

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum**

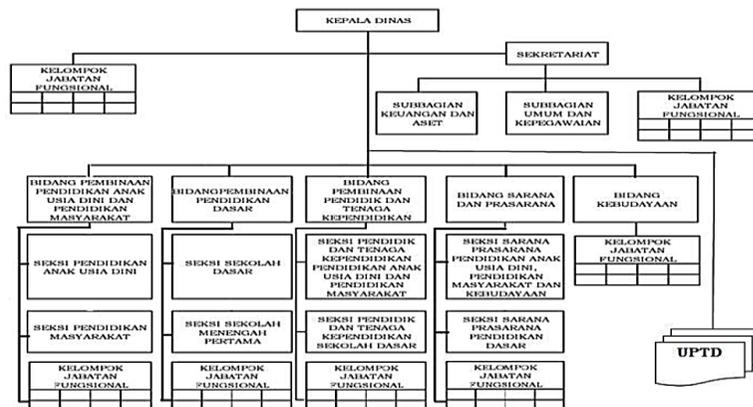
###### 4.1.1.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cilacap Nomor 5 Tahun 2023 Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cilacap dan Peraturan Bupati Cilacap Nomor 34 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah. Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, membawahi :
  - 1) Sub Bagian Keuangan dan Aset
  - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - 3) Kelompok Jabatan Fungsional
- c. Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS, membawahi :
  - 1) Seksi Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)

- 2) Seksi Pendidikan Masyarakat (DIKMAS).
- d. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, membawahi :
  - 1) Seksi Sekolah Dasar (SD)
  - 2) Seksi Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- e. Bidang Sarana Prasarana, membawahi :
  - 1) Seksi Sarana Prasarana PAUD, Dikmas dan Kebudayaan
  - 2) Seksi Sarana Prasarana Pendidikan Dasar
- f. Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, membawahi:
  - 1) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD dan Dikmas
  - 2) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SD
  - 3) Kelompok Jabatan Fungsional.
- g. Bidang Kebudayaan, terdiri :
  - 1) Kepala Bidang Kebudayaan
  - 2) Kelompok Jabatan Fungsional
- h. UPTD; dan
- i. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap:



Gambar 4. 1  
Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan  
Kabupaten Cilacap

#### 4.1.1.2 Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan;
- b. Pelaksanaan koordinasi kebijakan Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan;
- c. Pelaksanaan kebijakan Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan;

- d. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan;
- e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas;
- f. Penyelenggaraan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
- g. Penyelenggaraan tugas pembantuan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik bidang pendidikan menengah dan pendidikan khusus;
- h. Pengendalian penyelenggaraan tugas UPTD;
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan fungsinya.

Adapun uraian tugas masing-masing jabatan, sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Mempunyai uraian tugas : a. merumuskan dan menetapkan program kerja dinas berdasarkan RPJMD Kab. Cilacap sebagai pedoman tugas; b. merumuskan kebijakan pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga

Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan berdasarkan Rencana Strategis sebagai dasar pelaksanaan kegiatan; c. mengoordinasikan kebijakan Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan dengan perangkat daerah terkait di jajaran pemerintah kabupaten, provinsi, pusat maupun di luar kedinasan; d. menyelenggarakan kebijakan di bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS, Pendidikan Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Sarana dan Prasarana, dan Kebudayaan; e. mendistribusikan tugas dan mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan sesuai dengan fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis; f. menyelenggarakan tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus; g. menyelenggarakan tugas pembantuan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik pendidikan menengah dan pendidikan khusus; h. menyelenggarakan kebijakan kesekretariatan dengan mengarahkan perencanaan/perumusan program dan pelaporan, pengelolaan keuangan dan aset, urusan umum dan kepegawaian,

dan tugas pembantuan; i. mengendalikan pelaksanaan tugas operasional UPTD; j. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; k. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; l. melaporkan pelaksanaan tugas; m. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan tugasnya.

## 2. Sekretaris Dinas

Mempunyai uraian tugas : a. menyusun program kerja sesuai rencana strategis dinas sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dalam penyusunan program dan laporan agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas; c. mendistribusikan tugas dan mengarahkan bawahan sesuai fungsi dan kompetensi dengan prinsip pembagian tugas habis; d. menyelia pelaksanaan tugas perencanaan, keuangan dan aset, umum dan kepegawaian; e. memfasilitasi penyelenggaraan tugas pembantuan kegiatan kesiswaan, peningkatan mutu akademik dan non akademik pendidikan menengah dan khusus; f. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; g. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan

pengambilan kebijakan; h. melaporkan pelaksanaan tugas / pertanggungjawaban; i. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

### 3. Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS

Mempunyai uraian tugas : a. merumuskan program kerja bidang Pembinaan PAUD dan DIKMAS sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas; c. mendistribusikan tugas dan menyelia bawahan sesuai fungsi dan kompetensi bawahan dengan prinsip pembagian tugas habis; d. melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi implementasi kurikulum PAUD dan DIKMAS sesuai pedoman yang berlaku agar kurikulum dapat berjalan dengan baik; e. melaksanakan pengembangan kurikulum dan penyusunan data, analisa statistik PAUD dan DIKMAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku; f. melaksanakan pembinaan, pemberdayaan, pengawasan dan evaluasi, pelaksanaan kurikulum, penilaian peserta didik dan pembangunan karakter; g. menyusun rekomendasi, supervisi dan fasilitasi satuan pendidikan PAUD dan Dikmas untuk pelaksanaan akreditasi sesuai peraturan yang berlaku; h. melaksanakan verifikasi ijin/rekomendasi pendirian dan

penutupan lembaga PAUD dan DIKMAS sesuai peraturan perundang-undangan untuk pengendalian mutu dan tertib penyelenggaraan; i. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; j. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; k. melaporkan pelaksanaan tugas; l. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 4. Kepala Bidang Pendidikan Dasar

Mempunyai tugas : a. merumuskan program kerja bidang Pembinaan Pendidikan Dasar sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas; c. mendistribusikan tugas dan menyelia bawahan sesuai fungsi dan kompetensi dengan pembagian tugas habis; d. melaksanakan koordinasi pelaksanaan kebijakan kurikulum dan penilaian, muatan lokal, pembinaan bahasa dan sastra daerah pada SD dan SMP; e. melaksanakan sosialisasi dan fasilitasi implementasi kurikulum Pendidikan Dasar sesuai pedoman yang berlaku agar kurikulum dapat berjalan dengan baik; f. melaksanakan pengembangan kurikulum dan analisa data statistik SD dan SMP

sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas; g. melaksanakan pembinaan, pemantauan pelaksanaan kurikulum, penilaian peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan SD dan SMP; h. menyusun rekomendasi, supervisi dan fasilitasi satuan pendidikan SD dan SMP untuk pelaksanaan akreditasi guna terwujudnya sekolah yang berkualitas; i. melaksanakan verifikasi pemberian ijin/rekomendasi pendirian/penutupan satuan pendidikan dasar sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku; j. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; k. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; l. melaporkan pelaksanaan tugas; m. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

