

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dua variabel sehingga menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan metode eksplanatori, yang artinya penelitian yang menggunakan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian eksplanatori tidak hanya sekedar memberikan gambaran mengenai suatu gejala sosial tertentu yang menjadi fokus perhatian yang ingin dijelaskan, tetapi juga bagaimana hubungannya dengan gejala sosial lainnya, dan mengapa hubungannya seperti itu. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan apa-apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian pengujian hipotesis yang menguji hubungan sebab akibat diantara variabel yang diteliti, (Mardalis, 2004: 26).

Pendapat lain juga menjelaskan bahwa metode eksplanatif dirancang untuk menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kemudian data yang diperoleh diolah dan disusun sampai diperoleh kejelasan tentang hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Tujuan utama dalam penggunaan metode ini adalah untuk menghubungkan pola-pola yang berbeda

namun memiliki keterkaitan dan menghasilkan pola hubungan sebab akibat, (Bambang Prasetyo, 2005:43).

Berdasarkan uraian di atas bahwa metode penelitian eksplanatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat yang menggunakan variabel bebas dengan variabel terikat. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian eksplanatif, dimana hubungan sebab yakni budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran akan menimbulkan akibat pada kinerja pegawai.

B. Variabel Penelitian

Adapun variabel pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen

Variabel *Independent* adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

Variabel X \Rightarrow Variabel Bebas (*independent*)

2. Variabel Dependen

Variabel *dependent* adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Maka, variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Variabel Y \Rightarrow Variabel Terikat (*dependent*)

C. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi akademik atau yang mengandung pengertian universal untuk suatu kata atau kelompok kata. Pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga mempermudah peneliti untuk mengoperasionalkan konsep tersebut di lapangan. Adapun definisi konseptual pada penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dijiwai oleh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.
2. Kinerja pegawai adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Pengaruh budaya organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil terhadap kinerja pegawai merupakan penelitian yang mengukur dua variabel. Penelitian ini merupakan hubungan sebab akibat yang dapat diuraikan yakni jika budaya organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil baik maka terwujudnya kinerja pegawai yang memuaskan, sebaliknya jika budaya organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil buruk maka tidak terwujudnya kinerja pegawai yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa pengaruh budaya organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil terhadap kinerja pegawai mempunyai suatu hubungan.

D. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel.

1. Budaya Organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Penelitian ini, penulis akan melihat pengaruh budaya organisasi dinas kependudukan dan catatan sipil terhadap kinerja pegawai (*Variabel independent (X₁)*) dilihat dari tolak ukur sebagai berikut:

Menurut Robbins dalam Tika, (2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi. Menurut Ki Hajar Dewantara (dalam Tri, 2004:71).

Manusia memiliki unsur-unsur potensi budaya yaitu pikiran (cipta), rasa dan kehendak (karsa). Hasil ketiga potensi budaya itulah yang disebut kebudayaan. Dengan kata lain kebudayaan adalah hasil cipta, rasa dan karsa manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan cipta manusia mengembangkan kemampuan alam pikir yang menimbulkan ilmu pengetahuan. Dengan rasa manusia menggunakan panca inderanya yang menimbulkan karya-karya seni atau kesenian. Dengan karsa manusia menghendaki kesempurnaan hidup, kemuliaan dan kebahagiaan sehingga berkembanglah kehidupan beragama dan kesusilaan.

2. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi. Bentuk Pengarahan Pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada anggota atau karyawan dengan maksud agar mereka bersedia bekerja dengan sebaik mungkin, dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip. Maka adapun dengan bentuk atau cara menurut Faisal Afiff, (1994: 40-41) berupa:

- a. Orientasi

Merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

b. Perintah

Merupakan permintaan dari pimpinan kepada orang yang berada dibawahnya untuk melakukan atau mengulangi suatu kegiatan tertentu pada keadaan tertentu.

c. Delegasi

Wewenang dalam pendelegasian wewenang ini pimpinan melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan.

3. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

4. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.

