

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN
(PPATK)**

(Tesis)

Oleh :

RISKI SYANDRI PRATAMA



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(studi kasus Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan)

Oleh

RISKI SYANDRI PRATAMA

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Pegawai atau karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas guna menunjang kemajuan organisasi. Setiap organisasi mempunyai ciri khas yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, ciri khas tersebut yang dinamakan Budaya Organisasi. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Selain budaya komitmen dari organisasi menjadi suatu tolak ukur keberhasilan kinerja dari suatu organisasi. Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) adalah lembaga independen yang di bentuk dalam rangka mencegah dan memberantas tindak pidana pencucian uang. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, PPATK terdiri dari Pegawai PPATK, Pegawai dipekerjakan, dan Pegawai Kontrak, dilihat dari keberagaman tersebut apakah terdapat pengaruh dari budaya dan komitmen organisasi dari asal usul instansi pegawai yang berada di PPATK terhadap kinerja organisasi PPATK. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan analisis faktor untuk melihat validitas instrumen penelitian, pengujian realibilitas instrumen penelitian, serta pengujian normalitas untuk melihat distribusi data dalam variabel penelitian. Hasil pengujian pada penelitian ini didapatkan pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Pengujian hipotesis secara parsial didapatkan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, sedangkan pada komitmen organisasi tingkat signifikansinya sebesar $0,802 > 0,05$ sehingga dikatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Organisasi

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATION COMMITMENT TO PERFORMANCE ORGANIZATION

(case study Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan)

by

RISKI SYANDRI PRATAMA

ABSTRACT

Human Resources are one important factor in an organization. Employee in organization are one important factor for increased productivity to support company's progress. Organization have characteristic that distinguish organization than another organization. The characteristic named organizational culture. An organization that have strong culture will be produce a good performance in the long term. Besides culture, commitment from the organization into a benchmark the success of the performance of an organization. Indonesian Transactions Report and Analysis Center (PPATK) is independent institution in order to prevent and eradicate money laundering. In implementing the task and functions, PPATK consist of employees of PPATK, loans employee from another government institution, and contracts employee. Seen from the diversity the do is the of culture and commitmen organization of the origini of employee that is in PPATK on organizational performance of PPATK. The research aims to see the influences of organizational culture and organization commitment on organizational performance Indonesian Transactions Report and Analysis Center in partial and simultaneous.

This research using analysis of multiple regression by testing research instruments using analysis factors to see the validity of research instruments, testing realibilitas research instruments, and testing normality to look at the distribution data in variable research. The results of our tests at this research or significant impact on organisational performance by variable organizational culture and organization commitment. The testing of hypotheses in partial was obtained through the significance of $0,000 < 0,05$ be said that organizational culture have significant impact on organizational performance, whereas in organization commitment the significant level $0,802 > 0,05$ so organization commitment do not affect significant impact on organisational performance.

Key Word : Organizational Culture, Organization Commitment, Organizational Performance

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PADA PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN
(PPATK)**

Oleh :

RISKI SYANDRI PRATAMA

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN

Pada

Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Tesis

: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN (PPATK)

Nama Mahasiswa

: RISKI SYANDRI PRATAMA

Nomor Pokok Mahasiswa : 142101H030

Program Studi

: Magister Manajemen

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

2. Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung
Ketua Program Studi,

Dr. H. Irham Lihan, S.E., M.Si.
NIP. 19590906 198603 1 003

MENGESAHKAN

1. Komisi Peguji :

1.1 Ketua Komisi Peguji

(Pembimbing I) :

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

1.2 Anggota Komisi Peguji

(Penguji Utama) :

Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si.

1.3 Pembimbing II :

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

3. Dekan Program Pascasarjana Universitas Lampung

Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.

NIP 19530528 198103 1 002

Tanggal Lulus Ujian Tesis : 21 September 2016

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN"** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiatisme.