5. Kepala Bidang Pembinaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan  
Mempunyai uraian tugas : a. merumuskan program kerja bidang Pembinaan PTK sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas; c. mendistribusikan tugas dan menyelia bawahan sesuai fungsi dan kompetensi dengan pembagian tugas habis; d. merencanakan kebutuhan,

pengangkatan, penempatan dan mutasi PTK Pegawai Sipil Negara (ASN) sebagai bahan penyusunan kebijakan lebih lanjut melalui koordinasi dengan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD); e. merencanakan peningkatan kesejahteraan, pemberian penghargaan dan perlindungan PTK sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja PTK; f. melaksanakan pembinaan, pengembangan karier dan sertifikasi PTK; g. menyusun data statistik, bahan usulan pemberhentian dan pemensiunan PTK ASN jenjang PAUD, SD, SMP dan DIKMAS sebagai bahan penyusunan kebijakan melalui koordinasi dengan BKPPD; h. melaksanakan pengelolaan dan penyelesaian permasalahan kepegawaian PTK ASN PAUD, SD dan SMP melalui koordinasi dengan BKPPD; i. menyusun bahan koordinasi pengambilan sumpah dan pelantikan jabatan fungsional UPTD dan Satuan Pendidikan setelah berkoordinasi dengan BKPPD; j. memfasilitasi tugas pembantuan urusan usul kenaikan pangkat dan peningkatan kompetensi PTK dan pendataan pendidikan menengah dan pendidikan khusus; k. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; l. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; m.

melaporkan pelaksanaan tugas; n. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 6. Kepala Bidang Sarana dan Prasarana

Mempunyai tugas : a. merumuskan program dan rencana kerja bidang Sarana dan Prasarana sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. melaksanakan koordinasi dengan unit kerja dinas agar terwujud sinkronisasi pelaksanaan tugas dinas; c. mendistribusikan tugas dan menyelia bawahan sesuai fungsi dan kompetensi dengan pembagian tugas habis; d. melaksanakan perencanaan, pengadaan, rehabilitasi sarana prasarana urusan pendidikan dan kebudayaan; e. merumuskan kebijakan dan petunjuk teknis bidang sarana dan prasarana pendidikan dan Kebudayaan; f. melaksanakan sosialisasi perundang-undangan terkait dengan sarana dan prasarana pendidikan dan kebudayaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas; g. menyusun data, informasi, permasalahan dan upaya pemecahan permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan dan pengelolaan sarana prasarana pendidikan dan kebudayaan; h. menyusun rekomendasi pemberian bantuan pada kelompok masyarakat dan organisasi/lembaga yang menyelenggarakan PAUD, DIKMAS, SD untuk kelancaran pembangunan; i. melaksanakan pembinaan

dan pengawasan pemenuhan Standar Nasional Indonesia (SNI) dan pendayagunaan sarana dan prasarana melalui monitoring dan evaluasi; j. merencanakan alih fungsi dan penghapusan sarana prasarana sesuai ketentuan perundang-undangan; k. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan; l. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; m. melaporkan pelaksanaan tugas; n. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Kepala Bidang Kebudayaan

Mempunyai uraian tugas : a. merumuskan program kerja dan rencana kerja bidang kebudayaan sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b. mendistribusikan tugas dan menyelia bawahan sesuai fungsi dan kompetensi prinsip pembagian tugas habis; c. melaksanakan pengumpulan sumber dan penulisan sejarah lokal, internalisasi nilai sejarah lokal dan tokoh sejarah lokal untuk pengembangan wawasan kebangsaan, sejarah kewilayahan dan sejarah tradisi; d. melaksanakan koordinasi dan pemberdayaan peran serta masyarakat bidang pembinaan sejarah, cagar budaya, permuseuman dan pelestarian nilai budaya, kesenian dan tenaga kebudayaan; e. melaksanakan pencarian, pendaftaran benda,

bangunan, struktur, dan/atau lokasi yang diduga cagar budaya, fasilitasi kajian tim ahli cagar budaya, penetapan dan pengelolaan cagar budaya dalam Register Nasional cagar budaya, pendokumentasian, penyelamatan cagar budaya, fasilitasi kajian Tim Ahli Cagar Budaya, penetapan dan pengelolaan cagar budaya peringkat Kabupaten dalam Register Nasional Cagar Budaya, pedoman teknis, pendokumentasian, penyelamatan cagar budaya, penerbitan izin pemindahan seluruh maupun bagian-bagian serta izin membawa cagar budaya keluar Kabupaten, pengembangan, penetapan dan pemanfaatan zonasi cagar budaya serta penetapan juru pelihara cagar budaya, pencabutan peringkat dan penghapusan status cagar budaya peringkat kabupaten, pedoman penyimpanan cagar budaya, dan/atau perawatan cagar budaya dalam museum; f. melaksanakan pembinaan, pengawasan kelembagaan museum, pengelolaan koleksi museum, peningkatan sumber daya pengelola museum, pengembangan dan pemanfaatan museum Kabupaten sesuai standardisasi dan pedoman pengelolaan museum; g. menyusun bahan kajian seni, fasilitasi seni, gelar seni, misi kesenian, pemberdayaan SDM kesenian, lokasi kegiatan kesenian dan organisasi kesenian sesuai standar

pelayanan minimal bidang kesenian; h. melaksanakan perlindungan dan pengembangan tradisi masyarakat; i. melaksanakan penyebarluasan informasi nilai tradisi, karakter dan pekerti bangsa, pagelaran dan pameran tradisi dalam rangka penanaman nilai tradisi dan pembinaan karakter dan pekerti bangsa, dan pengemasan bahan kajian dalam rangka penanaman nilai tradisi dan pembinaan karakter dan pekerti bangsa; j. melaksanakan fasilitasi pembinaan Lembaga Penghayat Kepercayaan Tuhan YME, pemanfaatan warisan budaya dan pembinaan perfilman; k. menilai dan mengevaluasi kinerja bawahan untuk memacu prestasi kerja; l. menyampaikan saran dan masukan kepada pimpinan untuk bahan pertimbangan pengambilan kebijakan; m. melaporkan pelaksanaan tugas; n. melaksanakan tugas kedinasan lain atas perintah pimpinan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### 8. UPTD Kecamatan

Melaksanakan sebagian tugas teknis operasional dan/atau penunjang di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

##### 4.1.1.3 Sarana dan Prasarana (*Asset*)

Keberhasilan suatu organisasi perlu didukung dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam rangka

menunjang kegiatan operasional Dinas. sarana merupakan alat yang dapat digunakan untuk melancarkan atau memudahkan manusia dalam mencapai tujuan tertentu. Sarana berhubungan langsung dan menjadi penunjang utama dalam suatu aktivitas. Sarana dapat berbentuk benda bergerak dan tidak bergerak dan umumnya berbentuk kecil dan bisa dipindah-pindah. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang secara langsung atau tidak langsung segala jenis sarana.