Dalam pengawasan terdapat beberapa tipe pengawasan seperti yang diungkapkan Winardi dalam Badrudin (2013: 589). Fungsi pengawasan dapat dibagi dalam tiga macam tipe, atas dasar fokus aktivitas pengawasan, antara lain:

a. Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*)

Prosedur-prosedur pengawasan pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Dipandang dari sudut prespektif demikian, maka kebijaksanaan-kebijaksanaan merupakan pedoman-pedoman untuk tindakan masa mendatang. Tetapi, walaupun demikian penting untuk membedakan tindakan menyusun kebijaksanaan-kebijaksanaan dan tindakan mengimplementasikannya. Merumuskan kebijakan-kebijakan termasuk dalam fungsi perencanaan sedangkan tindakan mengimplementasi kebijaksanaan merupakan bagian dari fungsi pengawasan.

Pengawasan pendahuluan meliputi:

1. Pengawasan pendahuluan sumber daya manusia.
2. Pengawasan pendahuluan bahan-bahan.
3. Pengawasan pendahuluan modal
4. Pengawasan pendahuluan sumber-sumber daya finansial

b. Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*)

Concurrent control terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka. Direction berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk:

1. Mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode- metode serta prosedur-prsedur yang tepat.
2. Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Proses memberikan pengarahan bukan saja meliputi cara dengan apa petunjuk-petunjuk dikomunikasikan tetapi ia meliputi juga sikap orang-orang yang memberikan penyerahan.

c. Pengawasan Feed Back (feed back control)

Sifat khas dari metode-metode pengawasan feed back (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

5. Sistem imbalan menurut Siagian dalam Handoko (2003:102) adalah pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada karyawan atas sumbanganya kepada organisasi terutama tercermin dari prestasi karyanya, imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
6. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi

kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif. Pola komunikasi yang ada dalam organisasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian besar, yaitu komunikasi Vertikal (ke atas dan Kebawah) dan Komunikasi Horisontal (setara) Di kedua jenis komunikasi ke atas maupun ke bawah, manajemen mengendalikan sistem komunikasinya.

- a. *Vertical Communication* (**komunikasi tegak**) merupakan pengiriman dan penerimaan pesan di antara level sebuah hirarki, ke bawah dan keatas.
- b. *Horizontal Communication* (komunikasi mendatar) merupakan pengiriman dan penerimaan pesan di antara individu dalam level yang sama dalam sebuah hirarki.

Dari pendapat Robbins diatas mengenai 6 dimensi budaya organisasi, penulis mengelompokkan menjadi 3 variabel yaitu

1. Sumber daya manusia yang terdiri dari inisiatif individu dan integrasi.
2. Manajemen yang terdiri dari pengarahan, kontrol dan sistem imbalan
3. Komunikasi yang terdiri dari pola komunikasi

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X)

No	Variabel Budaya Organisasi (X)	Kriteria	Indikator	Pertanyaan
1	Sumber Daya manusia	Inisiatif individu	Cipta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi Bapak/Ibu dalam bekerja selalu dihargai Atasan. 2. Ide Bapak/Ibu

				<p>dalam penyelesaian masalah selalu diapresiasi oleh atasan.</p> <p>3. Bapak/Ibu merasa tidak dihargai dalam berpendapat oleh atasan.</p>
			Rasa	<p>4. Kenyamanan suasana di kantor ini mendukung Bapak/Ibu dalam bekerja.</p> <p>5. Menurut Bapak/Ibu, Sarana dan Prasaran dalam penunjang pekerjaan yang ada di kantor ini sangat memadai.</p>
			Karsa	<p>6. Di dalam diri Bapak/Ibu memiliki niat yang kuat untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan organisasi.</p> <p>7. Bapak/Ibu merasa niat baik selama bertugas dikantor ini tidak dihargai oleh atasan.</p> <p>8. Dalam penyelesaian tugas dari atasan, Bapak/Ibu selalu memaksakan kehendak sendiri tanpa menghiraukan arahan dari atasan.</p>
		Integrasi	Loyalitas	<p>9. Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada atasan.</p>

