

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kesbangpol Kabupaten Ciamis, dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Kesbangpol merupakan unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kesbangpol termasuk Badan yang merupakan Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi Badan Kesbangpol Ciamis

1. Visi Organisasi

Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah maka penyelenggaraan tugas dan fungsi Badan Kesbangpol harus mampu untuk dapat mengantisipasi perkembangan tuntutan masyarakat dan kemajuan sistem informasi serta teknologi dengan menciptakan suatu pola organisasi yang efektif.

Sebagai konsekuensi kondisi tersebut dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang undangan yang ditetapkan, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

(Kesbangpol) penyelenggara pemerintahan yang melaksanakan kebijakan pemerintah daerah perlu menyelaraskan kegiatan-kegiatannya sebagai bagian dari tahapan-tahapan guna mencapai Visi Kabupaten Ciamis. Sesuai dengan fungsi organisasi pemerintah, termasuk Badan Kesbangpol sebagai organisasi yang diarahkan untuk proporsional dalam meningkatkan pelayanan dan pembinaan penyelenggaraan manajemen pemerintahan dengan adanya suatu arah atau fokus yang jelas untuk menumbuhkan komitmen yang berorientasi pada masa yang akan datang.

Mengacu kepada beberapa gagasan hasil kajian/analisis lingkungan internal dan eksternal Sekretariat Daerah serta tanggapan yang berkembang, dirumuskan VISI Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, yaitu :

“Terciptanya Pelayanan Yang Profesional, Cepat, Tepat Dan Akuntabel”.

Visi tersebut merupakan suatu gambaran mengenai keadaan internal yang diharapkan pada masa yang akan datang serta sejalan dengan kebijakan pengembangan daerah. Rumusan visi tersebut harus tersosialisasikan dan diharapkan mendapat tanggapan berupa masukan kearah perbaikan untuk dapat diwujudkan serta dapat menumbuhkan komitmen seluruh komponen pemerintah, swasta dan masyarakat yang pada akhirnya memperlihatkan suatu keunggulan yang menyeluruh pada setiap kegiatan.

Penjelasan Visi

Pemahaman Visi sebagai suatu tujuan yang ingin diwujudkan perlu dipahami sebagai suatu nilai organisasi, sehingga perlu dijelaskan arti dari keseluruhan

pengertian Visi sehingga dapat dijadikan komitmen seluruh komponen yang terkait dalam pencapaian tujuan tersebut. Penjelasan Visi dijabarkan sebagai berikut :

1. *Pelayanan yang profesional*, pelayanan yang maksimal hingga kebutuhan publik terpenuhi dengan menggunakan etika-etika yang ada.
2. *Cepat*, menjelaskan kebijakan dan pelayanan yang cepat secara maksimal dalam pemanfaatan waktu yang ada.
3. *Tepat*, menjelaskan ketercapaian antara tujuan, sasaran dan maksud sesuai yang di rencanakan.
4. *Akuntabel*, menjelaskan prinsip yang mengajarkan mengenai transparansi kinerja serta pertanggungjawaban seseorang atas tugas maupun kewajibannya.

Misi Organisasi

Guna mewujudkan Visi yang telah ditetapkan maka perlu dijabarkan dengan uraian *tugas utama* yang harus dilakukan organisasi Kesbangpol dalam mencapai tujuan dimana diperlukan pernyataan-pernyataan yang menunjukkan dengan jelas arti penting eksistensi Kesbangpol, yaitu :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan;
2. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pelayanan;
3. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparat pelayanan.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kesbangpol Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 87 Tahun 2021 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja unsur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

A. Kepala Kesbangpol

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan di bidang kesatuan bangsa dan politik diwilayah Kabupaten Ciamis. Sedangkan fungsinya adalah :

- a. perumusan kebijakan teknis teknis di bidang kesatuan bangsa dan politik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya, pembinaan dan pemberdayaan organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan kondlik sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. pelaksanaan koordinasi di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial sesuai dengan perundang-undangan ;

- d. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penyelenggaraan politik dalam negeri dan kehidupan demokrasi, pemeliharaan ketahanan ekonomi, sosial dan budaya, pembinaan kerukunan antar suku dan intra suku, umat beragama, ras dan golongan lainnya, fasilitasi organisasi kemasyarakatan, serta pelaksanaan kewaspadaan nasional dan penanganan konflik sosial sesuai dengan perundang-undangan ;
- e. pelaksanaan fasilitasi Forum Koordinasi Pimpinan Daerah;
- f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat Daerah dan unit kerja terkait; dan
- g. pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh bupati.

B. Sekretaris Kesbangpol

- 1) Sekretaris berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- 2) Sekretariat sebagaimana sebagaimana di maksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan pengelolaan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian serta memberikan pelayanan administratif di lingkungan Badan.
- 3) Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menyelenggarakan fungsi :
 - a. Koordinasi dan penyusunan perencanaan, program dan anggaran di lingkungan Badan;
 - b. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan di lingkungan Badan;
 - c. Pelaksanaan pengelolaan keuangan di lingkungan Badan;

- d. pelaksanaan pengelolaan urusan rumah tangga, perlengkapan dan aset/barang milik Daerah dilingkungan Badan;
- e. pengelolaan urusan tata usaha, naskah dinas, kearsipan, perpustakaan, ketatalaksanaan dan kelembagaan;
- f. pelaksanaan pengelolaan urusan aparatur sipil negara dan administrasi kepegawaian;
- g. pelaksanaan pengelolaan data informasi Badan
- h. pelaksanaan monitoring dan evaluasi perencanaan program dan anggaran, dan pelaporan kinerja;
- i. pelaksanaan; penyusunan pelaporan kinerja;
- j. pelaksanaan administrasi kesekretariatan Badan;
- k. pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- l. penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- m. pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

C. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan urusan persuratan, tata usaha pimpinan kearsipan dan perpustakaan, ketatalaksanaan dan kelembagaan, hubungan

masyarakat, protokol, pengelolaan perlengkapan dan rumah tangga, pengelolaan aset/barang milik Daerah serta pengelolaan kepegawaian.