Berikut data sarana dan prasarana pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Tabel 4. 1  
Sarana dan Prasarana Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

<b>No</b>	<b>Jenis / Nama Barang</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keadaan</b>
1.	Telephon (call in dan out)	17	Baik
2.	Mesin Faximile	1	Baik
3.	Komputer / PC	46	Baik
4.	Printer	20	Baik
5.	Laptop	60	Baik
6.	LCD	4	Baik
7.	Layar OHP	1	Baik
8.	Mesin ketik	9	Baik
9.	AC split	36	Baik
10.	Kendaraan Roda 2	10	Baik
11.	Kendaraan roda 4	7	Baik
12.	Meja	286	Baik
13.	Kursi	463	Baik

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap  
Tahun 2023

Tabel 4. 2  
Aset Tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

No	Uraian	Total (Rp)
<b>1.</b>	<b>Tanah</b>	<b>1.032.045.000,-</b>
<b>2.</b>	<b>Peralatan dan mesin</b>	<b>11.201.294.475,-</b>
	Alat-alat Angkutan	1.402.190.065,-
	Alat Bengkel dan alat ukur	30.500.000,-
	Alat Pertanian	209.959.200,-
	Alat Kantor dan Rumah Tangga	2.092.554.160,-
	Alat Studio dan Alat Komunikasi	141.377.000,-
	Alat Laboratorium	7.324.714.050,-
<b>3.</b>	<b>Gedung Bangunan</b>	<b>9.318.385.800,-</b>
	Bangunan Gedung	9.318.385.800,-
<b>4.</b>	<b>Jalan, Irigasi dan Jaringan</b>	<b>56.280.000,-</b>
	Jaringan	56.280.000,-
<b>5.</b>	<b>Aset Tetap Lainnya</b>	<b>3.272.630.136,-</b>
	Buku dan Perpustakaan	525.641.336,-
	Barang bercorak kebudayaan	2.746.988.800,-
<b>6.</b>	<b>Konstruksi Dalam Pengerjaan (KDP)</b>	<b>0,-</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>24.880.635.411,-</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap  
Tahun 2023

#### 4.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja yang disajikan sebagaimana dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 3  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan

Menurut Jabatan	L	P	Jml/ Orang
Eselon II.a	1	0	1
Eselon III.a	1	0	1
Eselon III.b	5	0	5
Eselon IV.a	8	6	14
Pengawas	18	0	18
Pelaksana/ Staf	48	41	89
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap  
Tahun 2023.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari jenis kelamin terdiri dari 63,28% laki-laki dan sisanya sebesar 36,72% perempuan, dan dari mereka paling banyak menduduki jabatan sebagai pelaksana.

Tabel 4. 4  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
S2/ Magister	29	3	32
S1/ Sarjana	26	26	52
D III/ Diploma	1	3	4
SLTA/ Sederajat	20	14	34
SLTP/ Sedrajat	4	0	4
SD/ Sederajat	2	0	2
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap 2023

Dengan membaca data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari tingkat Pendidikan terbanyak pada Pendidikan S1/ Sarjana dan terendah berpendidikan SD/sederajat dengan rata-rata lama pendidikan adalah 15 tahun.

Tabel 4. 5  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

<b>Status Pegawai</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
Aparatur Sipil Negara	67	42	109
Harian Lokal	0	0	0
Wiyata Bhakti	15	4	19
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>82</b>	<b>46</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap  
2023

Dengan mencermati table tersebut, menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap didominasi oleh pegawai ASN yaitu sebesar 85,16% dan sisanya sebesar 14,83% adalah tenaga wiyata bhakti.

Tabel 4. 6  
Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

<b>Pangkat/ Gol.</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Jml/ Orang</b>
Golongan IV/c	1	0	1
Golongan IV/b	10	0	10
Golongan IV/a	19	3	22
Golongan III/d	8	10	18
Golongan III/c	9	6	15
Golongan III/b	7	10	17
Golongan III/a	0	5	5
Golongan II/d	2	1	3
Golongan II/c	3	2	5
Golongan II/b	4	4	8
Golongan II/a	2	0	2
Golongan I/d	1	0	1
Non Golongan	15	6	21
<b>Jumlah seluruh</b>	<b>81</b>	<b>47</b>	<b>128</b>

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap  
2023

Mencermati data tersebut, pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dilihat dari kepangkatan terbanyak menduduki golongan IV/a dan paling sedikit berada pada golongan I/d.

#### 4.1.3 Pengujian Butir Pernyataan

Sebelum mengkaji lebih jauh berkenaan dengan variabel-variabel yang diteliti, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument penelitian yang digunakan.

##### 1. Uji Validitas

Adapun rincian hasil validitas terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7  
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	rtabel : 0.456	X1	X2	Y	KEPUTUSAN
1	rhitung	.785**	.676**	.645**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.003	Valid
2	rhitung	0.4478	.694**	.627**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.055	0.001	0.004	Valid
3	rhitung	.655**	.544*	.832**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.016	0.000	Valid
4	rhitung	.477*	.587**	.643**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.039	0.008	0.003	Valid
5	rhitung	.475*	.595**	.613**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.040	0.007	0.005	Valid

No	r <sub>tabel</sub> : 0.456	X1	X2	Y	KEPUTUSAN
6	rhitung	.607**	.763**	.565*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.012	Valid
7	rhitung	.734**	.803**	.477*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.039	Valid
8	rhitung	.812**	.552*	.612**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.014	0.005	Valid
9	rhitung	.754**	.562*	.601**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.012	0.006	Valid
10	rhitung	.582**	.479*	.572*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.038	0.010	Valid
11	rhitung	.753**	.473*	.599**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.041	0.007	Valid
12	rhitung	.657**	.731**	.536*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.018	Valid

Sumber : Hasil Analisa Tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dari 12 butir pernyataan variable iklim organisasi, variable budaya kerja dan variabel kinerja pegawai, didapatkan nilai signifikansinya dibawah nilai 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) dan dari perbandingan diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > 0,456$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada ketiga variable penelitian dinyatakan *valid*, yang artinya semua item pernyataan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya, sehingga data yang diperoleh

dianggap relevan/sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut.