2. Hak intelektual atau karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, September 2016

Pembuat Pernyataan,



Riski Syandri Pratama

NPM. 1421011030

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 24 November 1991, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hi. Aiptu Syafril Yenie dan Hj. Yusveriyanti, S.H., M.H

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah Taman Kanak-Kanak Kartika II-6 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 1997, Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2003, Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2006, Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2009. Tahun 2009, Penulis terdaftar menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung melalui program Seleksi Masuk Bersama Telkom, Jurusan S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Institut Manajemen Telkom (sekarang Universitas Telkom) yang diselesaikan pada tahun 2013 dengan gelar Sarjana Manajemen Bisnis, dan pada tahun 2014 penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan dan pada akhirnya penulis diterima sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung. Saat ini juga penulis bekerja di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

MOTTO

“pertanggungjawabkan segala sesuatu yang sudah kita pilih.”

“allah tidak pernah tidur”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,6-8)

Kupersembahkan tesis ini kepada:

Papa dan mama tercinta, **Hi. Aiptu Syafril Yenie** dan **Hj. Yusveriyanti, S.H., M.H..** yang tidak pernah berhenti untuk terus berdoa dan memberikan perhatian serta kasih sayang kepadaku. Motivator terbesar dalam hidupku. Selalu memberi bimbingan, dukungan moral & material. Dengan semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai saat ini. Tak pernah cukup ku membalas cinta mama papa kepadaku.

Adik-adikku tersayang, **Riska Syafitri dan Muhammad Reahan Ramadhan** yang selalu memberikan doa, saran dan kritik membangun kepadaku, bantuan serta memberikan dukungan selama penulisan tesis ini.

Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

SANWACANA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya Peneliti diberi kekuatan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini, tentunya dengan kerja keras dan do'a. Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Peneliti mengakui banyak hambatan dan kesulitan yang dialami dalam menyelesaikan tesis ini. Tetapi dengan ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang tulus kepada :

1. Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
2. Dr. H. Irham Lihan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung
3. Dr. Ernie Hendrawati, S.E., M.Si, selaku Sekertaris Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.

4. Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Peneliti yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, dan pengarahan dalam proses penyusunan tesis ini.
5. Seluruh Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung atas ilmu yang diberikan selama proses perkuliahan.
6. Bapak dan ibu staf administrasi Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Kedua Orang Tuaku, Hi. Aiptu Syafril Yenie dan Hj. Yusveriyanti, S.H., M.H., terima kasih atas segala bentuk dukungan, doa dalam setiap sujud dan bentangan sejadah, yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi dan bantuan kepadaku dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Adik-adikku tersayang, Riska Syafitri dan Muhammad Reahan Ramadhan yang selalu memberikan doa, saran dan kritik membangun kepadaku, bantuan serta memberikan dukungan selama penulisan tesis ini.
9. Seluruh Pejabat dan Staff Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, yang telah mendukung selama penulisan tesis ini
10. Shifayasfina Lukel, S.E, M.M., terima kasih selalu memberikan dorongan, nasehat, bantuan, dukungan serta do'a selama ini. Terimakasih atas semua kebaikanmu.
11. Keluarga Tradisi Nenek Moyang yang tidak pernah berhenti memberikan arti sebuah perjuangan dalam kehidupan.
12. Teman-teman Magister Manajemen Universitas Lampung angkatan 2014
13. Sahabat dan teman-teman lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka dan Peneliti berharap semoga tesis yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat. Amin

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, September 2016

Penulis,

Riski Syandri Pratama, S.M.B.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	I
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Budaya	12
2.3 Organisasi	13
2.4 Budaya Organisasi	15
2.4.1 Pengertian	15
2.4.2 Dimensi Budaya Organisasi	15
2.4.3 Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi	20
2.4.4 Tingkatan Budaya Organisasi	22
2.4.5 Pentingnya Budaya Organisasi	23
2.5 Komitmen Organisasi	24
2.5.1 Pengertian	24
2.5.2 Dimensi Komitmen Organisasi	25
2.6 Kinerja	28
2.6.1 Pengertian	28
2.6.2 Indikator Kinerja Penelitian	30
2.7 Penelitian Terdahulu	32
2.8 Usulan Model Riset	34
2.9 Pengembangan Hipotesis	34
2.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi	34