3) Sub Bagian umum dan Kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana kegiatan pada sub bagian umum dan kepegawaian;
- b. Pelaksanaan urusan persuratan, naskah dinas dan tata usaha pimpinan;
- c. Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Badan;
- d. Koordinasi dan penyusunan bahan pelaksanaan ketatalaksanaan dan kelembagaan;
- e. Pelaksanaan administrasi dan dokumen peraturan perundang-undangan;
- f. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokoleran di lingkungan Badan;
- g. Pelaksanaan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
- h. Pengelolaan aset/barang milik daerah di lingkungan Badan;
- i. Pemeliharaan / perawatan lingkungan, pengelolaan ketertiban, keindahan dan keamanan kantor;
- j. Penyiapan bahan dan koordinasi pelaksanaan pengelolaan urusan Aparatur Sipil Negara dan administrasi kepegawaian;
- k. Pelaksanaan koordinasi dan unit kerja terkait;
- l. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

D. Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya, Agama

- 1) Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan ekonomi, Sosial Budaya, Agama dipimpin oleh Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- 2) Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan ekonomi, Sosial Budaya, Agama sebagaimana di maksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan,bhineka tunggalika dan sejarah kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaannarkotika serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
- 3) Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan ekonomi, Sosial Budaya, Agama dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyusunan program kerja di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan,bhineka tunggalika dan sejarah kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaannarkotika serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
 - b. Perumusan kebijakan teknis bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan,bhineka tunggalika dan sejarah

- kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhineka tunggalika dan sejarah kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
 - d. Pelaksanaan koordinasi di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhineka tunggalika dan sejarah kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
 - e. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan di bidang ideologi, wawasan kebangsaan, belanegara, karakter bangsa, pembauran kebangsaan, bhineka tunggalika dan sejarah kebangsaan serta ketahanan ekonomi, sosial, dan budaya, fasilitasi pencegahan penyalahgunaan narkoba serta fasilitasi kerukunan umat agama dan penghayat kepercayaan.
 - f. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
 - g. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya; dan
 - h. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

E. Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan

- 1) Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan dipimpin oleh Kepala Bidang, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- 2) Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitas kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum / pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik serta pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas dan ormas asing.
- 3) Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan partai politik, pemilihan umum/pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.
 - b. Penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum / pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik serta pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan media si sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.

- c. Pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum / pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik serta pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan media sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.
- d. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum / pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik serta pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan media sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.
- e. Pelaksanaan monitoring kebijakan di bidang pendidikan politik, etika budaya politik, peningkatan demokrasi, fasilitasi kelembagaan pemerintahan, perwakilan dan partai politik, pemilihan umum / pemilihan umum kepala daerah, pemantauan situasi politik serta pendaftaran ormas, pemberdayaan ormas, evaluasi dan media sengketa ormas, pengawasan ormas dan ormas asing.
- f. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- g. Penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya; dan
- h. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya.

E. Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik

- 1) Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik dipimpin oleh Kepala Bidang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- 2) Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen, pemantauan orang asing, Tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan antar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik.
- 3) Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik dalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan anatar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik;.
 - b. Penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan anatar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik;
 - c. Pelaksanaan kebijakan di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan

perbatasan anatar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik;

- d. Pelaksanaan koordinasi di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan anatar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik;
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dan pelaporan ; bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen pemantauan orang asing, tenaga kerja asing dan lembaga asing, kewaspadaan perbatasan anatar negara, fasilitasi kelembagaan bidang kewaspadaan serta penanganan konflik;
- f. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- g. Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

F. Kelompok Jabatan Fungsional

- 1) Kelompok Jabatan Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab secara langsung kepada Pejabat Administrator atau Pejabat Pengawas.
- 2) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan pelayanan fungsional tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan / atau keterampilan tertentu.

- 3) Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari satu atau lebih Jabatan Fungsional.
- 4) Kelompok Jabatan Fungsional dapat ditugaskan secara individu dan atau dalam tim kerja dengan mengedepankan profesionalisme, kompetensi, dan kolaborasi berdasarkan keahlian dan / atau keterampilan.
- 5) Dalam hal penugasan diberikan dalam bentuk tim kerja dapat ditunjuk seorang Pejabat Fungsional untuk berperan sebagai ketua tim.
- 6) Penunjukan ketua tim dilakukan berdasarkan kompetensi, keahlian dan / atau keterampilan.
- 7) Jenis dan jenjang jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- 8) Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Tata Kerja

Kesbangpol mempunyai tugas pokok dan fungsi yang dituangkan dalam susunan organisasi agar mampu menjamin terlaksananya tugas pokok dan fungsi secara efektif dan efisien. Susunan organisasi Kesbangpol beserta uraian tata kerja yang komprehensif menggambarkan wewenang dan tanggung jawab setiap unsur organisasi mekanisme kondisi internal organisasi guna menjamin kesepahaman, kesatuan arah dan keterpaduan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kesbangpol Kabupaten Ciamis membentuk Susunan Organisasi Kesbangpol terdiri dari :

1. Kepala Badan
2. Sekretariat
 - a. Sub Program dan Anggaran
 - b. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Bidang Ideologi, Wawasan Kebangsaan dan Ketahanan ekonomi, Sosial Budaya, Agama
 - a. Sub Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
 - b. Sub Bidang Ketahanan Ekonomi, Sosial, Budaya dan Agama
4. Bidang Politik Dalam Negeri dan Organisasi Kemasyarakatan
 - a. Sub Bidang Politik Dalam Negeri
 - b. Sub Bidang Organisasi Kemasyarakatan
5. Bidang Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik
 - a. Sub Bidang Kewaspadaan Dini dan Kerjasama Intelejen
 - b. Sub Bidang Penanganan Konflik
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

Sesuai dengan tugas pokok Kesbangpol Kabupaten Ciamis yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan administrasi serta pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah perlu terus dibenahi dan disesuaikan dengan perkembangan pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam aspek-aspek penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Menyadari hal

tersebut perlu disusun suatu strategi yang dapat memberikan fokus yang jelas terhadap isu-isu yang akan dihadapi serta memberikan antisipasi yang cukup memadai terhadap perubahan-perubahan strategis lain yang mungkin akan dihadapi pada masa yang akan datang. Strategi tersebut hendaknya tercantum dalam suatu perumusan perencanaan kerja yang memadai.

Perencanaan kerja diperlukan sebagai instrumen untuk lebih mengarahkan tujuan organisasi yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Perencanaan kerja merupakan awal dari proses akuntabilitas suatu lembaga kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu proses penyusunan perencanaan dibuat untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan misi organisasi.

Perencanaan kerja memberikan gambaran yang jelas mengenai tindakan-tindakan dan pemikiran strategis organisasi, serta memfokuskan perhatian kepada isu-isu penting dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Perencanaan kerja membantu untuk memformulasikan dan mengkomunikasikan dengan jelas strategi yang diinginkan, serta dengan perhitungan konsekuensi ke masa depan atas keputusan yang dibuat saat ini.

Dalam rangka menghadapi perubahan dan isu-isu strategis yang akan dihadapi pada saat ini maupun masa mendatang, maka Kesbangpol Kabupaten Ciamis menyusun Rencana Kerja melalui proses pembahasan secara komprehensif yang melibatkan unsur Bagian di lingkungan Kesbangpol, dimana dalam pembahasannya didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta didukung oleh beberapa referensi.

4.1.5 Karakteristik Responden

Salanjutnya, langkah yang tidak kalah pentingnya dalam penelitian, peneliti mengidentifikasi karakteristik responden yang tertuang dalam angket penelitian, yaitu mengenai umur, pendidikan terakhir, golongan kepangkatan. Hal ini menjadi tolok ukur dalam mengukur kematangan berpikir dan berbuat, sehingga bila terjadi atau muncul permasalahan diharapkan dapat mengambil solusi terbaik. Karakteristik responden ini disajikan dalam tabel berikut :

TABEL 4.1
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Golongan Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	26-30	3	8,11
2	31-35	4	10,81
3	36-40	5	13,51
4	41-45	12	32,43
5	46-50	4	10,81
6	51-55	4	10,81
7	55-60	5	13,51
Jumlah		37	100,00

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada jenjang usia 41 – 45 tahun atau 32,43 %. Artinya dapat diungkapkan bahwa responden berada pada usia yang produktif sehingga dengan kondisi tersebut diharapkan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian ini.

