

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Gambaran Umum Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

**4.1.1.1. Susunan Organisasi Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

**4.1.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 35 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan dan Kelurahan bahwa Susunan Organisasi Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis terdiri atas:

- a. Camat;
- b. Sekretariat, terdiri atas:
  1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
  2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Seksi, terdiri atas:
  1. Seksi Tata Pemerintahan;
  2. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum;
  3. Seksi Perekonomian;
  4. Seksi Pembangunan; dan

## 5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

- d. Kelurahan;
- e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 35 Tahun 2022 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Kecamatan dan Kelurahan bahwa tugas masing-masing dalam struktur organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Camat

Camat mempunyai tugas membantu Bupati meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa dan Kelurahan. Tugas Camat meliputi:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum pada tingkat Kecamatan;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Mengkoordinasikan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;

- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
  - g. Melakukan tugas pembinaan dan pengawasan Desa;
  - h. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan Kelurahan;
  - i. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemerintahan Daerah yang ada di Kecamatan; dan
  - j. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.
- b. Sekretariat, terdiri atas:

Sekretariat mempunyai tugas membantu Camat dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat, serta menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan program, pengkajian perencanaan dan program, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum. Sekretariat, terdiri atas:

1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas menyiapkan dan koordinasi penyusunan perencanaan, program, informasi dan penatalaksanaan hubungan masyarakat serta pengelolaan dan koordinasi penyelenggaraan urusan keuangan

dan pengelolaan aset/barang milik daerah di lingkungan Kecamatan.

## 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dan koordinasi tatalaksana, kepegawaian dan dukungan administrasi umum yang menjadi tanggung jawab Kecamatan

### c. Seksi, terdiri atas:

#### 1. Seksi Tata Pemerintahan

Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan, Desa dan/atau Kelurahan.

#### 2. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan

penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum serta penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati.

### 3. Seksi Perekonomian

Seksi Perekonomian mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup bidang perekonomian yang meliputi bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, perindustrian, perdagangan, energi dan sumber daya mineral, pariwisata, perhubungan, pertanian, pangan, perikanan, dan lingkungan hidup pada lingkup Kecamatan.

### 4. Seksi Pembangunan

Seksi Pembangunan mempunyai tugas membantu Camat menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pengoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan, pemantauan dan evaluasi, serta pelaporan penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup bidang pembangunan yang meliputi bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan, pekerjaan umum dan penataan ruang, perumahan rakyat, kawasan permukiman dan pembangunan kawasan perdesaan pada lingkup Kecamatan.

#### 5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, melaksanakan fasilitasi pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan sosial dan pelayanan umum serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan urusan pemberdayaan masyarakat pada lingkup Kecamatan.

#### d. Kelurahan

Kelurahan merupakan perangkat Kecamatan yang dipimpin oleh kepala Kelurahan yang disebut Lurah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat.

#### e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **4.1.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Visi dan Misi Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis disesuaikan dengan Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. Visinya

adalah Mantapnya Kemandirian Ekonomi, Sejahtera untuk Semua.

Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Meningkatkan Ketersediaan Infrastruktur Wilayah yang Mendukung Perkembangan Wilayah.
3. Membangun Perekonomian Berbasis Pemberdayaan Masyarakat, Ekonomi kerakyatan dan Potensi Unggulan Lokal.
4. Memanfaatkan Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup secara Bijaksana untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan.
5. Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Efisien.
6. Penguatan Otonomi Desa dalam rangka Mewujudkan Kemandirian Masyarakat dan Desa.

#### **4.1.2. Karakteristik Responden**

Karakteristik seseorang merupakan suatu sifat yang dibawa sejak lahir dipengaruhi oleh perilaku orang tersebut dalam pergaulannya di lingkungan tempatnya berada. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa responden menurut jenis kelamin di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.1.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Laki-laki	22	73,3
2	Perempuan	8	26,7
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.1. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut jenis kelamin paling banyak jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau (73,3%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau (26,7%). Artinya secara teknis pekerjaan banyak dilakukan oleh laki-laki.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut usia di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:



**Tabel. 4.2.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia di Kantor**  
**Kecamatan Kabupaten Ciamis**

No	Usia	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
2	25-30 tahun	4	13,3
3	31-35 tahun	5	16,7
4	36-40 tahun	9	30,0
5	> 41 Tahun	12	40,0
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.2. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut usia paling banyak pada > 41 tahun sebanyak 12 orang atau (40,0%), usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau (13,3%), usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau (16,7%), dan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau (30,0%). Artinya mayoritas responden berada pada usia produktif.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan terakhir di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

**Tabel. 4.3.**  
**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Pendidikan Terakhir di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Prosentase (%)
1	Lulus SMA	18	60,0
3	Lulus Sarjana	10	33,3
4	Lulus Magister	2	6,7
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan Tabel. 4.3. dapat diketahui bahwa distribusi responden menurut pendidikan terakhir paling banyak lulus SMA sebanyak 18 orang atau (60,0%), lulus Sarjana sebanyak 10 orang (33,3%), dan lulus magister sebanyak 2 orang (6,7%). Artinya mayoritas responden berada pada pendidikan rendah.