2.9.2 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Organisasi	35
2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Organisasi	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Pendekatan Penelitian	38
3.2 Populasi dan Sampel	39
3.2.1 Populasi Penelitian	39
3.2.2 Sampel Penelitian	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Definisi Operasional Variabel	40
3.5 Pengujian Instrument Penelitian	43
3.5.1 Uji Validitas	43
3.5.2 Uji Realibilitas	44
3.5.3 Uji Normalitas	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Uji Statistik Deskriptif	45
3.6.2 Analisis Kualitatif	45
3.6.3 Uji Hipotesis	46
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Pembahasan Statistik Deskriptif	50
4.1.1 Karakteristik Responden	50
4.1.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	54
4.2 Pengujian Instrumen Penelitian	80
4.2.1 Uji Validitas	80
4.2.2 Uji Realibilitas	84
4.2.3 Uji Normalitas	88
4.2.4 Uji Hipotesis	89
4.3 Pembahasan	93
4.3.1 Hipotesis I	93
4.3.2 Hipotesis II	95

4.3.3 Hipotesis III	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	98
Daftar Pustaka	viii

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Indikator, Target, dan Capaian Kinerja PPATK	7
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian	41
Tabel 4.1	Tabel Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.2	Tabel Usia Responden	51
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	53
Tabel 4.5	Unit Kerja Responden	53
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Dimensi Keterlibatan	55
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Dimensi Konsistensi	57
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Dimensi Adaptabilitas	60
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Dimensi Misi	63
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Affective Commitment</i>	66
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Continueance Commitment</i>	67
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Dimensi <i>Normative Commitment</i>	69
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Utama <i>Stakeholder</i>	71
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Utama <i>Internal Business Process</i> ..	73
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Utama <i>Learning and Growth</i>	77
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Indikator Kinerja Utama <i>Financial</i>	79
Tabel 4.17	Pengujian Validitas Variabel X1 (Budaya Organisasi)	81
Tabel 4.18	Pengujian Validitas Variabel X2 (Komitmen Organisasi)	82
Tabel 4.19	Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Organisasi)	83
Tabel 4.20	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung Variabel X1 (Budaya Organisasi)	84
Tabel 4.21	<i>Cronbach Alpha</i> If Item Deleted Instrumen Variabel X1 (Budaya Organisasi)	85
Tabel 4.22	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung Variabel X2 (Komitmen Organisasi)	86
Tabel 4.23	<i>Cronbach Alpha</i> If Item Deleted Instrumen Variabel X2 (Komitmen Organisasi)	86
Tabel 4.24	<i>Cronbach Alpha</i> Hitung Variabel Y (Kinerja Organisasi)	87
Tabel 4.25	<i>Cronbach Alpha</i> If Item Deleted Instrumen Variabel Y (Kinerja	

	Organisasi)	87
Tabel 4.26	Kolmogorov Smirnov	89
Tabel 4.27	Pengujian Koefisien Determinant (R^2)	90
Tabel 4.28	Pengujian Parsial (Uji t)	91
Tabel 4.29	Pengujian Simultan (Uji F)	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian	34
Gambar 4.1	Normal Probability Plots	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	I
Lampiran 2	Tabulasi Hasil Kuesioner Penelitian	II
Lampiran 3	Pengujian Validitas, Realibilitas, dan Normalitas	III
Lampiran 4	Pengujian Hipotesis Penelitian	IV

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan SDM dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kehandalan karyawan (SDM) maka perusahaan tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang.