Hasil rekapitulasi uji validitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 8  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Hasil uji validitas	Keputusan
1	Iklm organisasi ( $X_1$ ) 12 butir pernyataan	12 butir pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ; $r_{hitung} > 0,456$	Valid
2	Budaya kerja ( $X_2$ ) 12 butir pernyataan	12 butir pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ; $r_{hitung} > 0,456$	Valid
3	Kinerja pegawai (Y) 12 butir pernyataan	12 butir pernyataan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ ; $r_{hitung} > 0,456$	Valid

Sumber : Hasil Analisa Data 2024.

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas butir pernyataan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Hasil uji Reliabilitas	Keputusan
1	Iklm organisasi (X <sub>1</sub> )	reliabilitas = 0,875 artinya kuisisioner untuk instrumen iklim organisasi memiliki keterandalan 87,5 %	Reliabel >0,6
2	Budaya kerja (X <sub>2</sub> )	reliabilitas = 0,855 artinya kuisisioner untuk instrumen budaya kerja memiliki keterandalan 85,5 %	Reliabel >0,6
3	Kinerja pegawai (Y)	reliabilitas = 0,847 artinya kuisisioner untuk instrumen kinerja pegawai memiliki keterandalan 84,7 %	Reliabel >0,6

Sumber : Hasil Analisa Data 2024.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar 0,6. Maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau memiliki keterandalan.

#### 4.1.4 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Deskripsi variable atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk table atau grafik. Data-data yang disajikan meliputi frekuensi, proporsi dan rasio, ukuran-ukuran kecenderungan pusat (rata-rata

hitung, median, modus) maupun ukuran-ukuran variasi. Setiap indikator dalam penelitian ini telah dientrykan ke dalam aplikasi SPSS 26.00

Dari butir pernyataan dalam kuisioner tentang variable penelitian, dengan menggunakan skala likert 5 (lima) pilihan sangat tinggi yaitu 5 dan skor paling rendah adalah pilihan sangat rendah 1.

Hasil yang diperoleh kemudian disesuaikan dengan kriteria yang telah ditetapkan sebagaimana yang dikemukakan oleh Narimawati (2010:84) yaitu:

20,00%	-	36%	=	Tidak baik
36,01%	-	52%	=	Kurang baik
52,01%	-	68%	=	Cukup baik
68,01%	-	84%	=	Baik
84,01%	-	100%	=	Sangat baik

Selanjutnya penulis sajikan hasil deskripsi setiap variabel yang diteliti meliputi iklim organisasi ( $X_1$ ) dan budaya kerja ( $X_2$ ) serta kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi ( $X_1$ )

Sesuai dengan konsep iklim organisasi ( $X_1$ ) dan dioperasionalisasikan menjadi 12 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00,

diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 10  
Tanggapan Responden Tentang Kejelasan Dalam Tugas dan Fungsi Kerja Pegawai  
**X<sub>1.1</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	6	31.6	31.6	36.8
	KS	5	26.3	26.3	63.2
	S	4	21.1	21.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Kejelasan dalam tugas dan fungsi kerja pegawai) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu sebesar 5,3%.

Tabel 4. 11  
Tanggapan Responden Tentang Keterlaksanaan Sistem Pengawasan Kerja yang Baik  
**X<sub>1.2</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	11	57.9	57.9	68.4
	S	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Keterlaksanaan sistem pengawasan kerja yang baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu sebesar 10,5%.

Tabel 4. 12  
Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Tanggung Jawab yang Besar Terhadap Pelaksanaan Tugas  
**X<sub>1.3</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	9	47.4	47.4	63.2
	S	5	26.3	26.3	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 13  
Tanggapan Responden Tentang Memberikan Keleluasaan  
Dalam Mengambil Keputusan  
**X<sub>1.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	10	52.6	52.6	68.4
	S	4	21.1	21.1	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Memberikan keleluasaan dalam mengambil keputusan) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 14  
Tanggapan Responden Tentang Ketersediaan Alternatif  
Kebijakan  
Secara Maksimal  
**X<sub>1.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	5	26.3	26.3	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Ketersediaan alternatif kebijakan secara maksimal) memiliki prosentase sama pada “Kurang Setuju, Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 15  
Tanggapan Responden Tentang Keterlaksanaan Evaluasi Kerja Berkesinambungan  
**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	7	36.8	36.8	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Keterlaksanaan evaluasi kerja berkesinambungan) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju dan Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 16  
Tanggapan Responden Tentang Pemberian Penghargaan  
Pegawai yang Berprestasi Kerja  
**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	4	21.1	21.1	26.3
	KS	9	47.4	47.4	73.7
	S	4	21.1	21.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Pemberian penghargaan pegawai yang berprestasi kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Setuju dan Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 17  
Tanggapan Responden Tentang Memberikan Sanksi Tegap  
Secara Adil

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	4	21.1	21.1	26.3
	S	7	36.8	36.8	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Memberikan sanksi tegas secara adil) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju dan Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 18  
Tanggapan Responden Tentang Jalinan Komunikasi  
Antara Pimpinan dan Bawahan Terlaksana dengan Baik  
**X<sub>1.9</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	5.3	5.3	5.3
TS	4	21.1	21.1	26.3
KS	5	26.3	26.3	52.6
S	3	15.8	15.8	68.4
SS	6	31.6	31.6	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Jalinan komunikasi antara pimpinan dan bawahan terlaksana dengan baik) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 19  
Tanggapan Responden Tentang Memberi Dukungan Kerja  
Antar Sesama Pegawai  
**X<sub>1.10</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	6	31.6	31.6	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Memberi dukungan kerja antar sesama pegawai) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 20  
Tanggapan Responden Tentang Kesiapan Pimpinan dan  
Pegawai  
Dalam Menghadapi Masalah  
**X<sub>1.11</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	7	36.8	36.8	57.9
	S	4	21.1	21.1	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Kesiapan pimpinan dan pegawai dalam menghadapi masalah) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 21  
Tanggapan Responden Tentang Keterlaksanaan Diskusi Secara Efektif  
X<sub>1.12</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	5.3	5.3	5.3
TS	7	36.8	36.8	42.1
KS	4	21.1	21.1	63.2
S	5	26.3	26.3	89.5
SS	2	10.5	10.5	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi (Keterlaksanaan diskusi secara efektif) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 22  
Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Iklim Organisasi (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
<b>Dimensi struktur</b>					
1	Kejelasan dalam tugas dan fungsi kerja pegawai	19 x 5 = 95	59	$\frac{59}{95} \times 100\% = 62,11\%$	Cukup baik
2	Keterlaksanaan sistem pengawasan kerja yang baik	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64,21\%$	Cukup baik
	<i>Rata-rata</i>		60	$\frac{60}{95} \times 100\% = 63,15\%$	Cukup baik
<b>Dimensi tanggung jawab</b>					
3	Pegawai memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan tugas	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65,26\%$	Cukup baik
4	Memberikan keleluasaan dalam mengambil keputusan	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65,26\%$	Cukup baik
	<i>Rata-rata</i>		62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65,26\%$	Cukup baik
<b>Dimensi Resiko</b>					
5	Ketersediaan alternatif kebijakan secara maksimal	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95} \times 100\% = 70,52\%$	Baik
6	Keterlaksanaan evaluasi kerja secara berkesinambungan	19 x 5 = 95	68	$\frac{68}{95} \times 100\% = 71,58\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		67,5	$\frac{67,5}{95} \times 100\% = 71,05\%$	Baik
<b>Dimensi Imbalan dan sangsi</b>					
7	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja	19 x 5 = 95	57	$\frac{57}{95} \times 100\% = 60,00\%$	Cukup baik
8	Memberikan sanksi tegas secara adil	19 x 5 = 95	72	$\frac{72}{95} \times 100\% = 75,79\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		64,5	$\frac{64,5}{95} \times 100\% = 67,89\%$	Cukup baik