Selain itu karakteristik responden yang dapat dijadikan sebagai alat ukur adalah lamanya kerja. Adapun lamanya kerja responden penulis sajikan dalam tabel di bawah ini.

TABEL 4.2
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

No	Golongan Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	1 s/d 5	4	10,81
2	6 s/d 10	6	16,22
3	11 s/d 15	8	21,62
4	16 s/d 20	7	18,92
5	21 s/d 25	3	8,11
6	26 s/d 30	6	16,22
7	31 s/d 35	3	8,11
	Jumlah	37	100,00

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.2 , maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 11 – 15 tahun. Artinya dapat diungkapkan bahwa responden dapat dikategorikan lama sehingga diharapkan memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain itu, karakteristik responden yang menjadi bahan pertimbangan adalah berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut

TABEL 4.3
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN
TINGKAT PENDIDIKAN TERAKHIR

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	7	18,92
2	SARJANA	24	64,86
3	PASCASARJANA	6	16,22
	Jumlah	37	100,00
No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)

Sumber : Hasil penelitian 2024

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan sarjana, sebesar 64,86%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat

layak dijadikan informan dan dalam menjawab kuesioner tidak diragukan lagi, karena responden memiliki pengetahuan yang luas dan dengan sendirinya akan lebih mudah dalam memecahkan permasalahan yang dapat diterima oleh berbagai pihak.

Kemudian karakteristik responden berdasarkan golongan kepangkatan sebagai berikut :

TABEL 4.4
KEADAAN RESPONDEN BERDASARKAN GOLONGAN KEPANGKATAN

No	Gol	Pangkat	Jumlah	Persentase (%)
1	ix		6	16,22
2	II/b	Pengatur Muda Tingkat I	4	10,81
3	II/c	Pengatur	6	16,22
4	II/d	Pengatur Tingkat I	4	10,81
5	III/a	Penata Muda	4	10,81
6	III/b	Penata Muda Tingkat I	4	10,81
7	III/c	Penata	9	24,32
8	III/D	Penata Tingkat I	6	16,22
9	IV/a	Pembina	4	10,81
10	IV/b	Pembina Tingkat I	3	8,11
Jumlah			37	100,00

Sumber : Hasil penelitian 2024

Memperhatikan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa kebanyakan responden berada pada golongan kepangkatan III/c dan memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup. Bila memperhatikan kondisi tersebut, dapat dikatakan responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan memadai, sehingga di dalam mengambil solusi sebagai upaya memecahkan permasalahan senantiasa efektif dan efisien dan hasilnya dapat memuaskan.

Berdasarkan kondisi karakteristik responden yang telah penulis kemukakan dapat disimpulkan bahwa potensi responden dilihat dari aspek umur, pendidikan, golongan kepangkatan menunjukkan kapabilitas yang cukup menguntungkan bagi kegiatan belajar mengajar.

4.2 Hasil Penelitian Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja mengingat Lingkungan kerja dipengaruhi kebiasaan, nilai-nilai atau norma-norma yang sudah melekat di dalam organisasi sehingga akan memberikan dampak terhadap anggota organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui tentang Lingkungan kerja di Kesbangpol Kabupaten Ciamis maka penulis melakukan penelitian dengan melakukan penyebaran angket yang hasilnya penulis deskripsikan dalam bentuk tabel hasil penelitian.

Untuk mengetahui terdapat keterbukaan dalam mendelegasikan wewenang kepada pegawai, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.5
KETERBUKAAN DALAM MENDELEGASIKAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak Terbuka	1	6	16,22	6
2	Kurang Terbuka	2	10	27,03	20
3	Cukup Terbuka	3	13	35,14	39
4	Terbuka	4	8	21,62	32
5	Sangat Terbuka	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	97

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa terdapat keterbukaan dalam mendelegasikan wewenang kepada pegawai, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 13 orang menyatakan cukup terbuka atau sebesar 35, 14%, menyatakan terbuka yang berarti bahwa pegawai cukup memiliki keterbukaan dalam mendelegasikan wewenang kepada pegawai.

Untuk mengetahui pemberian tugas dan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan aturan berlaku, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.6
KEWENANGAN DAN ATURAN BERLAKU

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	6	16,22	6
2	Kurang mampu	2	9	24,32	18
3	Cukup mampu	3	14	37,84	42
4	Sesuai	4	8	21,62	32
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	98

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian tugas dan pekerjaan sesuai dengan kewenangan dan aturan berlaku, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan cukup

mampu, yang berarti bahwa pegawai cukup mampu untuk mengatasi permasalahan dirinya sendiri.

Untuk mengetahui pegawai di beri petunjuk pelaksanaan kerja dengan jelas, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.7
KEJELASAN PETUNJUK

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak jelas	1	1	2,70	1
2	Kurang jelas	2	9	24,32	18
3	Cukup jelas	3	18	48,65	54
4	Jelas	4	9	24,32	36
5	Sangat jelas	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai di beri petunjuk pelaksanaan kerja dengan jelas, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48,65 % menyatakan cukup jelas yang menyatakan cukup jelas yang berarti bahwa pegawai cukup di beri petunjuk pelaksanaan kerja dengan jelas.

Untuk mengetahui terdapat terdapat penetapan standar/kriteria pengukuran kinerja secara jelas, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.8
STANDAR/KRITERIA PENGUKURAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak jelas	1	4	10,81	4
2	Kurang jelas	2	8	21,62	16
3	Cukup jelas	3	15	40,54	45
4	Jelas	4	9	24,32	32
5	Sangat jelas	5	1	2,70	5
Jumlah			37	100,00	102

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.8, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat terdapat penetapan standar/kriteria pengukuran kinerja secara jelas, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan cukup jelas yang berarti bahwa penetapan standar/kriteria pengukuran kinerja telah ditetapkan cukup jelas.

Untuk mengetahui terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.9
DUKUNGAN PEGAWAI UNTUK MENCAPAI TUJUAN YANG
DITETAPKAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mendukung	1	4	10,81	4
2	Kurang mendukung	2	9	24,32	18
3	Cukup mendukung	3	11	29,73	33
4	Mendukung	4	13	35,14	52
5	Sangat mendukung	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	107

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.9, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% yang menyatakan mendukung, artinya bahwa terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk mengetahui terdapat upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.10
PENGHARGAAN KEPADA PEGAWAI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	5	13,51	5
2	Kurang berupaya	2	8	21,62	16
3	Cukup berupaya	3	10	27,03	30
4	Berupaya	4	14	37,84	56
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	107

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa terdapat upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan berupaya, yang berarti bahwa terdapat upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif.