#### **4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti**

Untuk mengetahui kondisi variabel X1, X2, X3 dan Y peneliti melakukan pengukuran dengan menggunakan kuesioner dengan 5 (lima) kemungkinan jawaban untuk setiap pertanyaan, mulai 1 sampai 5 dengan nilai 1 sebagai nilai terendah dan 5 tertinggi, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 30 = 150$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Rentang} : 150 - 30 = 120$$

$$\text{Interval kelas} : 120 : 5 = 24$$

Dengan demikian, diperoleh klasifikasi kriteria nilai sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Klasifikasi Kriteria Nilai**

No	Interval	Klasifikasi
1	30-54	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
2	55-78	Tidak Baik/Rendah
3	79-102	Cukup Baik/Sedang
4	103-126	Baik/Tinggi
5	127-150	Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

#### **4.1.3.1. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kompetensi Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berikut ini adalah deskripsi kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 orang responden.

**Tabel 4.5.**  
**Pegawai Memiliki Pengetahuan Cukup untuk Memahami Pekerjaan yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	36,7	55
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.5. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau (36,7%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami pekerjaan yang diberikan.

**Tabel. 4.6.**  
**Pegawai Memiliki Tingkat Pengetahuan yang Memadai Dalam Bidang Pekerjaan yang Dilakukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	5	16,7	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	124

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 16 orang (53,3%), dan kurang setuju 5 orang (16,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel. 4.7.**  
**Pegawai Proaktif Dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	10	33,3	50
2	Setuju	4	17	56,7	68
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	127

Berdasarkan tabel 4.7. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau (33,3%), setuju 17 orang (56,7%) dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai proaktif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel. 4.8.**  
**Pegawai Memiliki Keterampilan Sesuai dengan Keahlian yang Dimiliki**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	23,3	35
2	Setuju	4	15	50,0	60
3	Kurang Setuju	3	8	26,7	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	119

Berdasarkan tabel 4.8. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau (23,3%), setuju 15 orang (50,0%) dan kurang setuju 8 orang (26,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

**Tabel. 4.9.**  
**Pegawai Mampu Bekerja Secara Kooperatif dengan Pihak Lain**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	20	66,7	100
2	Setuju	4	4	13,3	16
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	134

Berdasarkan tabel 4.9. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau (66,7%), setuju 4 orang (13,3%), dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu bekerja secara kooperatif dengan pihak lain.

**Tabel. 4.10.**  
**Pegawai Mampu Memimpin Kelompok Dalam Menyelesaikan**  
**Permasalahan Dengan Selalu Meminta Pendapat Atasan maupun**  
**Rekan Kerja**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	16	53,3	80
2	Setuju	4	11	36,7	44
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100	133

Berdasarkan tabel 4.10. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau (53,3%), setuju 11 orang (36,7%) dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa Pegawai mampu memimpin kelompok dalam menyelesaikan permasalahan dengan selalu meminta pendapat atasan maupun rekan kerja.

**Tabel. 4.11.**  
**Pegawai Dapat Mengendalikan Diri terhadap Suatu Permasalahan**  
**dan Perbedaan Pendapat Baik dengan Atasan maupun Dengan**  
**Rekan Kerja**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	43,3	65
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	1	3,3	3
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	132

Berdasarkan tabel 4.11. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau (43,3%), setuju 16 orang (53,2%) dan kurang setuju 1 orang (3,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pegawai dapat mengendalikan diri terhadap suatu permasalahan dan perbedaan pendapat baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

**Tabel. 4.12.**  
**Pegawai Memiliki Komitmen Kerja yang Tinggi terhadap Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	14	46,7	70
2	Setuju	4	7	23,3	28
3	Kurang Setuju	3	9	30,0	27
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.12. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau (46,7%), setuju 7 orang (23,3%) dan kurang setuju 9 orang (30,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi.



**Tabel. 4.13.**  
**Pegawai Menggunakan Kemampuan Menjalin dan Membina Hubungan Sosial /Jaringan Hubungan Sosial Agar Tetap Akrab**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	36,7	55
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.13. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau (36,7%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Pegawai menggunakan kemampuan untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap akrab.