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
	<b>Dimensi kehangatan dan dukungan</b>				
9	Jalinan komunikasi antara pimpinan dan bawahan terlaksana dengan baik	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
10	Memberi dukungan kerja antar sesama pegawai	19 x 5 = 95	63	$\frac{63}{95} \times 100\% = 66,32\%$	Cukup baik
	<i>Rata-rata</i>		64,5	$\frac{64,5}{95} \times 100\% = 67,89\%$	Cukup baik
	<b>Dimensi konflik</b>				
11	Kesiapan pimpinan dan pegawai di dalam menghadapi masalah	19 x 5 = 95	64	$\frac{64}{95} \times 100\% = 67,37\%$	Cukup baik
12	Keterlaksanaan diskusi secara efektif	19 x 5 = 95	57	$\frac{57}{95} \times 100\% = 60,00\%$	Cukup baik
	<i>Rata-rata</i>		60,5	$\frac{64,5}{95} \times 100\% = 67,89\%$	Cukup baik
Jumlah keseluruhan total skor			758		
Rata-rata keseluruhan total skor				66,49%	Cukup baik

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel iklim organisasi adalah sebesar 66,49% yang dapat diartikan dalam kondisi cukup baik. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator “**Dimensi resiko** (*risk*)” yaitu sebesar 71,05% (baik) dan terendah pada indikator “**Dimensi struktur** (*structure*)” yaitu sebesar 63,15% (cukup baik).

## 2. Variabel Budaya Kerja ( $X_2$ )

Sesuai dengan konsep budaya kerja ( $X_2$ ) dan dioperasionalisasikan ke dalam 12 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 23  
Tanggapan Responden Tentang Mau Menerima Arahan  
Pimpinan  
 $X_{2.1}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	6	31.6	31.6	36.8
	KS	3	15.8	15.8	52.6
	S	5	26.3	26.3	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Mau menerima arahan pimpinan) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 24  
Tanggapan Responden Tentang Senang Menerima Tanggung Jawab Kerja

X<sub>2.2</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	10	52.6	52.6	73.7
	S	4	21.1	21.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Senang menerima tanggung jawab kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 25  
Tanggapan Responden Tentang Kerja Sebagai Ibadah

X<sub>2.3</sub>

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	15.8	15.8	15.8
	KS	11	57.9	57.9	73.7
	S	4	21.1	21.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Kerja sebagai ibadah) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 26  
Tanggapan Responden Tentang Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas

**X<sub>2.4</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	26.3	26.3	26.3
	KS	7	36.8	36.8	63.2
	S	4	21.1	21.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 27  
Tanggapan Responden Tentang Dapat Mengatasi Kendala  
Kerja  
**X<sub>2.5</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	26.3	26.3	26.3
	KS	6	31.6	31.6	57.9
	S	3	15.8	15.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Dapat mengatasi kendala kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 28  
Tanggapan Responden Tentang Dapat Menyusun Laporan  
Kerja  
**X<sub>2.6</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	8	42.1	42.1	52.6
	S	6	31.6	31.6	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Dapat menyusun laporan kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 29  
Tanggapan Responden Tentang Rajin Dalam Kerja

**X<sub>2.7</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	8	42.1	42.1	42.1
	KS	4	21.1	21.1	63.2
	S	4	21.1	21.1	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Rajin dalam kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Tidak Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Setuju” yaitu 15,8%.

Tabel 4. 30  
Tanggapan Responden Tentang Berdedikasi Dalam Kerja

**X<sub>2.8</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	4	21.1	21.1	26.3
	KS	5	26.3	26.3	52.6
	S	8	42.1	42.1	94.7
	SS	1	5.3	5.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Berdedikasi dalam kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 31  
Tanggapan Responden Tentang Kemauan yang Kuat untuk Mempelajari Tugas dan Kewajibannya Kerja

**X<sub>2.9</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	2	10.5	10.5	21.1
	S	11	57.9	57.9	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 57,9% dan terendah pada “Kurang Setuju dan Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 32  
Tanggapan Responden Tentang Tanggungjawab Terhadap Pekerjaan

**X<sub>2.10</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	8	42.1	42.1	47.4
	S	6	31.6	31.6	78.9
	SS	4	21.1	21.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Tanggungjawab terhadap pekerjaan) memiliki prosentase tertinggi pada “Kurang Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 33  
Tanggapan Responden Tentang Teliti, Cermat Dalam Kerja

**X<sub>2.11</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	6	31.6	31.6	47.4
	S	7	36.8	36.8	84.2
	SS	3	15.8	15.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Teliti, cermat dalam kerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 34  
Tanggapan Responden Tentang Suka Membantu Sesama Pegawai