SDM juga memiliki keunikan yang bersifat dinamis, keunikan disini maksudnya adalah meskipun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, hal ini terkait dengan karakter manusia itu sendiri serta ditunjang oleh budaya organisasi di perusahaan atau lembaga. SDM dalam operasinya sangat dipengaruhi oleh dua hal yakni manusia dan organisasi.

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri. Oleh karena itu diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Malayu : 2003).

Tujuan dari suatu organisasi itu harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan laba (*business organization*) ataupun untuk memberikan pelayanan (*public organization*).

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih daripada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki kepribadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. Faktor tersebut adalah budaya organisasi yang dimilikinya (Malayu : 2003).

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau *stakeholder*, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Menurut Huntington, budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut. (Zebua, 2009:3-4)

Budaya organisasi merupakan “ruh” organisasi, karena disana bersemayam filosofi, visi dan misi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting bagi perusahaan untuk berkompetisi. Budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau manajemen puncak sangat besar kontribusinya dalam pembentukan budaya organisasi.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai atau anggota dalam organisasi tersebut dalam berperilaku serta menyebabkan para pegawai atau anggota tersebut memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, dan pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik, dan motivator pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati. (Darsono, 2010:262) Selain budaya organisasi yang penulis

jelaskan di atas, menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. (Robbins, 2010:70)

Secara umum kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2010:98). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dari definisi kinerja yang telah diteliti dan didefinisikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan untuk melakukan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu. Hal tersebut secara kualitatif atau yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang mendasari pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Kinerja sebagai hasil karya seseorang yang ditimbulkan karena adanya beberapa atau variasi dari usaha orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut. Atas dasar bahwa kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki beberapa dimensi, di bawah ini adalah dimensi-dimensi yang membangun suatu kinerja seorang

karyawan di dalam sebuah organisasi, yaitu dimensi (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan; (4) kehandalan; (5) inisiatif; (6) kreativitas; dan (7) kerjasama. (Robins, 2010:248)

Fakhar S., Zahid Iqbal dan Gulzar M. (2013) menjelaskan bahwa budaya yang kuat dalam organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik.

Dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang berorientasi kepada pelayanan publik (*service publik oriented*). Salah satu tantangan bagi organisasi publik pada saat ini adalah pelaksanaan kinerja yang efektif dan efisien serta menghindari tindakan-tindakan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Dalam perkembangan era rezim anti pencucian uang, Indonesia dihadapkan dengan sejumlah problematika dari tindakan pencucian uang yang mengancam stabilitas dan integritas sistem perekonomian Negara serta sendi-sendi kehidupan bermasyarakat. Menghadapi hal tersebut pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2002 tentang Tindak Pidana Pencucian Uang dan juga merupakan landasan sekaligus cikal bakal dibentuknya lembaga negara yang bertugas melakukan Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang.

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) adalah Lembaga Independen di Bidang Intelejen Keuangan Indonesia yang mempunyai tugas melakukan Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang serta Pendanaan Terorisme di Indonesia. PPATK dalam menjalankan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung

kepada Presiden Republik Indonesia. Tindak Pidana Pencucian Uang menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 adalah suatu upaya perbuatan untuk menyembunyikan atau menyamarkan asal usul uang atau dana atau harta kekayaan hasil tindak pidana melalui berbagai transaksi keuangan agar uang atau Harta Kekayaan tersebut tampak seolah-olah berasal dari kegiatan yang sah atau legal.

Dalam Pelaksanaan tugasnya PPATK memiliki beberapa *stakeholder* dalam hal pemberantasan dan pencegahan Tindak Pidana Pencucian Uang. Dalam sisi Pemberantasan PPATK berkerjasama dalam pemberantasan tindak pidana pencucian uang dengan 6 (enam) aparat penegak hukum yakni Kepolisian Republik Indonesia, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kejaksaan Agung Republik Indonesia, Badan Narkotika Nasional (BNN), Direktorat Jendral Pajak, dan Direktorat Jendral Bea dan Cukai.