**Tabel. 4.14.**  
**Pegawai Memiliki Kepedulian yang Tinggi Terhadap Pekerjaannya, Sehingga Terdorong Berusaha untuk Bekerja Lebih Baik**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	15	50,0	75
2	Setuju	4	10	33,3	40
3	Kurang Setuju	3	5	16,7	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	130

Berdasarkan tabel 4.14. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau (50,0%), setuju 10 orang (33,3%) dan kurang setuju 5 orang (16,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.15.**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Pengetahuan	1	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami pekerjaan yang diberikan	125	124,5	Tinggi
	2	Pegawai memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.	124		
Keterampilan	3	Pegawai proaktif dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	127	123,0	Sangat Tinggi
	4	Pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	119		

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Konsep Diri dan Nilai-Nilai	5	Pegawai mampu bekerja secara kooperatif dengan pihak lain	134	133,5	Tinggi
	6	Pegawai mampu memimpin kelompok dalam menyelesaikan permasalahan dengan selalu meminta pendapat atasan maupun rekan kerja	133		
Karakteristik pribadi	7	Pegawai dapat mengendalikan diri terhadap suatu permasalahan dan perbedaan pendapat baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja	132	128,5	Sangat Tinggi
	8	Pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap organisasi	125		
Motif	9	Pegawai menggunakan kemampuan untuk menjalin dan membina hubungan sosial atau jaringan hubungan sosial agar tetap akrab	125	127,5	Sangat Tinggi
	10	Pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga terdorong berusaha untuk bekerja lebih baik	130		
<b>Total</b>			<b>1274</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>127,4</b>		

Dari tabel 4.15. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan total skor 1274. Skor tertinggi pada indikator

konsep diri dan nilai-nilai dengan skor 133,5 dan terendah pada indikator keterampilan dengan skor 123,0.

Dengan demikian apakah kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi, maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 10 \times 30 = 1500$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 10 \times 30 = 300$$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{1500-300}{5} \\ &= \frac{1200}{5} \\ &= 240 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16.**  
**Interpretasi Mengenai Kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

No	Interval	Klasifikasi
1	300-540	Sangat Rendah
2	541-780	Rendah
3	781-1020	Sedang
4	1021-1260	Tinggi
5	1261-1500	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 1274, jika dilihat dari tabel. 4.16. maka berada pada interval ke-5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis adalah sangat tinggi.

#### **4.1.3.2. Deskripsi Hasil Penelitian Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berikut ini adalah deskripsi komunikasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 orang.

**Tabel. 4.17.**  
**Setiap Pegawai Memiliki Tingkat Tanggung Jawab, Kebebasan dan Independensi Dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	16,7	25
2	Setuju	4	19	63,3	76
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	119

Berdasarkan tabel 4.17. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau (16,7%), setuju 19 orang (63,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa setiap pegawai memiliki tingkat

tanggung jawab, kebebasan dan independensi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel. 4.18.**  
**Pegawai Dianjurkan untuk Bertindak Agresif, Inovatif dan Berani Mengambil Resiko**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	12	40,0	60
2	Setuju	4	11	36,7	44
3	Kurang Setuju	3	7	23,3	21
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.18. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau (40,0%), setuju 11 orang (36,7%), dan kurang setuju 7 orang (23,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.

**Tabel. 4.19.**  
**Organisasi Dapat Menciptakan dengan Jelas Sasaran dan Harapan Mengenai Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	43,3	65
2	Setuju	4	14	46,7	56
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	130

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang atau (43,3%), setuju 14 orang (46,7%) dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi.

**Tabel. 4.20.**  
**Unit-Unit Dalam Organisasi Didorong untuk Bekerja dengan Cara yang Terkoordinasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	10	33,3	50
2	Setuju	4	14	46,7	56
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	124

Berdasarkan tabel 4.20. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau (33,3%), setuju 14 orang (46,7%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

**Tabel. 4.21.**  
**Para Sub Bidang Memberi Komunikasi yang Jelas, Bantuan serta Dukungan terhadap Bawahan Mereka**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	8	26,7	40
2	Setuju	4	17	56,7	68
3	Kurang Setuju	3	5	16,7	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	123

Berdasarkan tabel 4.21. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau (26,7%), setuju 17 orang (56,7%), dan kurang setuju 5 orang (16,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para sub bidang memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

**Tabel. 4.22.**  
**Terdapat Jumlah Peraturan dan Pengawasan Langsung yang Digunakan untuk Mengawasi dan Mengendalikan Perilaku Pegawai**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	15	50,0	75
2	Setuju	4	11	36,7	44
3	Kurang Setuju	3	4	13,3	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	131



Berdasarkan tabel 4.22. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau (50,0%), setuju 11 orang (36,7%) dan kurang setuju 4 orang (13,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa terdapat jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

**Tabel. 4.23.**  
**Para Anggota Teridentifikasi Dirinya Secara Keseluruhan dengan Organisasinya Daripada dengan Kelompok Kerja Tertentu atau dengan Bidang Keahlian Profesional Masing-Masing**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	23,3	35
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	7	23,3	21
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100	120

Berdasarkan tabel 4.23. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau (23,3%), setuju 16 orang (53,3%) dan kurang setuju 7 orang (23,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para anggota teridentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional masing-masing.

**Tabel. 4.24.**  
**Alokasi Imbalan (Kenaikan Gaji, Promosi) Didasarkan Atas**  
**Kriteria Prestasi Pegawai Sebagai Kebalikan dari Senioritas, Pilih**  
**Kasih, dan Sebagainya**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	15	50,0	60
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100	123

Berdasarkan tabel 4.24. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 15 orang (50,0%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya.