**X<sub>2.12</sub>**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	1	5.3	5.3	10.5
	KS	4	21.1	21.1	31.6
	S	7	36.8	36.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja (Suka membantu sesama pegawai) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 35  
Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Budaya Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
<b>Dimensi Sikap pegawai terhadap pekerjaan</b>					
1	Mau menerima arahan pimpinan	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65,26\%$	Cukup baik
2	Senang menerima tanggung jawab kerja	19 x 5 = 95	58	$\frac{58}{95} \times 100\% = 61,05\%$	Cukup baik
3	Kerja sebagai ibadah	19 x 5 = 95	60	$\frac{60}{95} \times 100\% = 63,16\%$	Cukup baik
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	19 x 5 = 95	62	$\frac{62}{95} \times 100\% = 65,26\%$	Cukup baik
5	Dapat mengatasi kendala kerja	19 x 5 = 95	65	$\frac{65}{95} \times 100\% = 68,42\%$	Baik
6	Dapat menyusun laporan kerja	19 x 5 = 95	67	$\frac{67}{95} \times 100\% = 70,53\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		62,33	$\frac{62,33}{95} \times 100\% = 65,61\%$	Cukup baik
<b>Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja</b>					
7	Rajin dalam kerja	19 x 5 = 95	59	$\frac{59}{95} \times 100\% = 62,11\%$	Cukup baik
8	Berdedikasi dalam kerja	19 x 5 = 95	61	$\frac{61}{95} \times 100\% = 64,21\%$	Cukup baik
9	Kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya kerja	19 x 5 = 95	74	$\frac{74}{95} \times 100\% = 77,89\%$	Baik
10	Tanggungjawab terhadap pekerjaan	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95} \times 100\% = 73,68\%$	Baik
11	Teliti, cermat dalam kerja	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
12	Suka membantu sesama pegawai	19 x 5 = 95	73	$\frac{73}{95} \times 100\% = 76,84\%$	
	<i>Rata-rata</i>		67,17	$\frac{67,17}{95} \times 100\% = 70,70\%$	Baik
<i>Jumlah keseluruhan total skor</i>			777		
<i>Rata-rata keseluruhan total skor</i>				68.16%	Baik

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel budaya kerja sebesar 68,16% yang diartikan baik. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator **“Dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja”** yaitu sebesar 70,70% (baik), dan terendah pada indikator **“Dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan”** yaitu sebesar 65,61% (cukup baik).

### 3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sesuai dengan konsep Kinerja Pegawai (Y) dan dioperasionalisasikan menjadi 12 item kuisioner. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil jawaban dari responden yang deskripsi statistiknya ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 36  
Tanggapan Responden Tentang Mendahulukan Kesempurnaan Tugas

		Y.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	TS	4	21.1	21.1	21.1
	KS	4	21.1	21.1	42.1
	S	5	26.3	26.3	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Mendahulukan kesempurnaan tugas) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 21,1%.

Tabel 4. 37  
Tanggapan Responden Tentang Bekerja Keras

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	1	5.3	5.3	15.8
	KS	3	15.8	15.8	31.6
	S	6	31.6	31.6	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Bekerja keras) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 38  
Tanggapan Responden Tentang Bekerja Secara Tim  
Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	10.5	10.5	10.5
	TS	5	26.3	26.3	36.8
	KS	1	5.3	5.3	42.1
	S	4	21.1	21.1	63.2
	SS	7	36.8	36.8	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Bekerja secara tim) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Kurang Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 39  
Tanggapan Responden Tentang Saling Mengisi dan Mendukung  
Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	5	26.3	26.3	42.1
	S	3	15.8	15.8	57.9
	SS	8	42.1	42.1	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Saling mengisi dan mendukung) memiliki prosentase tertinggi pada “Sangat Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 40  
Tanggapan Responden Tentang Masuk dan Pulang Sesuai Waktu

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	5	26.3	26.3	42.1
	S	6	31.6	31.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Masuk dan pulang sesuai waktu) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 31,6% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 41  
Tanggapan Responden Tentang Memaksimalkan Waktu yang Tersedia

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	3	15.8	15.8	26.3
	S	8	42.1	42.1	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Memaksimalkan waktu yang tersedia) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 42,1% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 42  
Tanggapan Responden Tentang Memaksimalkan Tenaga Dalam Bekerja

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	8	42.1	42.1	52.6
	S	9	47.4	47.4	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Memaksimalkan tenaga dalam bekerja) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 43  
Tanggapan Responden Tentang Memanfaatkan Teknologi Secara Optimal

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	3	15.8	15.8	21.1
	KS	3	15.8	15.8	36.8
	S	7	36.8	36.8	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Memanfaatkan teknologi secara optimal) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4.44  
Tanggapan Responden Tentang Dapat Menjalankan Fungsi Kerjanya

**Tanpa Bantuan**

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	10.5	10.5	10.5
	KS	2	10.5	10.5	21.1
	S	10	52.6	52.6	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa bantuan) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 52,6% dan terendah pada “Tidak Setuju dan Kurang Setuju” yaitu 10,5%.

Tabel 4. 45  
Tanggapan Responden Tentang Melakukan Pekerjaannya  
Tidak Perlu Diawasi

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	5.3	5.3	5.3
	KS	5	26.3	26.3	31.6
	S	7	36.8	36.8	68.4
	SS	6	31.6	31.6	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 36,8% dan terendah pada “Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 46  
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Kerja Dengan  
Instansi

**Y.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	2	10.5	10.5	15.8
	KS	5	26.3	26.3	42.1
	S	9	47.4	47.4	89.5
	SS	2	10.5	10.5	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Komitmen kerja dengan instansi) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju” yaitu 47,4% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 47  
Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Terhadap  
Kantor

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	STS	1	5.3	5.3	5.3
	TS	4	21.1	21.1	26.3
	KS	4	21.1	21.1	47.4
	S	5	26.3	26.3	73.7
	SS	5	26.3	26.3	100.0
	Total	19	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Tanggung jawab terhadap kantor) memiliki prosentase tertinggi pada “Setuju dan Sangat Setuju” yaitu 26,3% dan terendah pada “Sangat Tidak Setuju” yaitu 5,3%.

Tabel 4. 48  
Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>					
1	Mendahulukan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan	19 x 5 = 95	70	$\frac{70}{95} \times 100\% = 73,68\%$	Baik
2	Bekerja keras	19 x 5 = 95	72	$\frac{72}{95} \times 100\% = 75,79\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		71	$\frac{71}{95} \times 100\% = 74,74\%$	Baik
<b>Dimensi Kuantitas Kerja</b>					
3	Bekerja secara tim	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
4	Saling mengisi dan mendukung	19 x 5 = 95	72	$\frac{72}{95} \times 100\% = 75,79\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		69	$\frac{69}{95} \times 100\% = 72,63\%$	Baik
<b>Dimensi Ketepatan waktu</b>					
5	Masuk dan pulang sesuai waktu	19 x 5 = 95	69	$\frac{69}{95} \times 100\% = 72,63\%$	Baik
6	Memaksimalkan waktu yang tersedia	19 x 5 = 95	75	$\frac{75}{95} \times 100\% = 78,95\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		72	$\frac{72}{95} \times 100\% = 75,79\%$	Baik
<b>Dimensi Efektivitas</b>					
7	Memaksimalkan tenaga dalam bekerja	19 x 5 = 95	64	$\frac{64}{95} \times 100\% = 67,37\%$	Cukup baik