				<p>10. Bapak/Ibu memiliki Loyalitas kepada organisasi.</p> <p>11. Bapak/Ibu merasa loyalitas selama bekerja dikantor ini kurang mendapat perhatian oleh atasan.</p>
			Kerjasama	<p>12. Bapak/Ibu merasa mampu bekerja secara individu dalam bekerja.</p> <p>13. Dalam pelaksanaan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu bekerjasama dengan sesama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>14. Bapak/Ibu mampu bekerjasama dengan beberapa seksi lain di kantor ini dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>
2	Manajemen	Pengarahan	Orientasi	<p>15. Awal Bapak/Ibu bekerja dikantor ini, atasan memberikan informasi tentang permasalahan pada kantor ini.</p> <p>16. Bapak/Ibu Sering di peringatkan oleh atasan apa yang menjadi sasaran atau target yang ingin dicapai.</p> <p>17. Bapak/Ibu merasa kurang memahami peranan dalam bekerja pada</p>

				kantor ini.
			Perintah	<p>18. Dalam penyelesaian tugas, Bapak/Ibu selalu bekerja atas dasar perintah dari atasan, bukan dari inisiatif pribadi.</p> <p>19. Perintah dari atasan menurut Bapak/Ibu sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.</p>
			Delegasi Wewenang	<p>20. Bapak/Ibu pernah mendapat pelimpahan wewenang dari atasan.</p> <p>21. Bapak/Ibu Menganggap Pelimpahan wewenang oleh atasan sangat membebani.</p> <p>22. Bapak/Ibu pernah melakukan penyalahgunaan wewenang selama ini.</p>
		Kontrol	Pengawasan Pendahuluan (preliminary control)	<p>23. Kemampuan Bapak/Ibu selama bertugas pada kantor ini sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan.</p> <p>24. Latar belakang pendidikan yang dimiliki Bapak/Ibu, sudah sesuai dengan porsi pekerjaan yang diberikan.</p>

				25. Bapak/Ibu merasa aturan dasar dalam bekerja selama ini sudah cukup baik.
			Pengawasan pada saat kerja (cocurrent control)	26. Metode atau prosedur yang diberikan oleh atasan dalam bekerja menurut Bapak/Ibu sudah cukup memuaskan. 27. Bapak/Ibu menganggap tidak perlu mengikuti prosedur baku dalam bekerja.
			Pengawasan Feed Back (feed back Control)	28. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan. 29. Bapak/Ibu selalu diawasi oleh atasan dalam bekerja. 30. Bapak/Ibu merasa pengawasan yang dilakukan oleh atasan selama bekerja sangat membebani.
		Sistem Imbalan	Kenaikan Gaji	31. Bapak/Ibu akan bertahan dengan kondisi gaji yang anda terima saat ini. 32. Kenaikan gaji di dasarkan atas prestasi Bapak/Ibu. 33. Bapak/Ibu sudah merasa cukup dengan penghasilan yang didapat selama ini.

			Promosi Jabatan	<p>34. Anda merasa karir anda sulit untuk berkembang di Kantor ini.</p> <p>35. Promosi jabatan di dasarkan atas dasar prestasi kerja Bapak/Ibu selama ini.</p> <p>36. Bapak/Ibu selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik agar mendapatkan promosi jabatan.</p>
			Hukuman	<p>37. Hukuman diterapkan apabila Bapak/Ibu melakukan kesalahan.</p> <p>38. Hukuman yang diterima Bapak/Ibu apabila melakukan kesalahan dalam bekerja selama ini sudah cukup adil.</p>
3	Komunikasi	Pola Komunikasi	Komunikasi Vertikal	<p>39. Komunikasi Bapak/Ibu dengan atasan tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.</p> <p>40. Bapak/Ibu merasa tidak terlalu memahami apa yang dikomunikasikan oleh atasan selama ini.</p> <p>41. Bapak/Ibu selalu mengkomunikasikan dengan atasan tentang penyelesaian masalah.</p>

			Komunikasi Horizontal	<p>42. Komunikasi Bapak/Ibu dengan sesama pegawai dalam satu seksi tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.</p> <p>43. Bapak/Ibu Selalu mengkomunikasikan dalam penyelesaian masalah antar sesama pegawai dalam satu seksi.</p> <p>44. Bapak/Ibu merasa tidak perlu mengkomunikasikan masalah dalam penyelesaian pekerjaan.</p>

2. Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

Kinerja pegawai (*Variabel dependent (Y2)*) Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

Menurut Hasibuan (2002: 56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1) Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Menurut Syuhadhak (1994: 76) kesetiaan

adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

6. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan pendapat Hasibuan diatas mengenai penilaian kinerja pegawai, penulis mempersempit variabel penelitian untuk mempermudah melakukan penelitian yang dibagi menjadi tiga variabel yaitu, kesetiaan, kedisiplinan dan tanggung jawab.

Tabel 2 : Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Kriteria	Indikator	Pertanyaan
1.	Kesetiaan	Ketaatan	Aturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bapak/Ibu memiliki ketaatan hukum yang berlaku dalam bertugas. 2. Bapak/Ibu merasa hukum atau peraturan yang berlaku pada kantor ini harus ditaati secara keseluruhan.
			Atasan	<ol style="list-style-type: none"> 3. Bapak/Ibu selalu taat terhadap Atasan 4. Bapak/Ibu merasa harus taat terhadap segala keputusan atasan, walaupun terkadang menurut kita pribadi belum tentu benar. 5. Atasan selalu memberikan motivasi terhadap Bapak/Ibu terkait penyelesaian pekerjaan.

			Memberi Pelayanan Kepada Masyarakat Dengan Baik	<p>6. Bapak/Ibu senantiasa ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.</p> <p>7. Bapak/Ibu merasa pelayanan yang baik kepada masyarakat merupakan hal yang paling utama dari pada kepentingan pribadi.</p> <p>8. Pelayanan kepada masyarakat dilaksanakan secara tuntas tanpa adanya penundaan.</p>
2.	Kedisiplinan	Waktu	Kehadiran	<p>9. Bapak/Ibu selalu datang dan pulang tepat waktu ke Kantor</p> <p>10. Kehadiran Bapak/Ibu di kantor efektif setiap bulannya</p>
			Penyelesaian Tugas	11. Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas secara tuntas walaupun waktu jam kerja sudah habis.
		Peraturan	SOP (<i>Standar Operational Prosedure</i>)	12. Dalam penyelesaian tugas, Bapak/Ibu selalu berpegang tegus terhadap SOP (<i>standar operational</i>)

				<p><i>prosedure</i>).</p> <p>13. Bapak/Ibu merasa pekerjaan harus diselesaikan dengan cara sendiri tanpa melihat SOP (<i>standar operational procedure</i>).</p> <p>14. SOP (<i>standar operational procedure</i>) dalam bekerja yang ada pada kantor ini sudah cukup memuat aturan baku sehingga tidak perlu lagi berinovasi dalam menyelesaikan tugas.</p>
3.	Tanggung Jawab	Komitmen	Tujuan	15. Bapak/Ibu merasa tujuan tidak lebih penting dari mendapatkan penghasilan setiap bulannya.
			Nilai- nilai kebersamaan	16. Nilai-nilai kebersamaan harus diutamakan meskipun nilai-nilai tersebut tidak sepaham dengan Bapak/Ibu.

3. Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil merupakan penelitian yang mengukur dua variabel. Penelitian ini merupakan hubungan sebab akibat yang dapat diuraikan yakni jika budaya organisasi baik maka terwujudnya kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil yang memuaskan, sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka tidak terwujudnya kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil yang memuaskan. Berdasarkan uraian di atas, bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil yang memuaskan mempunyai suatu hubungan.

E. Lokasi Penelitian

Penetapan penelitian ditentukan secara *purposive* atau berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan tujuan penelitian. *Purposive* adalah lokasi penelitian dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dan diambil berdasarkan tujuan penelitian, (Masri Singarimbun dan Effendi, 2000: 169).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan lokasi yang dipilih sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang memuaskan. Penulis menetapkan tempat penelitian pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Alasan penulis memilih Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten

Pesawaran karena kabupaten ini merupakan daerah pemekaran yang belum lama terbentuk yakni pada tahun 2007. Sehingga memungkinkan masih banyaknya kendala yang dialami dalam pemberian pelayanan. Kendala ini menyebabkan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran tidak dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakatnya. Jadi penulis ingin melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran terhadap kinerja pegawai.