**Tabel. 4.25.**  
**Para Pegawai Diberikan Kebebasan untuk Mengemukakan**  
**Masalah yang Ada dan Memberikan Kritik Secara Terbuka**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	19	29,2	95
2	Setuju	4	41	63,1	164
3	Kurang Setuju	3	5	7,7	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		65	100,0	274

Berdasarkan tabel 4.25. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau (29,2%), setuju 41 orang (63,1%) dan kurang setuju 5 orang (7,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka.

**Tabel. 4.26.**  
**Komunikasi Organisasi Dibatasi oleh Hierarki Kewenangan yang Formal**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	8	26,7	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100	121

Berdasarkan tabel 4.26. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 8 orang (26,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.27.**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

<b>Indikator</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>	<b>Kategori</b>
Inisiatif Individual	1	Setiap pegawai memiliki tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	<b>119</b>	<b>119</b>	<b>Baik</b>
Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko	2	Pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>Baik</b>
Pengarahan	3	Organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai organisasi	<b>130</b>	<b>130</b>	<b>Sangat Baik</b>
Integrasi	4	Unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>Baik</b>
Dukungan Manajemen	5	Para sub bidang memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>Baik</b>
Kontrol	6	Terdapat jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai	<b>131</b>	<b>131</b>	<b>Sangat Baik</b>
Identitas	7	Para anggota teridentifikasi dirinya	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>Baik</b>

<b>Indikator</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>	<b>Kategori</b>
		secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional masing-masing			
Sistem Imbalan	8	Alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>Baik</b>
Toleransi Terhadap Publik	9	Para pegawai diberikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada dan memberikan kritik secara terbuka	<b>125</b>	<b>125</b>	<b>Baik</b>
Pola Komunikasi	10	Komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal	<b>121</b>	<b>121</b>	<b>Baik</b>
<b>Total</b>			<b>1241</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>124,1</b>		

Dari tabel 4.27. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang budaya organisasi di Kantor Kecamatan Kabupaten Ciamis dengan total skor 1241. Skor tertinggi pada indikator kontrol dengan skor 131 dan terendah pada indikator inisiatif individual dengan skor 119.

Dengan demikian apakah budaya organisasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis sangat tidak baik atau sangat baik, maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi :  $5 \times 10 \times 30 = 1500$

Nilai skor terendah :  $1 \times 10 \times 30 = 300$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{1500-300}{5} \\ &= \frac{1200}{5} \\ &= 240 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.28.**  
**Interpretasi Mengenai Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan**  
**Cipaku Kabupaten Ciamis**

No	Interval	Klasifikasi
1	300-540	Sangat Tidak Baik
2	541-780	Tidak Baik
3	781-1020	Cukup Baik
4	1021-1260	Baik
5	1261-1500	Sangat Baik

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 1241, jika dilihat dari tabel. 4.28. maka berada pada interval ke-4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis adalah baik.

#### 4.1.3.3. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Fasilitas Kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis

Berikut ini adalah deskripsi fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil angket yang disebar kepada 30 orang responden.

**Tabel. 4.29.**  
**Tersedianya Kendaraan, Gedung, Mesin dan Alat Tulis Kantor untuk Memudahkan Pelayanan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	12	40,0	60
2	Setuju	4	15	50,0	60
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	129

Berdasarkan tabel 4.29. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau (40,0%), setuju 15 orang (50,0%), dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Tersedianya kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor untuk memudahkan pelayanan.

**Tabel. 4.30.**  
**Adanya Tingkat Kemanfaatan Alat Kerja Seperti Kendaraan,  
 Gedung, Mesin dan Alat Tulis Kantor**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	8	26,7	40
2	Setuju	4	19	63,3	76
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.30. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau (26,7%), setuju 19 orang (63,3%), dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya tingkat kemanfaatan alat kerja seperti kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor.

**Tabel. 4.31.**  
**Adanya Kelayakan Alat Kerja seperti Kendaraan, Gedung, Mesin  
 dan Alat Tulis Kantor**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	36,7	55
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125



Berdasarkan tabel 4.31. bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (36,7%), setuju 13 orang (43,3%) dan tidak setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya kelayakan alat kerja seperti kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor.

**Tabel. 4.32.**  
**Suasana Tempat Pelayanan Nyaman**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	17	56,7	68
3	Kurang Setuju	3	4	13,3	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.32. diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 17 orang (56,7%) dan kurang setuju 4 orang (13,3%). Artinya mayoritas responden menyatakan setuju bahwa suasana tempat pelayanan nyaman.

**Tabel. 4.33.**  
**Adanya Perlengkapan Komunikasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	10	33,3	50
2	Setuju	4	14	46,7	56
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	124

Berdasarkan tabel 4.33. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau (33,3%), setuju 14 orang (46,7%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya perlengkapan komunikasi.