Untuk mengetahui terdapat keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.11
KETERBUKAAN ANGGOTA ORGANISASI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak terbuka	1	7	18,92	7
2	Kurang terbuka	2	9	24,32	18
3	Cukup terbuka	3	8	21,62	24
4	Terbuka	4	13	35,14	52
5	Sangat terbuka	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	101

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% menyatakan terbuka, yang berarti bahwa terdapat keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui terdapat perbandingan kinerja yang dicapai dengan ukuran dan kriteria yang telah direncanakan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

**TABEL 4.12
PERBANDINGAN KINERJA**

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	5	13,51	5
2	Kurang sesuai	2	8	21,62	16
3	Cukup sesuai	3	9	24,32	27
4	Sesuai	4	15	40,54	60
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	108

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa terdapat perbandingan kinerja yang dicapai dengan ukuran dan kriteria yang telah direncanakan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan sesuai, yang berarti bahwa terdapat kesesuaian perbandingan kinerja yang dicapai dengan ukuran dan kriteria yang telah direncanakan.

Untuk terdapat standar kerja dijadikan acuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

**TABEL 4.13
STANDAR KERJA**

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	5	13,51	5
2	Kurang sesuai	2	5	13,51	10
3	Cukup sesuai	3	10	27,03	30
4	Sesuai	4	17	45,95	68
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa standar kerja dijadikan acuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu 15 orang atau sebesar 45,95% menyatakan sesuai, yang berarti bahwa terdapat kesesuaian standar kerja dijadikan acuan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Untuk mengetahui terdapat tindakan pengendalian yang berupa pembinaan/pendampingan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.14
TINDAKAN PENGENDALIAN BERUPA PEMBINAAN/PENDAMPINGAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak pernah	1	2	5,41	2
2	Pernah	2	8	21,62	16
3	Jarang	3	11	29,73	33
4	Sering	4	16	43,24	64
5	Selalu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	115

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa terdapat tindakan pengendalian yang berupa pembinaan/pendampingan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% yang menyatakan sering, yang berarti bahwa terdapat tindakan pengendalian yang berupa pembinaan/pendampingan yang dilakukan secara sering.

Untuk mengetahui terdapat upaya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.15
UPAYA MEMBANTU DALAM MENYELESAKAN PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak pernah	1	6	16,22	6
2	Pernah	2	9	24,32	18
3	Jarang	3	14	37,84	42
4	Sering	4	8	21,62	32
Jumlah			37	100,00	98

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa terdapat upaya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan jarang, yang berarti bahwa upaya membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan jarang dilakukan.

Untuk mengetahui setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat karena semua pegawai ikut terlibat, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.16
PEKERJAAN DAPAT DISELESAIKAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak tepat	1	3	8,11	3
2	Kurang tepat	2	7	18,92	14
3	Cukup	3	12	32,43	36
4	Tepat	4	15	40,54	60
5	Sanga tepat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat karena semua pegawai ikut terlibat, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan tepat, yang berarti bahwa setiap pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat karena semua pegawai ikut terlibat.

Untuk mengetahui terdapat upaya yang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.17
UPAYA YANG CEPAT TANGGAP TERHADAP PERMASALAHAN YANG
DIHADAPI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak cepat	1	0	0,00	0
2	Kurang cepat	2	9	24,32	18
3	Cukup cepat	3	12	32,43	36
4	Cepat	4	16	43,24	64
5	Sangat cepat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	118

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa terdapat upaya yang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% menyatakan cepat, yang

berarti bahwa terdapat upaya yang cepat tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi.

Untuk mengetahui terdapat pegawai memperhatikan saran dan kritik yang disampaikan secara cepat, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.18
MEMPERHATIKAN SARAN DAN KRITIK

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak cepat	1	2	5,41	2
2	Kurang cepat	2	5	13,51	10
3	Cukup cepat	3	12	32,43	36
4	Cepat	4	18	48,65	72
5	Sangat cepat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	120

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai memperhatikan saran dan kritik yang disampaikan secara cepat, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 18 orang atau sebesar 48,65% menyatakan cepat, yang berarti bahwa pegawai memperhatikan saran dan kritik yang disampaikan secara cepat.

Untuk mengetahui terdapat penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.19
PENCIPTAAN LINGKUNGAN KERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak nyaman	1	5	13,51	5
2	Kurang nyaman	2	6	16,22	12
3	Cukup nyaman	3	11	29,73	33
4	Nyaman	4	15	40,54	60
5	Sangat nyaman	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	110

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui bahwa terdapat penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu 18 orang atau sebesar 40,54% menyatakan nyaman, yang berarti bahwa terdapat penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja

Untuk mengetahui terdapat lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.20
LINGKUNGAN KERJA YANG MENUNJANG

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak menunjang	1	2	5,41	2
2	Kurang menunjang	2	9	24,32	18
3	Cukup menunjang	3	12	32,43	36
4	Menunjang	4	14	37,84	56
5	Sangat menunjang	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	112

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84%, yang berarti bahwa terdapat lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui pegawai memiliki kesungguhan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.21
PEGAWAI MEMILIKI KESUNGGUHAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak pernah	1	1	2,70	1
2	Pernah	2	2	5,41	4
3	Jarang	3	15	40,54	45
4	Sering	4	19	51,35	76
5	Selalu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	126

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai memiliki kesungguhan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 51,35% yang berarti bahwa pegawai memiliki kesungguhan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Untuk mengetahui terdapat upaya untuk mematuhi peraturan kerja yang berlaku dalam organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.22
MEMATUHI PERATURAN KERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak pernah	1	1	2,70	1
2	Pernah	2	6	16,22	12
3	Jarang	3	14	37,84	42
4	Sering	4	16	43,24	64
5	Selalu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	119

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.22, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat upaya untuk mematuhi peraturan kerja yang berlaku dalam organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 16 orang atau sebesar 43% yang menyatakan sering, artinya bahwa terdapat upaya dalam mematuhi peraturan kerja yang berlaku dalam organisasi.

Untuk mengetahui semua pegawai ikut terlibat dalam berbagai kegiatan sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.23
PEGAWAI IKUT TERLIBAT DALAM BERBAGAI KEGIATAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak cepat	1	1	2,70	1
2	Kurang cepat	2	4	10,81	8
3	Cukup cepat	3	13	35,14	39
4	Cepat	4	19	51,35	76
5	Sangat cepat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	124

Sumber : Hasil penelitian 2024 Berdasarkan tabel 4.23,

diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa semua pegawai ikut terlibat dalam berbagai kegiatan sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu 19 orang atau sebesar 51,35%, yang menyatakan bahwa semua pegawai ikut terlibat dalam berbagai kegiatan sehingga kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat.

Untuk mengetahui semua pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut

TABEL 4.24
PEGAWAI TERLIBAT DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak terlibat	1	0	0,00	0
2	kurang terlibat	2	2	5,41	4
3	Cukup terlibat	3	20	54,05	60
4	Terlibat	4	15	40,54	60
5	Selalu terlibat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	124

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa semua pegawai terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 20 orang atau sebesar 54,05% menyatakan cukup terlibat yang berarti bahwa semua pegawai cukup terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi

4.2.1 Budaya Organisasi di Kesbangpol Kabupaten Ciamis

Budaya organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan norma atau adat istiadat yang ada dalam organisasi sehingga memberikan implikasi terhadap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.