F. Jenis Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara menggali secara langsung dari responden yang merupakan hasil dari teknik pengumpulan data secara kuisisioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Peneliti melakukan penyebaran daftar pertanyaan terhadap responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Kuisisioner diambil untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran. Dan jumlah pertanyaan kuisisioner sebanyak 14 pertanyaan untuk variabel budaya organisasi (x) dan 12 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (y).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung dan mencari fakta yang sebenarnya hasil dari wawancara mendalam yang telah dilakukan maupun mengecek kembali data yang sudah ada sebelumnya yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

G. Sumber Data

Sumber data atau informasi adalah salah satu yang paling vital dalam penelitian. Kesalahan dalam menggunakan atau memahami sumber data, maka data yang diperoleh juga akan meleset dari yang diharapkan. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran dengan cara menyebar kuisisioner untuk menjawab sejumlah pertanyaan yang diajukan.
2. Dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.

H. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian, (Bambang Prasetyo, 2005: 119). Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian, bila jumlah populasi dibawah seratus maka populasi tersebut dijadikan sampel oleh peneliti, sebaliknya jika di atas seratus maka digunakan perumusan dalam penarikan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai honorer Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan pra riset saya pada tanggal 18 mei 2013 populasi pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 77 orang.

Tabel 3. Jumlah Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

Golongan Ruang	Jumlah
IV/a	5
III/d	5
III/c	7
III/b	2
III/a	5
Honorer	53
Jumlah	77 orang

Sumber :Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran Tahun 2013.

2. Sampel Penelitian

Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka tehnik pengambilan sampel yang di gunakan adalah total sampling. Hal ini berpatokan berdasarkan pendapat menurut (Bambang Prasetyo, 2005: 119), bila jumlah populasi dibawah seratus maka populasi tersebut dijadikan sampel oleh peneliti, sebaliknya jika di atas seratus maka digunakan perumusan dalam penarikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 77 orang Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun oleh peneliti yang kemudian diberikan kepada seluruh responden mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian. Kuesioner diambil untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pesawaran. Desain kuesionernya terdiri dari 2 jenis pertanyaan yaitu pertanyaan positif dan

pertanyaan negatif, hal ini untuk menghindari jawaban responden yang lebih kepada jawaban normatif sehingga jawaban yang dihasilkan lebih bervariasi.

2. Wawancara

Merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui percakapan secara langsung. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi-informasi tambahan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti hanya mewawancarai beberapa responden yang mana jawaban dari responden hanya untuk melengkapi data dari hasil kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, namun melalui dokumen. Yaitu penggunaan bahan dokumenter yang diperoleh dari desa Negeri Sakti Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dan data-data lain yang berkaitan dengan penelitian.

J. Teknik Pengolahan Data

Data primer dan data sekunder yang telah terkumpul selanjutnya diolah melalui bantuan aplikasi SPSS 21 yaitu suatu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik parametrik maupun non parametrik dengan tahapan sebagai berikut :

1. Editing

Merupakan kegiatan dalam menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya serta dapat segera diproses lebih lanjut.

2. Tabulasi

Yaitu memasukan data ke dalam tabel-tabel agar lebih mudah diinterpretasikan.

3. Koding

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2010:171) koding yaitu suatu proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam kuisioner) kedalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer. Untuk mempermudah pengkodean jawaban termasuk dalam kategori yang mana, maka penulis menggunakan rumus skala interval.

4. Interpretasi data

Data-data yang telah dideskripsikan baik melalui narasi maupun tabel, selanjutnya diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

K. Teknik Penentuan Skor

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tadi. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan. Adapun Penskoran yang digunakan untuk mengklasifikasikan data tersebut adalah (Sugiono 2005:108).