**Tabel. 4.34.**  
**Tersedianya Internet yang Dapat Diakses oleh Pengguna Pelayanan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	16,7	25
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	9	30,0	27
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	116

Berdasarkan tabel 4.34. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau (16,7%), setuju 16 orang

(53,3%) dan kurang setuju 9 orang (30,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tersedianya internet yang dapat diakses oleh pengguna pelayanan.

**Tabel. 4.35.**  
**Adanya Perlengkapan Pengolahan Data**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	23,3	35
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	10	33,3	30
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	117

Berdasarkan tabel 4.35. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau (23,2%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 10 orang (33,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya perlengkapan pengolahan data.

**Tabel. 4.36.**  
**Semua Perlengkapan Alat Komunikasi Berfungsi dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	8	26,7	40
2	Setuju	4	14	46,7	56
3	Kurang Setuju	3	8	26,7	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	120

Berdasarkan tabel 4.36. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau (26,7%), setuju 14 orang (46,7%), dan kurang setuju 8 orang (26,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa semua perlengkapan alat komunikasi berfungsi dengan baik.

**Tabel. 4.37.**  
**Adanya Pedoman Kerja untuk Melaksanakan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	10	33,3	50
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	4	13,3	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	126

Berdasarkan tabel 4.37. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau (33,3%), setuju 16 orang (53,3%) dan kurang setuju 4 orang (13,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa adanya pedoman kerja untuk melaksanakan pekerjaan.

**Tabel. 4.38.**  
**Tersedia Sarana dan Prasarana Operasional seperti Kendaraan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	4	13,3	20
2	Setuju	4	22	73,3	88
3	Kuang Setuju	3	4	13,3	12
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	120

Berdasarkan tabel 4.38. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau (13,3%), setuju 22 orang (73,3%) dan kurang setuju 4 orang (13,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tersedia sarana dan prasarana operasional seperti kendaraan.

**Tabel. 4.39.**  
**Kondisi Sarana dan Prasarana Transportasi yang Ada Di Kantor Cukup Memadai**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	16,7	25
2	Setuju	4	20	66,7	80
3	Kurang Setuju	3	5	16,7	15
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	120

Berdasarkan tabel 4.39. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau (16,7%), setuju 20 orang (66,7%) dan kurang setuju 5 orang (16,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kondisi sarana dan prasarana Transportasi yang ada di kantor cukup memadai.

**Tabel. 4.40.**  
**Terdapat Pendayagunaan Dana untuk Pelaksanaan Tugas yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	8	26,7	40
2	Setuju	4	15	50,0	60
3	Kuang Setuju	3	7	23,3	21
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	121

Berdasarkan tabel 4.40. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau (26,7%), setuju 15 orang atau (50,0%) dan kurang setuju 7 orang (23,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa terdapat pendayagunaan dana untuk pelaksanaan tugas yang diberikan.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.41**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Variabel**  
**Fasilitas Kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

<b>Indikator</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jumlah Kumulatif</b>	<b>Rata-rata Indikator</b>	<b>Kategori</b>
Peralatan Kerja	1	Tersedianya kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor untuk memudahkan pelayanan	129	126,0	Baik
	2	Adanya tingkat kemanfaatan alat kerja seperti kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor	125		
	3	Adanya kelayakan alat kerja seperti kendaraan, gedung, mesin dan alat tulis kantor	125		
	4	Suasana tempat pelayanan nyaman	125		
Perlengkapan Kerja	5	Adanya perlengkapan Komunikasi	124	119,3	Baik
	6	Tersedianya internet yang dapat diakses oleh pengguna pelayanan	116		
	7	Adanya perlengkapan pengolahan data.	117		
	8	Semua perlengkapan alat komunikasi berfungsi dengan baik	120		
Perlengkapan Bantu atau fasilitas	9	Adanya pedoman kerja untuk melaksanakan pekerjaan	126	121,8	Baik
	10	Tersedia sarana dan prasarana operasional seperti kendaraan	120		
	11	Kondisi sarana dan prasarana Transportasi yang ada di kantor cukup memadai	120		
	12	Terdapat pendayagunaan dana untuk pelaksanaan tugas yang diberikan	121		
<b>Total</b>			<b>1468</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>122,3</b>		

Dari tabel 4.41. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis total skor 1468. Dengan nilai tertinggi pada indikator peralatan kerja skor sebesar 126,0 dan nilai terendah pada indikator perlengkapan kerja dengan skor sebesar 119,3.

Dengan demikian apakah fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis sangat tidak baik atau sangat baik, maka penulis membuat tabel interpretasi sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 30 = 1800$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 20 \times 30 = 360$$

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{1800-360}{5} \\ &= \frac{1440}{5} \\ &= 288 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.42.**  
**Interpretasi Mengenai Fasilitas Kerja di Kantor Kecamatan**  
**Cipaku Kabupaten Ciamis**

No	Interval	Klasifikasi
1	360-648	Sangat Tidak Baik
2	649-936	Tidak Baik
3	937-1224	Cukup Baik
4	1225-1512	Baik
5	1513-1800	Sangat Baik

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 1468, jika dilihat dari tabel. 4.42. maka berada pada interval ke-4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis adalah baik.

