96 % sedangkan sisanya sebesar 59,04 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, peneliti membuat saran sebagai berikut.

1. Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebaiknya memperhatikan penerapan budaya organisasi yang berkesinambungan melalui penyampaian informasi kebijakan secara berkala, lisan dan tulisan yang jelas kepada setiap pegawai,
2. Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebaiknya memperhatikan hubungan harmonis dengan masyarakat melalui sosialisasi, baik dalam acara kunjungan ke desa-desa maupun melalui media komunikasi seperti radio, pemasangan spanduk/baliho dan penyebaran famplet tentang prosedur pelayanan,

3. Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebaiknya memperhatikan partisipasi kerja pegawai yang dilakukan secara akurat dengan meningkatkan koordinasi untuk menyeleksi kapasitas pegawai pada acara seminar, pembinaan teknis yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang;
4. Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang sebaiknya lebih memperhatikan partisipasi kerja pegawai yang disesuaikan latar belakang pendidikan pegawai melalui pembagian tugas dan tanggungjawab secara proporsional,
5. Bahan referensi yang bisa digunakan sebagai informasi tertulis dalam rangka memecahkan masalah mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai demi kesempurnaan di masa yang akan datang,
6. Sumber pemikiran tertulis untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai dengan membandingkan kajian teori yang akan memunculkan teori-teori baru.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Akadun. 2009. *Administrasi Perusahaan Negara*. Bandung, Alfabeta.
- Febianti, F. (2019). PARTISIPASI MASYARAKAT DALAM PEMBAYARAN PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERDESAAN DAN PERKOTAAN (PBB-P2) DI KECAMATAN SUMEDANG SELATAN. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(2), 41-51. Retrieved from <https://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/42>
- Handoko, T. H. 2008. *Perpajakan untuk SLTP*. Yogyakarta, BPFE Universitas Gadjah Mada.
- _____. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE UGM.
- Handyaningrat, S. 2003. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta, PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, Jusman. 2005. *Teori Sosial*. Bandung, Puspaga.
- Keban, Yeremias, T. 2009. *Kinerja Organisasi Publik*. Seminar Sehari, 20 Mei Tahun 2009. Yogyakarta, Jurnal Fisipol UGM.
- Kommaruddin. 2004. *Manajemen Berdasar Sasaran*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Roida Karya.
- Miller, H. E. 2004. *Job Attitudes of Part-Time and Full-Time Employees*. New York, Journal Applied Psychology.
- Mintorogo, A. 2000. *Pengantar Ilmu Administrasi*. Jakarta, STIA LAN Press.
- Ndraha, Talahu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Nimran, U. 2006. *Peranan Etos Kerja*. Bandung, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN.

- Panggabean, M. S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Roro, Usep. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Pegawai Kecamatan Cibugel Kabupaten Sumedang*. Bandung, Unpad.
- Sagala, A. 2008. *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sarwoto. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Tinjauan dari Aspek Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Bandung, Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2004. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Silalahi, U. 2005. *Studi tentang Ilmu Administrasi (Konsep, Teori dan Dimensi)*. Bandung, Sinar Baru Algensindo.
- Simanjuntak. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Mandar Maju.
- Simamora, Erick, T. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Grasindo.
- Steers, R. M. 2005. *Efektivitas Organisasi (Diterjemahkan oleh Jamin. M)*. Jakarta, Erlangga.
- STIA. 2019. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sumedang, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi SAS.
- Stoner, J. 2009. *Organizations Behavior: Concepts, Controversies and Application*. Prentice-Hall, International Ed.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung, Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung, Alfabeta.
- Sutarto. 2004. *Teori Pembangunan*. Jakarta, Rineka Cipta.
- _____. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Wahyudi, Bambang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV. Sulita.

Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*. Bandung, Mandar Maju.

Westra, Priata. 2003. *Administrasi Pelayanan Sosial*. Bandung, Puspaga.

Young, Felina, C. 2006. *Organization Development: The Consultant's Hand Book*. Jurnal Program Sarjana Universitas Brawijaya Malang.

B. Dokumen-dokumen

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang.

Rencana Strategis Kecamatan Surian Kabupaten Sumedang Tahun 2018-2023.

Supratman, Agung. 2019. Budaya Organisasi. www.manajemen.go.id/articles/keuangan.html (diakses tanggal 30 Desember 2019).

Supratman, Agung. 2019. Partisipasi Kerja Pegawai. www.manajemen.go.id/articles/keuangan.html (diakses tanggal 30 Desember 2019).