Budaya organisasi berbeda satu sama lainnya hal ini dikarenakan budaya terbentuk dari berbagai situasi atau kondisi pegawai sehingga membentuk karakter dari organisasi. Budaya organisasi dibentuk didasarkan pada berbagai kebiasaan pegawai sehingga dengan budaya yang ada akan mempengaruhi kebiasaan pegawai dalam bekerja dan hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap ketercapaian tujuan organisasi. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di Kesbangpol Kabupaten Ciamis maka penulis melakukan penelitian yang diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih spesifik dan dapat menjawab berbagai permasalahan dalam penelitian ini. Adapun penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut.

Untuk mengetahui pegawai memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.25
PEGAWAI MEMILIKI SIKAP YANG POSITIF

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Negatif	1	0	0,00	0
2	Kurang positif	2	11	29,73	22
3	Cukup positif	3	17	45,95	51
4	Positif	4	9	24,32	36
5	Sangat positif	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai memiliki sikap yang positif terhadap

pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% menyatakan cukup positif, yang berarti bahwa pegawai memiliki sikap yang cukup positif terhadap pekerjaan.

Untuk mengetahui pegawai mampu untuk mengatasi permasalahan dirinya sendiri, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.26
PEGAWAI MAMPU UNTUK MENGATASI PERMASALAHAN DIRINYA SENDIRI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	13	35,14	26
3	Cukup mampu	3	15	40,54	45
4	Mampu	4	9	24,32	36
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	107

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan pegawai mampu untuk mengatasi permasalahan dirinya sendiri, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan cukup mampu, yang berarti bahwa pegawai cukup mampu untuk mengatasi permasalahan dirinya sendiri.

Untuk mengetahui pegawai memiliki keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.27
PEGAWAI MEMILIKI KEYAKINAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak yakin	1	0	0,00	0
2	Kurang yakin	2	16	43,24	32
3	Cukup yakin	3	12	32,43	36
4	Yakin	4	9	24,32	36
5	Sangat yakin	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	104

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai cukup memiliki keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, hal ini dibuktikan dengan responden sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% menyatakan kurang yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki keyakinan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai.

Untuk mengetahui terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.28
DUKUNGAN DARI SEMUA PEGAWAI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mendukung	1	2	5,41	2
2	Kurang mendukung	2	15	40,54	30
3	Cukup mendukung	3	12	32,43	36
4	Mendukung	4	8	21,62	32
5	Sangat mendukung	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	100

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang berarti bahwa terdapat dukungan dari semua pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Untuk mengetahui pegawai teliti dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan yang dapat memperlambat pelaporan hasil pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.29
PEGAWAI TELITI DALAM BEKERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak teliti	1	0	0,00	0
2	Kurang teliti	2	15	40,54	30
3	Cukup teliti	3	10	27,03	30
4	Teliti	4	12	32,43	48
5	Sangat teliti	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	108

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.29, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai teliti dalam bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan yang dapat memperlambat pelaporan hasil pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang berarti bahwa pegawai kurang teliti dalam bekerja sehingga terjadi kesalahan yang dapat memperlambat pelaporan hasil pekerjaan.

Untuk mengetahui pegawai memperhatikan terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.30
PEGAWAI MEMPERHATIKAN TERHADAP HAL-HAL KECIL DALAM PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memperhatikan	1	0	0,00	0
2	Kurang memperhatikan	2	14	37,84	28
3	Cukup memperhatikan	3	11	29,73	33
4	Memperhatikan	4	12	32,43	48
5	Sangat memperhatikan	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.30, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai memperhatikan terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan kurang memperhatikan, yang berarti bahwa pegawai kurang memperhatikan terhadap hal-hal kecil dalam pekerjaan

Untuk mengetahui pegawai mampu menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.31
KEMAMPUAN MENCIPTAKAN IDE-IDE BARU DALAM PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	6	16,22	6
2	Kurang mampu	2	16	43,24	32
3	Cukup mampu	3	8	21,62	24
4	Mampu	4	7	18,92	28
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	90

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.31, diketahui bahwa terdapat kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai mampu menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24 % menyatakan kurang mampu, yang berarti bahwa pegawai kurang mampu menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui pegawai memiliki upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.32
UPAYA PEMBERIAN PENGHARGAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	1	2,70	1
2	Kurang memiliki	2	14	37,84	28
3	Cukup memiliki	3	16	43,24	48
4	Memiliki	4	6	16,22	24
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	101

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.32, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% yang termasuk dalam kategori cukup memiliki yang berarti bahwa pegawai cukup memiliki upaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang kreatif.

Untuk mengetahui pegawai memiliki keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.33
KETERBUKAAN DARI ANGGOTA ORGANISASI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak Terbuka	1	2	5,41	2
2	Kurang Terbuka	2	14	37,84	28
3	Cukup Terbuka	3	11	29,73	33
4	Terbuka	4	10	27,03	40
5	Sangat Terbuka	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	103

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.33, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% yang menyatakan kurang terbuka yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki keterbukaan dari anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui pegawai memiliki beberapa solusi yang tepat dalam mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.34
SOLUSI YANG TEPAT DALAM MENGATASAI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	2	5,41	2
2	Kurang memiliki	2	13	35,14	26
3	Cukup memiliki	3	12	32,43	36
4	Memiliki	4	10	27,03	40
5	Selalu memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	104

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.34, diketahui bahwa pegawai memiliki beberapa solusi yang tepat dalam mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% menyatakan kurang memiliki yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki beberapa solusi yang tepat dalam mengatasi masalah dalam pelaksanaan tugas.

Untuk mengetahui pegawai memiliki ketentuan dan aturan main merupakan aturan yang mengikat seluruh anggota organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.35
KETENTUAN DAN ATURAN MAIN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	2	5,41	2
2	Kurang memiliki	2	17	45,95	34
3	Cukup memiliki	3	14	37,84	42
4	Memiliki	4	4	10,81	16
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	94

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.35, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki ketentuan dan aturan main merupakan aturan yang mengikat seluruh anggota organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% menyatakan kurang memiliki yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki ketentuan dan aturan main merupakan aturan yang mengikat seluruh anggota organisasi

Untuk mengetahui pegawai memiliki sikap yang tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.36
SIKAP YANG TIDAK MENENTANG ATURAN-ATURAN DAN NORMA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	5	13,51	5
2	Kurang memiliki	2	15	40,54	30
3	Cukup memiliki	3	9	24,32	27
4	Memiliki	4	8	21,62	32
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	94

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.36, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki sikap yang tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40% menyatakan kurang memiliki, yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki sikap yang tidak menentang aturan-aturan dan norma yang berlaku