#### **4.1.3.4. Deskripsi Hasil Penelitian tentang Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berikut ini adalah deskripsi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis berdasarkan hasil kuesioner yang disebar kepada 30 orang.

**Tabel. 4.43.**  
**Pegawai Jarang Melakukan Kesalahan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	20	66,7	100
2	Setuju	4	4	13,3	16
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	134

Berdasarkan tabel 4.43. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau (66,7%), setuju 4 orang (13,3%), dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

**Tabel. 4.44.**  
**Pegawai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dalam Waktu yang Relatif Singkat**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	16	53,3	80
2	Setuju	4	11	36,7	44
3	Kurang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	133

Berdasarkan tabel 4.44. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau (53,3%), setuju 11 orang (36,7%), dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat.

**Tabel. 4.45.**  
**Pegawai Dalam Mengerjakan Pekerjaan Selalu Tepat Waktu Sesuai Target yang Telah Ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	13	43,3	65
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	1	3,3	3
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	132

Berdasarkan tabel 4.45. bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang (43,3%), setuju 16 orang (53,3%) dan tidak setuju 1 orang (3,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.

**Tabel. 4.46.**  
**Tingkat Pencapaian Hasil Kerja yang Dihasilkan Telah Sesuai**  
**Dengan Tujuan Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	14	46,7	70
2	Setuju	4	7	23,3	28
3	Kurang Setuju	3	9	30,0	27
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.46. diketahui responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau (46,7%), setuju 7 orang (23,3%) dan kurang setuju 9 orang (30,0%). Artinya mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi.

**Tabel. 4.47.**  
**Pegawai Dapat Memenuhi Beban Kerja yang Telah Ditetapkan**  
**Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	36,7	55
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.47. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau (36,7%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah yang ditetapkan organisasi.

**Tabel. 4.38.**  
**Kuantitas Kerja Pegawai Sesuai Dengan Standar Kerja yang Ditetapkan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	10	33,3	50
2	Setuju	4	14	46,7	56
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	124

Berdasarkan tabel 4.38. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau (33,3%), setuju 14 orang (46,7%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kuantitas kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

**Tabel. 4.49.**  
**Tingkat Absensi Pegawai Selalu Tinggi Selama Bekerja Di**  
**Organisasi**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	5	16,7	25
2	Setuju	4	19	63,3	76
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	119

Berdasarkan tabel 4.49. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau (16,7%), setuju 19 orang (63,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tingkat absensi Pegawai selalu tinggi selama bekerja di organisasi.

**Tabel. 4.50**  
**Pegawai Datang dan Pulang Tepat Waktu Sesuai dengan Jadwal**  
**yang Telah Ditentukan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	7	23,3	35
2	Setuju	4	16	53,3	64
3	Kurang Setuju	3	7	23,3	21
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	120

Berdasarkan tabel 4.50. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau (23,3%), setuju 16 orang (53,3%), dan kurang setuju 7 orang (23,3%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

**Tabel. 4.51.**  
**Masa Kerja yang Telah Ditempuh Pegawai Dapat Memahami Tugas-Tugas Suatu Pekerjaan dan Dapat Dilaksanakan dengan Baik**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	15	50,0	60
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	123

Berdasarkan tabel 4.51. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 15 orang (50,0%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik.

**Tabel. 4.52.**  
**Tingkat Kerjasama Antara Atasan dan Bawahan Di Tempat Bekerja Sangat Baik Sehingga Memudahkan Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	8	26,7	40
2	Setuju	4	19	63,3	76
3	Kuang Setuju	3	3	10,0	9
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.52. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau (26,7%), setuju 19 orang (63,3%) dan kurang setuju 3 orang (10,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel. 4.53.**  
**Dalam Kerjasama Tim Pegawai Selalu Terbuka dengan Perbedaan Pendapat Orang Lain**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	9	30,0	45
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	8	26,7	24
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	121



Berdasarkan tabel 4.53. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau (30,0%), setuju 13 orang (43,3%) dan kurang setuju 8 orang (26,7%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain.

**Tabel. 4.54.**  
**Kerjasama Tim yang Dibangun Merupakan Komitmen Bersama Dalam Mencapai Tujuan yang Akan Dicapai**

No	Tanggapan Responden	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)	Skor yang Dicapai
1	Sangat Setuju	5	11	36,7	55
2	Setuju	4	13	43,3	52
3	Kurang Setuju	3	6	20,0	18
4	Tidak Setuju	2	0	0,0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0,0	0
	Total		30	100,0	125

Berdasarkan tabel 4.54. diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau (36,7%), setuju 13 orang atau (43,3%) dan kurang setuju 6 orang (20,0%). Artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dan setuju bahwa kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.