No	Pernyataan/ Indikator	Skor Maksimal	Skor Total	Rata-rata	Kriteria
8	Memanfaatkan teknologi secara optimal	19 x 5 = 95	69	$\frac{69}{95} \times 100\% = 72,63\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		66,5	$\frac{66,5}{95} \times 100\% = 70,00\%$	Baik
	<b>Dimensi Kemandirian</b>				
9	Dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan	19 x 5 = 95	75	$\frac{75}{95} \times 100\% = 78,95\%$	Baik
10	Melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi	19 x 5 = 95	75	$\frac{75}{95} \times 100\% = 66,32\%$	Cukup baik
	<i>Rata-rata</i>		75	$\frac{64,5}{95} \times 100\% = 78,95\%$	Baik
	<b>Dimensi Komitmen kerja</b>				
11	Komitmen kerja dengan instansi	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
12	Tanggung jawab terhadap kantor	19 x 5 = 95	66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
	<i>Rata-rata</i>		66	$\frac{66}{95} \times 100\% = 69,47\%$	Baik
Jumlah keseluruhan total skor			839		
Rata-rata keseluruhan total skor				73,60%	Baik

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata skor jawaban responden untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 73,60% yang diartikan baik. Adapun rata-rata tertinggi pada indikator “**Dimensi kemandirian**” yaitu sebesar 78,95% (baik) dan terendah pada indikator “**Dimensi komitmen kerja**” yaitu sebesar 69,47% (baik)

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis Statistik

Tujuan uji hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk memutuskan apakah hipotesis yang diuji ditolak atau diterima.

##### 1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Selain itu untuk memprediksi apakah nilai dari variabel dependen berubah apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 26.00, diperoleh hasil :

Tabel 4. 49  
Nilai Koefisien Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.267	4.298		.295	.772
Iklim	.479	.125	.480	3.830	.001
Organisasi					
Budaya Kerja	.582	.136	.535	4.270	.001

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilukiskan dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = 1,267 + 0,480 X_1 + 0,535 X_2$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dan variabel budaya kerja ( $X_2$ ), maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 1,267. Variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) dapat menaikkan nilai kinerja sebesar 0,480 dan variabel budaya kerja ( $X_2$ ) dapat menaikkan nilai kinerja sebesar 0,535. Jadi dapat disimpulkan bahwa, arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki arah hubungan positif, yaitu semakin baik iklim organisasi dan budaya kerja, maka akan semakin naik pula kinerja pegawainya.

## 2. Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai *R-square* ( $R^2$ ) pada tabel *Model Summary*. Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Adapun hasil nya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4. 50  
Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 <sup>a</sup>	.866	.850	3.229

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS 26.00

Berdasarkan tabel koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,866, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 86,6% terhadap variable dependen/terikat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

### 3. Uji t ( Parsial)

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

#### **Uji Hipotesis Pertama,**

Secara parsial, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

#### **Uji Hipotesis Kedua,**

Secara parsial, terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Berikut hasil perhitungan dari program SPSS 26.00 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 51  
Hasil Uji t ( Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.267	4.298		.295	.772
Iklim Organisasi	.479	.125	.480	3.830	.001
Budaya Kerja	.582	.136	.535	4.270	.001

a. Uji t berdasar nilai signifikansi

1) Pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel tersebut diatas, nilai sig  $X_1$  yaitu 0,001, lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig  $X_2$  yaitu 0,001, lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t berdasarkan nilai t table

Untuk mencari  $t_{table}$  adalah  $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 19-2-1) = (0,025:16)$ , sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,093

1) Pengaruh iklim organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,830)  $>$   $t_{tabel}$  (2,093) sehingga dapat diartikan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

sehingga apabila iklim organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.

2) Pengaruh budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,270) >  $t_{tabel}$  (2,093) sehingga dapat diartikan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan.

c. Korelasi

Korelasi *product moment* dilambangkan ( $r$ ), koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna.

- 1) Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variable-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai X akan diakui dengan kenaikan dan penurunan Y. Jika = +1 atau mendekati 1, maka

menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.

- 2) Tanda negatif adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- 3) Jika  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

Interpretasi terhadap koefisien korelasi disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 52  
Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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 (2017:228)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel

tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun. Sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

Berdasarkan tabel *Coefficients*<sup>a</sup> menunjukkan nilai beta yang dapat diinterpretasikan tingkat hubungan dari tabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 53  
Korelasi Antar Variabel

Variabel	Beta	Interprestasi	Arah Hubungan
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,480	Sedang/ Cukup kuat	Positif
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,535	Sedang/ Cukup kuat	Positif

#### 4. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variable bebas terhadap variable terikat, dilakukan uji F.

#### Uji Hipotesis Ketiga

Secara Simultan, terdapat pengaruh iklim organisasi dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berikut hasil analisis Uji F dengan program SPSS 26.00 dengan menggunakan taraf signifikansi( $\alpha$ ) = 0,05 dan (*degree of freedom*) =  $n - k - 1$  sebagai berikut:

Tabel 4. 54  
Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.736	2	540.868	51.885	.000 <sup>b</sup>
	Residual	166.790	16	10.424		
	Total	1248.526	18			

- a. Dependent variable : Kinerja pegawai  
b. Predictors : (Constant), Budaya kerja, Iklim organisasi

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 maka artinya, variable independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan *Anova table* hasil pengujian F diatas, didapat nilai sig 0,000, maka lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya terdapat pengaruh simultan (secara bersama-sama) yang diberikan variable iklim organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka secara simultan ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, berlaku sebaliknya.

Untuk mencari  $f_{tabel}$  adalah  $(k : n-k) = (2 : 19-2) = (2;17) = 3,20$ , maka  $f_{hitung} > f_{tabel} = 51,885 > 3,20$ , sehingga berarti dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variable iklim organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel koefisien determinasi (*R-Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,866, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 86,6% terhadap variable dependen/terikat. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Adapun pengaruh masing-masing variabel bebas adalah sebagaimana tersaji pada tabel berikut:

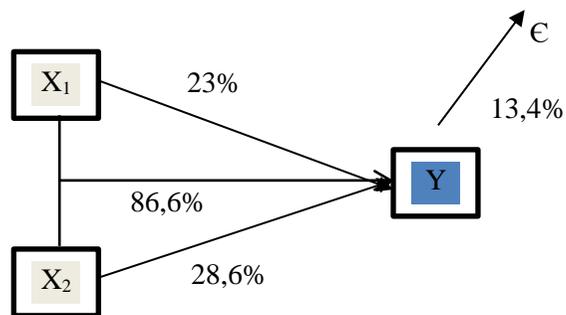
Tabel 4. 55  
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Beta	Korelasi	R <sup>2</sup>	Beta <sup>2</sup> x 100%
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,480	0,845	0, 866	23
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	0,535	0,863		28,6
<b>Total</b>				<b>51,7</b>

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel adalah sebesar 0,866 atau sebesar 86,6%. Variable iklim organisasi secara terpisah 23% dengan korelasi 0,845 dan variable budaya kerja secara terpisah adalah 28,6% dengan korelasi 0,863, sedangkan jumlah dari semua variable independen adalah 51,7%.