Penskoran menggunakan penilaian sebagai berikut:

- Untuk alternatif jawaban a diberi skor 5
- Untuk alternatif jawaban b diberi skor 4
- Untuk alternatif jawaban c diberi skor 3
- Untuk alternatif jawaban d diberi skor 2
- Untuk alternatif jawaban e diberi skor 1

Kemudian untuk menentukan kategori jawaban responden terhadap masing-masing alternatif apakah tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah maka dapat ditentukan kelas intervalnya, dengan cara sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyak Bilangan}}$$

Maka diperoleh :

$$\frac{5-1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian dapat diketahui kategori jawaban responden masing masing variabel yaitu :

- a. Untuk kategori skor sangat tinggi = 4,21- 5,00
- b. Untuk kategori skor tinggi = 3,41- 4,20
- c. Untuk kategori skor sedang = 2,61- 3,40
- d. Untuk kategori skor rendah = 1,81- 2,60
- e. Untuk kategori skor sangat rendah =1,00- 1,80

Untuk menentukan tergolong sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah maka jumlah jawaban responden akan ditentukan rata-ratanya dengan membagi jumlah pertanyaan dan hasil pembagian tersebut akan dapat diketahui jawaban responden termasuk kategori mana.

J. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu *instrument* yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antar masing-masing item pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat dengan pengujian sebanyak 77 kuesioner. Apabila ada satu pertanyaan yang dinyatakan tidak valid, sebaiknya direvisi atau dihilangkan dari daftar pertanyaan sehingga terlihat konsistensi dari masing-masing item pertanyaan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Nilai Validitas

x = Jumlah skor item pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji (Arikunto, 2002:144)

Kriteria putusan:

Validitas hitung $> r$ tabel maka valid atau sah

Validitas hitung $< r$ tabel maka tidak valid tidak sah

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Alpha Cronbach*. (Uyatno.2006:264) digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total. (Uyatno.2006:264)

Uyanto (2006:265), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach $> 0,6$. Untuk perhitungan *instrument* penelitian (validitas dan reliabilitas), digunakan alat bantu program statistika SPSS 21.

K. Teknik Analisis Data

1. Uji Korelasi

Uji korelasi yakni, untuk mengetahui nilai penghubung atau korelasi antara dua variabel yang diteliti. Nilai koefisien atau indeks korelasi digunakan sebagai pedoman untuk menentukan ada tidaknya korelasi, bagaimana arah hubungan dan besaran hubungan yang terjadi antar dua variabel. Peneliti menggunakan metode analisis statistik Korelasi *Product Moment*. Analisis Korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan, serta arah hubungan antara variabel dari budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi *product moment*

x = Jumlah skor pertanyaan sub variabel budaya organisasi

y = Jumlah skor pertanyaan sub variabel kinerja pegawai

N = Jumlah sampel yang diuji

(Sugiyono,2002:213).

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap nilai koefisien yang diperoleh, maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono,2002:183

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui persentase besarnya sub variabel budaya organisasi (X) mempengaruhi sub variabel kinerja pegawai (Y) digunakan koefisien determinasi, dengan rumus:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

(Sugiyono,2002:213)

2. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel X dengan variabel Y.

Adapun rumus regresi linier sederhana (Sugiyono,2009:188) adalah sebagai berikut :

$Y = a + bx$

Keterangan :

Y = Nilai variabel bebas yang diramalkan

a = Konstanta bila harga X =0

b = Koefisien regresi

x = Nilai variabel independen

L. Uji Hipotesis

Uji statistik koefisien korelasi *product moment* (r) digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T-test yaitu dengan membandingkan antara T hitung dengan T tabel. Sugiyono (2002:234) menyatakan bahwa, “Uji T dapat digunakan bila sampel lebih dari 30 dimana dalam tabel tidak ada”. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini karena jumlah sampelnya lebih dari 30 orang ($n > 30$), maka menggunakan uji T-test. Rumus uji T-test yaitu:

$$T_{hit} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank (sampel)

(Sugiyono, 2002:234)

Dengan pertimbangan sebagai berikut :

Untuk H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan positif antara X dan Y

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara X dan Y

H_0 diterima (H_a ditolak) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak (H_a diterima) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$