Adapun rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis penulis sajikan sebagai berikut:

**Tabel. 4.55**  
**Rekapitulasi Skor Total Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
Kualitas yang dihasilkan	1	Pegawai jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	134	133,0	Sangat Tinggi
	2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat	133		
	3	Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan selalu tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan	132		
Kuantitas yang dihasilkan	4	Tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan tujuan organisasi	125	124,7	Tinggi
	5	Pegawai dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan organisasi	125		
	6	Kuantitas kerja Pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditentukan	124		
Waktu Kerja	7	Tingkat absensi Pegawai selalu tinggi selama bekerja di organisasi	119	120,7	Tinggi
	8	Pegawai datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	120		
	9	Masa kerja yang telah ditempuh pegawai dapat	123		

Indikator	No	Pernyataan	Jumlah Kumulatif	Rata-rata Indikator	Kategori
		memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan dapat dilaksanakan dengan baik			
Kerjasama	10	Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	125	123,7	Tinggi
	11	Dalam kerjasama tim pegawai selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain	121		
	12	Kerjasama tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai	125		
<b>Total</b>			<b>1506</b>		
<b>Rata-rata</b>			<b>125,5</b>		

Dari tabel 4.55. di dapat total skor hasil dari angket mengenai tanggapan responden tentang kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan total skor 1506. Dengan nilai tertinggi pada indikator kualitas yang dihasilkan skor sebesar 133,0 dan nilai terendah pada indikator waktu kerja dengan skor sebesar 120,7.

Dengan demikian dapat disimpulkan apakah kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis sangat rendah atau sangat tinggi maka penulis menggunakan indikator sebagai berikut:

$$\text{Nilai skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 30 = 1800$$

$$\text{Nilai skor terendah} : 1 \times 20 \times 30 = 360$$

$$\begin{aligned}
 \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{ Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{1800-360}{5} \\
 &= \frac{1440}{5} \\
 &= 288
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.56.**  
**Interpretasi Mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan**  
**Cipaku Kabupaten Ciamis**

No	Interval	Klasifikasi
1	360-648	Sangat Rendah
2	649-936	Rendah
3	937-1224	Sedang
4	1225-1512	Tinggi
5	1513-1800	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Olahan Pribadi, 2024)

Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai total skor sebesar 1506, jika dilihat dari tabel. 4.56. maka berada pada interval ke-4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis adalah tinggi.

#### 4.1.4. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.1.4.1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

**Tabel 4.57**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,073	2,246		,478	,637
1 Kompetensi	,608	,073	,565	8,269	,000
Budaya_Organisasi	,265	,116	,227	2,272	,032
Fasilitas_Kerja	,253	,097	,257	2,614	,015

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.57. diketahui bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,565. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.58**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

(Sumber : Sugiyono, 2018:214)

Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,565 berada pada interval 0,40-0,59 dengan tingkat hubungan sedang artinya terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X1) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat pada tabel 4.57 bahwa koefisien determinasi sebesar  $(0,565)^2 = 0,319$  atau 31,9%%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 31,9%, sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.57. tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 8,269 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 30 - 2 = 28$  pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,048. Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 8,269 > t_{tabel} 2,048$ , dapat disimpulkan

bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :

**Tabel 4.59**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,073	2,246		,478	,637
1 Kompetensi	,608	,073	,565	8,269	,000
Budaya_Organisasi	,265	,116	,227	2,272	,032
Fasilitas_Kerja	,253	,097	,257	2,614	,015

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.59. diketahui bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,227. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,227

berada pada interval 0,20-0,39 dengan tingkat hubungan rendah artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat pada tabel 4.59 bahwa koefisien determinasi sebesar  $(0,227)^2 = 0,052$  atau 52%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 5,2%, sedangkan sisanya sebesar 94,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.59.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,272 dengan signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Dan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $df = 30 - 2 = 28$  pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,048. Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 2,272 > t_{tabel} 2,048$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### **4.1.4.3. Pengaruh Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut :



**Tabel 4.60**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,073	2,246		,478	,637
1 Kompetensi	,608	,073	,565	8,269	,000
Budaya_Organisasi	,265	,116	,227	2,272	,032
Fasilitas_Kerja	,253	,097	,257	2,614	,015

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan tabel 4.60. diketahui bahwa hubungan antara variabel fasilitas kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,257. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,257 berada pada interval 0,20-0,39 dengan tingkat hubungan rendah artinya terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X3) terhadap (Y), dapat dilihat pada tabel 4.60 bahwa koefisien determinasi sebesar  $(0,257)^2 = 0,066$  atau 6,6%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh fasilitas kerja sebesar 6,6%, sedangkan sisanya sebesar 93,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4.60. tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t<sub>hitung</sub> adalah sebesar 2,614 dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Dan nilai t<sub>tabel</sub> dengan  $df = 30 - 2 = 28$  pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,048.