Untuk mengetahui pegawai berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.37
MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG NYAMAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	4	10,81	4
2	Kurang berupaya	2	13	35,14	26
3	Cukup berupaya	3	12	32,43	36
4	Berupaya	4	8	21,62	32
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	98

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.37, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% menyatakan kurang berupaya, yang berarti bahwa pegawai kurang berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menunjang anggota organisasi dalam bekerja

Untuk mengetahui pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut

TABEL 4.38
LINGKUNGAN KERJA YANG MENUNJANG

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak menunjang	1	5	13,51	5
2	Kurang menunjang	2	14	37,84	28
3	Cukup menunjang	3	11	29,73	33
4	Menunjang	4	7	18,92	28
5	Sangat menunjang	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	94

Berdasarkan tabel 4.38, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mengharapkan lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan kurang menunjang yang berarti bahwa

pegawai kurang mengharapkan lingkungan kerja yang menunjang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk mengetahui pegawai mengharapkan adanya aturan untuk penegakan hukum dengan sanksi yang tegas kepada semua anggota organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.39
PENEGAKAN HUKUM DENGAN SANKSI YANG TEGAS

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak pernah	1	4	10,81	4
2	pernah	2	15	40,54	30
3	Cukup	3	12	32,43	36
4	Jarang	4	6	16,22	24
5	Selalu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	94

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.39, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mengharapkan adanya aturan untuk penegakan hukum dengan sanksi yang tegas kepada semua anggota organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan pernah yang berarti bahwa pegawai pernah mengharapkan adanya aturan untuk penegakan hukum dengan sanksi yang tegas kepada semua anggota organisasi

Untuk mengetahui organisasi dapat melaksanakan tata tertib yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut

TABEL 4.40
MELAKSANAKAN TATA TERTIB

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	4	10,81	4
2	Kurang berupaya	2	15	40,54	30
3	Cukup berupaya	3	12	32,43	36
4	Berupaya	4	6	16,22	24
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	94

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.40, diketahui bahwa terdapat kecenderungan organisasi dapat melaksanakan tata tertib yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang menyatakan kurang berupaya artinya bahwa organisasi kurang berupaya melaksanakan tata tertib yang ditetapkan.

Untuk mengetahui pegawai memiliki penguasaan iptek sehingga dapat mempercepat tugas pelayanan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.41
PENGUASAAN IPTEK

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	8	21,62	8
2	Kurang memiliki	2	14	37,84	28
3	Cukup memiliki	3	11	29,73	33
4	Memiliki	4	4	10,81	16
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	85

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.41, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki penguasaan iptek sehingga dapat mempercepat tugas pelayanan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan kurang memiliki yang berarti bahwa pegawai kurang memiliki penguasaan iptek sehingga dapat mempercepat tugas pelayanan

Untuk mengetahui pegawai berupaya memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di dalam organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.42
MEMELIHARA FASILITAS-FASILITAS

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	1	2,70	1
2	Kurang berupaya	2	18	48,65	36
3	Cukup berupaya	3	13	35,14	39
4	Berupaya	4	5	13,51	20
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	96

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.42, diketahui bahwa terdapat pegawai berupaya memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di dalam organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48,65% menyatakan kurang berupaya, yang berarti bahwa pegawai berupaya memelihara fasilitas-fasilitas yang ada di dalam organisasi.

Untuk mengetahui pegawai memiliki ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menunjang pegawai dalam bekerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.43
KETERSEDIAAN FASILITAS-FASILITAS YANG MENUNJANG

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
2	Kurang memiliki	2	12	32,43	24
3	Cukup memiliki	3	17	45,95	51
4	Memiliki	4	8	21,62	32
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	107

Berdasarkan tabel 4.43, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menunjang pegawai dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% menyatakan cukup memiliki yang berarti bahwa pegawai cukup memiliki ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menunjang pegawai dalam bekerja.

Untuk mengetahui pegawai mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berguna dalam mempercepat pemberian pelayanan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.44
MEMANFAATKAN KEMAJUAN ILMU PENGETAHUAN DAN
TEKNOLOGI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	13	35,14	26
3	Cukup mampu	3	17	45,95	51
4	Mampu	4	7	18,92	28
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	105

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.44, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berguna dalam mempercepat pemberian pelayanan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% menyatakan cukup mampu yang berarti bahwa pegawai cukup mampu memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi berguna dalam mempercepat pemberian pelayanan.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menggambarkan kemampuan pegawai dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan prosedur ataupun aturan yang ditetapkan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga terdapat beberapa upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui kinerja pegawai maka penulis melakukan penelitian sehingga diharapkan dapat mengetahui sejauhmana kinerja pegawai di Kesbangpol Kabupaten Ciamis.

Untuk mengetahui anggota organisasi perlu memiliki sikap loyal terhadap pekerjaan yang diberikan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.45
SIKAP LOYAL TERHADAP PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	1	2,70	1
2	Kurang memiliki	2	11	29,73	22
3	Cukup memiliki	3	17	45,95	51
4	Memiliki	4	8	21,62	32
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	106

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.45, diketahui bahwa terdapat kecenderungan anggota organisasi memiliki sikap loyal terhadap pekerjaan yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% menyatakan cukup memiliki, berarti bahwa anggota organisasi cukup memiliki sikap loyal terhadap pekerjaan yang diberikan

Untuk mengetahui anggota organisasi memiliki sikap rela dalam bekerja dan memandang pekerjaan sebagaimana, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.46
SIKAP RELA DALAM BEKERJA DAN MEMANDANG PEKERJAAN
MERUPAKAN AMANAH

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
2	Kurang memiliki	2	10	27,03	20
3	Cukup memiliki	3	15	40,54	45
4	Memiliki	4	12	32,43	48
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.46, diketahui bahwa terdapat kecenderungan anggota organisasi memiliki sikap rela dalam bekerja dan memandang pekerjaan sebagai amanah, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan cukup yang berarti bahwa anggota organisasi cukup memiliki sikap rela dalam bekerja dan memandang pekerjaan sebagai amanah.

Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dapat memuaskan semua pihak yang membutuhkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.47
HASIL KERJA YANG DICAPAI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memuaskan	1	0	0,00	0
2	Kurang memuaskan	2	12	32,43	24
3	Cukup memuaskan	3	11	29,73	33
4	Memuaskan	4	14	37,84	56
5	Sangat memuaskan	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.47, diketahui bahwa terdapat kecenderungan hasil kerja yang dicapai dapat memuaskan semua pihak yang membutuhkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% yang berarti bahwa hasil kerja yang dicapai dapat memuaskan semua pihak yang membutuhkan

Untuk mengetahui pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.48
PEKERJAAN YANG DISELESAIKAN TELAH SESUAI DENGAN WAKTU YANG DITETAPKAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	0	0,00	0
2	Kurang sesuai	2	10	27,03	20
3	Cukup sesuai	3	14	37,84	42
4	Sesuai	4	13	35,14	52
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	114

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.48, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan waktu yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan cukup sesuai yang berarti bahwa pekerjaan yang diselesaikan telah cukup sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Untuk mengetahui pegawai mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dituntut untuk mempunyai kompetensi dalam pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.49
KEMAMPUAN MELAKUKAN SUATU PEKERJAAN YANG DITUNTUT
MEMPUNYAI KOMPETENSI DALAM PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	13	35,14	26
3	Cukup mampu	3	9	24,32	27
4	Mampu	4	15	40,54	60
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.49, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dituntut untuk mempunyai kompetensi dalam pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang berarti bahwa pegawai mampu untuk melakukan suatu pekerjaan yang dituntut untuk mempunyai kompetensi dalam pekerjaan

Untuk mengetahui pegawai konsisten terhadap waktu kerja sesuai standar kerja yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.50
KONSISTEN TERHADAP WAKTU KERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	0	0,00	0
2	Kurang sesuai	2	16	43,24	32
3	Cukup sesuai	3	8	21,62	24
4	Sesuai	4	13	35,14	52
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	108

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.50, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai konsisten terhadap waktu kerja sesuai standar kerja yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% menyatakan kurang sesuai yang berarti bahwa pegawai konsisten terhadap waktu kerja kurang sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Untuk mengetahui pekerjaan dipandang sebagai kewajiban sehingga harus dikerjakan dengan baik, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.51
PEKERJAAN DIPANDANG SEBAGAI KEWAJIBAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak baik	1	0	0,00	0
2	Kurang baik	2	14	37,84	28
3	Cukup baik	3	11	29,73	33
4	Baik	4	12	32,43	48
5	Sangat baik	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.51, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pekerjaan dipandang sebagai kewajiban sehingga harus dikerjakan dengan baik, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan kurang baik yang berarti bahwa pekerjaan dipandang sebagai kewajiban sehingga harus dikerjakan dengan kurang baik

Untuk mengetahui kesesuaian antara hak dan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.52
KESESUAIAN ANTARA HAK DAN KEWAJIBAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	0	0,00	0
2	Kurang sesuai	2	11	29,73	22
3	Cukup sesuai	3	14	37,84	42
4	Sesuai	4	12	32,43	48
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	112

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.52, diketahui bahwa terdapat kecenderungan kesesuaian antara hak dan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan cukup sesuai yang berarti bahwa cukup sesuai antara hak dan kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengetahui tepat waktu pegawai datang dan pulang kerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut

TABEL 4.53
TANGGAPAN RESPONDEN ATAS PERNYATAAN TENTANG TEPAT
WAKTU PEGAWAI
DATANG DAN PULANG KERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak tepat	1	0	0,00	0
2	Kurang tepat	2	15	40,54	30
3	Cukup tepat	3	9	24,32	27
4	Tepat	4	13	35,14	52
5	Sangat tepat	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.53, diketahui bahwa terdapat kecenderungan tepat waktu pegawai datang dan pulang kerja, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% menyatakan kurang tepat yang berarti bahwa kurang tepat waktu pegawai datang dan pulang kerja.

Untuk mengetahui pegawai berupaya menghindari kemangkiran dalam bekerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.54
MENGHINDARI KEMANGKIRAN DALAM BEKERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	0	0,00	0
2	Kurang berupaya	2	10	27,03	20
3	Cukup berupaya	3	15	40,54	45
4	Berupaya	4	12	32,43	48
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	113

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.54, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai berupaya menghindari kemangkiran dalam bekerja, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang berarti bahwa pegawai cukup berupaya menghindari kemangkiran dalam bekerja

Untuk mengetahui pegawai mampu memunculkan gagasan baru, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.55
KEMAMPUAN MEMUNCULKAN GAGASAN BARU

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	13	35,14	26
3	Cukup mampu	3	10	27,03	30
4	Mampu	4	14	37,84	56
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	112

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.55, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu memunculkan gagasan baru, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84% menyatakan mampu yang berarti bahwa pimpinan mampu mendorong keikutsertaan bawahan dalam berbagai kegiatan

Untuk mengetahui kerjasama antar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.56
KERJASAMA ANTAR PEGAWAI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mencapai	1	0	0,00	0
2	Kurang mencapai	2	15	40,54	30
3	Cukup mencapai	3	12	32,43	36
4	Mencapai	4	10	27,03	40
5	Sangat mencapai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	106

Berdasarkan tabel 4.6, diketahui bahwa terdapat kecenderungan kerjasama antar pegawai dapat mencapai tujuan organisasi, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54% yang berarti bahwa kerjasama antar pegawai kurang mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui pegawai mampu dan cakap mengelola pekerjaan sehingga sesuai dengan yang ditetapkan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.57
KEMAMPUAN DAN CAKAP MENGELOLA PEKERJAAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	9	24,32	18
3	Cukup mampu	3	16	43,24	48
4	Mampu	4	12	32,43	48
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	114

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.57, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu dan cakap mengelola pekerjaan sehingga sesuai dengan yang ditetapkan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24% yang berarti bahwa pegawai cukup mampu dan cakap mengelola pekerjaan sehingga sesuai dengan yang ditetapkan

Untuk mengetahui mempunyai kemampuan untuk melakukan komunikasi dengan orang lain dalam hal ini pegawai sehingga setiap tujuan dapat dipahami dengan baik, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.58
KEMAMPUAN MELAKUKAN KOMUNIKASI DENGAN ORANG LAIN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	11	29,73	22
3	Cukup mampu	3	8	21,62	24
4	Mampu	4	18	48,65	72
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	118

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.58, diketahui bahwa terdapat kecenderungan mempunyai kemampuan untuk melakukan komunikasi dengan orang lain dalam hal ini pegawai sehingga setiap tujuan dapat dipahami dengan baik, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 48,65% yang berarti bahwa mampu untuk melakukan komunikasi dengan orang lain dalam hal ini pegawai sehingga setiap tujuan dapat dipahami dengan baik.

Untuk mengetahui pegawai berupaya unuk tidak menimbulkan masalah dengan pegawai lain, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.59
UPAYA TIDAK MENIMBULKAN MASALAH

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	0	0,00	0
2	Kurang berupaya	2	11	29,73	22
3	Cukup berupaya	3	17	45,95	51
4	Berupaya	4	9	24,32	36
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	109

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.59, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai berupaya unuk tidak menimbulkan masalah dengan pegawai lain, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 45,95% yang berarti bahwa pegawai cukup berupaya unuk tidak menimbulkan masalah dengan pegawai lain

Untuk mengetahui pegawai berinisiatif dalam bekerja sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan secara cepat, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.60
BERINISIATIF DALAM BEKERJA

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak berupaya	1	0	0,00	0
2	Kurang berupaya	2	13	35,14	26
3	Cukup berupaya	3	12	32,43	36
4	Berupaya	4	12	32,43	48
5	Sangat berupaya	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	110

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.60, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai berinisiatif dalam bekerja sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan secara cepat, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 35,14% kurang berupaya yang berarti bahwa pegawai berinisiatif dalam bekerja sehingga cukup berupaya menyelesaikan pekerjaan secara cepat