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 2  
 Besar Pengaruh Variabel Penelitian

Keterangan:

$X_1$  = variabel Iklim Organisasi

$X_2$  = variabel Budaya Kerja

$Y$  = variabel Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Variabel lain yang tidak diteliti

$\leftrightarrow$  = Hubungan antara antar variable

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Dari hasil uji t di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. iklim organisasi ( $X_1$ ) = 0,001 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (3,830) >  $t_{tabel}$  (2,093) sehingga dapat diartikan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila iklim organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Menurut Wirawan (2008:122) iklim organisasi secara rutin mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Nurhamzah (2016) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Terwujudnya iklim organisasi yang positif apabila pegawai mempersepsikan suasana, praktik dan prosedur di tempat kerjanya yang positif.

Iklm organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku individu yang berada dalam organisasi tersebut. Iklm merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu kehidupan yang saling berinteraksi, sehingga menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap bidang pekerjaannya. Setiap orang yang bekerja dalam sebuah organisasi memerlukan rasa aman, nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut dapat diperoleh dalam lingkungan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang sehat dan kondusif.

Dari rekapitulasi tabel iklim organasasi diperoleh rata-rata 66,49 yang berarti bahwa iklim organisasi saat ini dalam kondisi cukup baik, sehingga perlu adanya peningkatan untuk menjadikan lebih baik khususnya pada *dimensi struktur* seperti kejelasan pada tugas dan fungsi, dan keterlaksanaan sistem pengawasan kerja yang baik; dan *dimensi konflik* seperti keterlaksanaan diskusi secara efektif.

Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan pencapaian tujuan. Iklm organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi yang dapat

dilakukan melalui sistem penempatan yang sesuai, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pegawai, pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan dan pengalaman.

Dalam hal ketersediaan alternatif kebijakan secara maksimal, pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan. Hal tersebut merupakan bentuk fleksibilitas dan *conformity*, dimana kondisi organisasi dapat memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung didalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi

Dalam hal keterlaksanaan diskusi secara efektif, dalam lingkungan organisasi diperlukan proses komunikasi yang dalam kehidupan sehari-hari sangat berperan menciptakan hubungan

baik yang dibangun, baik bersifat formal maupun bersifat non formal. Perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara para pegawai akan berdampak bahwa mereka meupakan bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Dan sebaliknya, jika dukungan rendah, maka pegawai akan merasa terisolasi atau tersisih sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, iklim organisasi yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga dapat membawa manfaat baik bagi organisasi, yaitu iklim organisasi menjadi ‘jembatan’ yang menghubungkan organisasi dengan perilaku pegawai dalam mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi juga berperan sebagai suatu alat agar para pegawai dapat mengerti tatanan yang berlaku dalam lingkungan kerja, memberi petunjuk pada pegawai untuk mengupayakan penyesuaian diri dalam organisasi serta akan menghasilkan perilaku yang baik pula sehingga tingkat kepuasan, motivasi, dan komitmen juga dapat ditingkatkan.

#### **4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung} (4,270) > t_{tabel} (2,093)$  sehingga dapat diartikan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila budaya kerja semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Semakin baik budaya kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, maka akan semakin tinggi kinerja pegawainya. Adapun dimensi budaya kerja dalam penelitian ini terdiri atas sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya dan perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Organisasi dengan budaya kerja yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Budaya kerja berdampak pada kinerja organisasi, bahkan mungkin merupakan

faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya kerja dapat meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Triguno (2010 : 9) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, dan terbuka bagi gagasan-gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, dapat memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, pemikiran yang kreatif, dan tidak menyukai penyimpangan dan pertentangan, mampu berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, dapat mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya, mampu memahami dan menghargai lingkungannya dan dapat

berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik bagi organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap sebagai instansi yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang meliputi fungsi penunjang bidang pendidikan dan fungsi penunjang bidang kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah, maka diharapkan budaya kerja yang baik dapat menjadi sumber dari perilaku setiap individu pegawainya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang berkaitan dengan dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan pada kondisi *cukup baik* yaitu sebesar 65,61% sehingga perlu ditingkatkan. Secara urut yang perlu ditingkatkan adalah senang menerima tanggung jawab; dan kerja sebagai ibadah. Disini dibutuhkan adanya rasa senang terhadap pekerjaan, loyalitas dan tanggung jawab serta kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah dari pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap.

Adapun pada dimensi perilaku pegawai pada waktu bekerja, yaitu, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban kerja; tanggung jawab terhadap pekerjaan; dan suka membantu pegawai saat ini dalam kondisi *baik* yaitu sebesar 70,70%. Namun, perlu adanya peningkatan dalam hal rajin dalam bekerja, dan berdedikasi dalam kerja.

Dalam rangka memaksimalkan kinerja bagi pegawai, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap dituntut untuk menciptakan budaya kerja yang baik, yang disiplin dan berdedikasi dengan menegakkan aturan, menerapkan pengawasan dan memberikan reward dan punishment. Hal ini dapat berdampak dan memberikan memberikan manfaat dimasa yang akan datang bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### **4.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Menurut Wirawan (2007:12 ), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor ) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal

organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang disebar kepada 19 responden. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan sekitarnya, untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, iklim organisasi yang dibangun terlihat pada penjabaran uraian tugas masing-masing pegawai untuk memahami apa yang seharusnya mereka lakukan.

Iklim organisasi yang baik telah dibangun oleh organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, yaitu dengan menerapkan sistem *reward* yang sesuai dengan kinerja. Hal ini merupakan langkah positif yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional, akuntabel dan dapat memenuhi kriteria penilaian kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah diungkapkan oleh Victor Tan (Wibowo,

2007:379) budaya kerja merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku mempengaruhi kinerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang disebar kepada 19 orang responden yang menyatakan bahwa budaya kerja yang dibangun tercermin pada sikap dalam melaksanakan kode etik dengan penuh kesabaran.

Dari uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa, semakin baik iklim organisasi dan budaya kerja yang dibangun, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai secara menyeluruh. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap pada saat penelitian dilakukan mencapai skor rata-rata 73,60% yang berada pada kategori *baik*. Jadi keberadaan iklim organisasi yang sehat dan terbentuknya budaya kerja yang baik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap, memungkinkan setiap pegawainya untuk bekerja secara lebih baik dalam pencapaian tujuan organisasi pemerintahan secara keseluruhan.