Dengan demikian, karena  $t_{hitung} 2,614 > t_{tabel} 2,048$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

#### 4.1.4.4. Pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4.61.**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 <sup>a</sup>	,950	,944	1,33860

a. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kompetensi, Budaya\_Organisasi

Berdasarkan tabel 4.61. diketahui bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan fasilitas kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien

korelasi adalah 0,975. Berdasarkan tabel 4.58. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel (X1), (X2), dan (X3) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), (X2) dan (X3) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,950 atau 95,0%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, budaya organisasi dan fasilitas kerja sebesar 95,0%, sedangkan sisanya sebesar 5,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4.62.**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	886,212	3	295,404	164,859	,000 <sup>b</sup>
	Residual	46,588	26	1,792		
	Total	932,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas\_Kerja, Kompetensi, Budaya\_Organisasi

Berdasarkan tabel 4.62. dapat dilihat bahwa diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 164,859 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai  $F_{tabel}$

dengan  $dk = 30 - 3 - 1 = 26$  maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} 2,98$ . Dengan demikian karena  $F_{\text{hitung}} 164,859 > F_{\text{tabel}} 2,98$ , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan fasilitas kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 4.57, tabel 4.59, dan tabel 4.60 dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

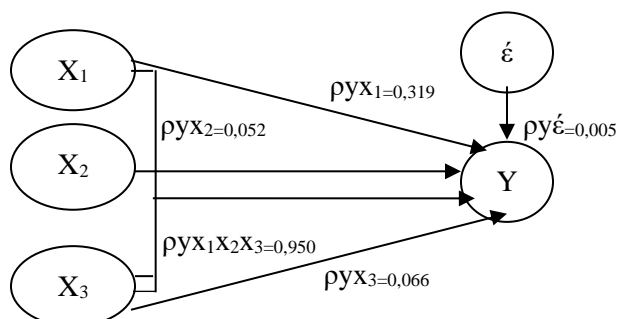
$$\rho_{YX_1} = 0,319$$

$$\rho_{YX_2} = 0,052$$

$$\rho_{YX_3} = 0,066$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni  $\rho_{Y\epsilon}$  dengan rumus:  $\rho_{Y\epsilon} = 1 - 0,950 = 0,005$ . Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut:  $Y = 0,319X_1 + 0,052X_2 + 0,066X_3 + 0,005\epsilon$ .

**Gambar 4.1.**  
**Diagram Jalur**



**Keterangan:**

$\rho_{YX_1}=0,319$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_2}=0,052$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_3}=0,066$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{YX_1X_2X_3}=0,950$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$\rho_{Y\hat{\epsilon}}=0,062$  = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain ( $\hat{\epsilon}$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,269 > 2,048$ ) dengan signifikansi

0,000<0,05. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Abdussamad (2016:62) menyatakan bahwa “kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. dalam kondisi situasi kolektif kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi”. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2023), Yoga, dkk (2021) dan Sambali (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi sangat berpengaruh dengan kinerja pegawai karena kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja pegawai karena kompetensi sumber daya manusia muncul dari dalam diri seseorang karya pegawai wan itu sendiri, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan. Pegawai yang memiliki kompetensi sumber daya manusia mampu memberikan kinerja yang berkualitas karena pegawai akan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai

dengan standar yang ditetapkan sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan mampu memberikan pelayanan yang baik.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

#### **4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,272 > 2,048$ ) dengan signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Tika (2014: 141) menyatakan bahwa Budaya organisasi yang kuat dapat membantu kinerja pegawai karena akan menciptakan tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para pegawai. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut

bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah perusahaan. Rasa komitmen atau loyal membuat orang berusaha lebih keras. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fahrizi (2020), Yoga, dkk (2021) dan Sambali (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi, sebagai faktor internal organisasi sangat besar peranannya di samping didukung oleh sumber daya yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja organisasi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pada organisasi yang memiliki budaya yang kuat, pegawai cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki arah yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.



#### **4.2.3. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji t) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,614 > 2,048$ ) dengan signifikansi  $0,015 < 0,05$ . Artinya semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sopiah dan Sangadji (2018: 352) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ridwan dan Adji (2022), Yoga, dkk (2021) dan Sambali (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fasilitas yang lengkap akan menjadi penunjang yang baik untuk kinerja pegawai. Dengan adanya fasilitas yang berkualitas dari organisasi, maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak pegawai dan pihak organisasi. Karena dengan adanya kepuasan yang

dirasakan oleh pegawai tersebut, maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi yang bersangkutan.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Secara teori kedua hubungan variabel tersebut yaitu fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin baik fasilitas kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

#### **4.2.4. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis (uji F) diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $164,859 > 2,98$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya semakin baik kompetensi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2016:189) bahwa “terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya lingkungan kerja, keahlian/kompetensi, pengetahuan, fasilitas kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, komunikasi dan disiplin kerja”. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yoga, dkk (2021) dan Sambali (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan modal dasar yang harus dimiliki pegawai dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai sangat diperlukan oleh setiap organisasi. Dengan kompetensi pegawai yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selanjutnya Budaya kerja yang baik dan kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi. Kemudian Fasilitas kerja merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang dikerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan fasilitas kerja yang memadai, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Dari pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yaitu ada pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai, secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu kompetensi, budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin tinggi kompetensi dan semakin baik budaya organisasi, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.