Untuk mengetahui pegawai mampu dalam memecahkan permasalahan yang sulit, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

TABEL 4.61
KEMAMPUAN DALAM MEMECAHKAN PERMASALAHAN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	11	29,73	22
3	Cukup mampu	3	12	32,43	36
4	Mampu	4	14	37,84	56
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	114

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.61, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu dalam memecahkan permasalahan yang sulit, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 37,84 % menyatakan mampu yang berarti bahwa pegawai mampu dalam memecahkan permasalahan yang sulit

Untuk mengetahui pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggungjawab pribadi yang harus diselesaikan, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.62
PENYELESAIAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN TANGGUNGJAWAB
PRIBADI

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak sesuai	1	0	0,00	0
2	Kurang sesuai	2	10	27,03	20
3	Cukup sesuai	3	12	32,43	36
4	Sesuai	4	15	40,54	60
5	Sangat sesuai	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	116

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.62, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggungjawab pribadi yang harus diselesaikan, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 40,54 % menyatakan sesuai yang berarti bahwa pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tanggungjawab pribadi yang harus diselesaikan

Untuk mengetahui pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus melimpahkan pekerjaan pada pegawai lain karena pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawabnya, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.63
KEMAMPUAN MENYELESAIKAN PEKERJAAN TANPA HARUS
MELIMPALKAN PEKERJAAN PADA PEGAWAI LAIN

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak mampu	1	0	0,00	0
2	Kurang mampu	2	11	29,73	22
3	Cukup mampu	3	12	32,43	36
4	Mampu	4	14	37,84	56
5	Sangat mampu	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	114

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.63, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus melimpahkan pekerjaan pada pegawai lain karena pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawabnya, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 14 orang sebesar 37,84 % menyatakan mampu yang berarti bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus melimpahkan pekerjaan pada pegawai lain karena pekerjaan tersebut merupakan tanggungjawabnya

Untuk mengetahui pegawai memiliki kemampuan untuk maju sehingga dapat memiliki prestasi yang baik, maka berikut ini penulis sajikan hasil angket sebagai berikut.

TABEL 4.64
KEMAMPUAN UNTUK MAJU

No	Option	Bobot	Frekuensi	Persentase	Skor
1	Tidak memiliki	1	0	0,00	0
2	Kurang memiliki	2	9	24,32	18
3	Cukup memiliki	3	16	43,24	48
4	Memiliki	4	12	32,43	48
5	Sangat memiliki	5	0	0,00	0
Jumlah			37	100,00	114

Sumber : Hasil penelitian 2024

Berdasarkan tabel 4.64, diketahui bahwa terdapat kecenderungan pegawai memiliki kemampuan untuk maju sehingga dapat memiliki prestasi yang baik, hal ini dibuktikan dengan sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 43,24 % menyatakan cukup memiliki yang berarti bahwa pegawai cukup memiliki kemampuan untuk maju sehingga dapat memiliki prestasi yang baik.

4.2.3 Pengujian Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk lebih jelasnya mengenai deskripsi hasil pengujian hipotesis penelitian, tampak pada uraian berikut.

Hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai dihasilkan korelasi sebesar 0.817 dengan demikian ada hubungan positif antar variabel artinya bila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi naik atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan kinerja pegawai naik atau sebaliknya.

Nilai koefisien determinan sebesar 0.817 dengan demikian variasi peningkatan penurunan variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 0.817 dengan demikian faktor-faktor lain diluar kedua variabel sebesar 0.183, probabilitas hasil [$\rho=0.000 < \alpha=0.05$] maka lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi terlihat bahwa :

TABEL 4.68

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-2,950	4,289		-,688	,495	-11,570	5,670						
X1	,730	,088	,693	8,326	,000	,554	,907	,881	,765	,508	,538	1,858	
X2	,336	,101	,277	3,330	,002	,133	,538	,748	,430	,203	,538	1,858	

a. Dependent Variable: Y

$$\hat{Y} = -2,950 + 0.730X_1 + 0,336X_2$$

Nilai constanta sebesar -2.950 demikian nilai murni variabel kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 0.730 (X_1) dan sebesar 3,330 (X_2), dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi artinya bila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja naik sebesar 1 point maka akan diikuti kinerja pegawai sebesar nilai regresi.

Uji Hipotesis Penelitian.

Dengan kaidah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat pengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y
 $\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai hipotesis penelitian terlihat t_{hitung} untuk X_1 sebesar 8.326 dimana t_{tabel} sebesar 2.000 dan untuk X_2 sebesar dengan demikian [$t_{hitung} 3.330 > t_{tabel} 2.000$] maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Probabilitas hasil sebesar 0.000 dimana nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% maka ($p = 0.000 < \alpha = 0.05$) karena probabilitas jauh di bawah nilai alpha dengan demikian variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja di dalam organisasi yang menunjang pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (1996:301-302) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya.

Selanjutnya lingkungan kerja ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai.

Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

Persepsi pegawai terhadap nilai, sikap dan perilaku sesuai dengan yang diinginkan dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara persepsi yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini dengan nilai-nilai lingkungan kerja yang ada sehingga kondisi demikian akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik budaya di dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Harmanti, (1998:118) menyatakan bahwa : “Budaya organisasi merupakan tingkah laku, sikap dan perbuatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan”.

Budaya organisasi merupakan sebuah kajian yang mengatur interaksi antara pimpinan dengan bawahan. Kedua, budaya organisasi memberikan

gambaran tentang situasi yang memungkinkan seorang menggunakan budaya organisasi sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Ketiga, budaya organisasi juga mendeskripsikan tentang bagaimana seorang pimpinan mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Keempat, budaya organisasi menggambarkan berbagai pendekatan yang tepat dalam memecahkan sebuah permasalahan. Kelima, budaya organisasi juga memberikan gambaran mengenai arah penilaian seorang pimpinan terhadap bawahan tentang aspek perilaku, prestasi kerja, tanggung jawab, kemampuan pegawai, keterampilan dan pengalaman seorang pegawai.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Budaya kerja menjadi pengarah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Permenpan dan RB No. 39 Tahun 2012 dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja/intansinya. Kemampuan tanpa akhlak mulia akan membuahkan sosok manusia yang cerdas secara intelektual tetapi bodoh secara moral, sehingga kecerdasan dan

keahliannya dapat digunakan untuk mengembangkan pikiran dan praktek negatif yang merugikan masyarakat dan negara. Budaya kerja juga dapat membangkitkan kesanggupan aparatur negara untuk mencari daya suai (*adaptability*) dengan keadaan-keadaan yang berbeda. Oleh karena itu penghayatan nilai-nilai budaya kerja harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai-nilai yang aplikatif akan membuahkan akhlak mulia.

Selain itu Pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam membina, memberdayakan dan mengembangkan komponen-komponen yang ada di wilayah kerjanya; diantaranya adalah sumberdaya manusia di dalam organisasi. Peran pimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat dengan kepemimpinan yang baik, kepala diharapkan mampu mempengaruhi dan menggerakkan para pegawai guna meningkatkan kinerjanya.