Dalam hal pencegahan tindak pidana pencucian uang *stakeholder* PPATK adalah penyedia jasa keuangan, penyedia barang dan jasa, dan pihak pelapor profesi tertentu. Dalam sisi pencegahan *stakeholder* PPATK mempunyai peran dalam sisi pelaporan dimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010. Pihak Pelapor adalah Setiap Orang yang menurut Undang-Undang ini wajib menyampaikan laporan kepada PPATK. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 laporan yang disampaikan pihak pelapor ke PPATK diantaranya : Laporan Transaksi Keuangan Mencurigakan, Laporan Transaksi Keuangan Tunai, Laporan Transfer Dana dari atau ke Luar Negeri, Laporan Pembawaan Uang Tunai, Laporan Transaksi Penyedia Barang dan Jasa, dan Laporan Transaksi Pihak Pelapor Profesi.

Berdasarkan Laporan Tahunan PPATK Tahun 2014, kinerja PPATK berdasarkan Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan berdasarkan Rencana Strategis PPATK Tahun 2010-2014 beberapa indikator kinerja sudah melampaui capaian kinerja yang ditetapkan.

Terdapat 19 (sembilan belas) Indikator Kinerja Utama yang sudah melebihi capaian kinerja yang ditetapkan, terdapat 3 (tiga) Indikator Kinerja Utama yang sudah memenuhi capaian kinerja yang ditetapkan, dan terdapat 6 (enam) Indikator Kinerja Utama yang belum mencapai target yang ditetapkan. Untuk memperbaiki capaian kinerja di tahun mendatang PPATK senantiasa melakukan perubahan dan perbaikan guna mencapai target kinerja yang ditetapkan. Berikut tabel rincian Indikator Kinerja, Target, dan Capaian Kinerja PPATK.

Tabel 1.1
Indikator, Target, dan Capaian Kinerja PPATK

No.	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Satuan	Tahun 2014		Capaian
			Target	Realisasi	
A	Capaian kinerja >100%				
1	Jumlah LHA yang berindikasi TPPU dan tindak pidana lain.	LHA	120	435	363%
2	Jumlah LHP yang berindikasi TPPU dan tindak pidana lain.	LHP	12	17	141,7%
3	Jumlah <i>issue</i> strategis PPATK yang disampaikan kepada Komite TPPU.	<i>Issue</i> strategis	7	12	171,43%
4	Jumlah rekomendasi PPATK yang disampaikan kepada pemerintah.	Rekomendasi	10	12	120%
5	Jumlah pelapor aktif.	Pelapor	650	951	146,31
6	Indeks kualitas laporan.	Indeks	2,5	4,0	160%
7	Jumlah pelapor yang diaudit per tahun.	Pelapor	90	96	106,67%
8	Jumlah LHA yang dihasilkan.	LHA	160	471	294%
9	Indeks kualitas LHA.	Indeks	3,0	3,28	109%
10	Jumlah LHP yang dihasilkan.	LHP	16	19	118,8%
11	Jumlah LHR yang dihasilkan.	LHR	18	20	111,1%
12	Persentase LHA dan LHP yang ditindaklanjuti aparat penegak hukum.	%	60	110,29	183,8%
13	Efektivitas kerja sama dalam dan luar negeri	Indeks	3,5	3,83	109,33%
14	Persentase pemenuhan layanan hukum.	%	80	100	125%
15	Ketersediaan infrastruktur dan aplikasi TI PPATK.	%	80	83,33	104,17%
16	Persentase SDM PPATK yang kurang kompeten.	%	30	0	200%
17	Ketersediaan SOP PPATK.	%	80	90	113%
18	Tingkat penyerapan anggaran PPATK.	%	80	95,95	119,94%
19	Ketersediaan sarana dan prasarana PPATK.	%	100	111,97	111,97%
B	Capaian kinerja =100%				
1	Nilai AKIP PPATK.	Indeks	4,0	4,0	100%
2	Tingkat layanan operasional perkantoran.	Indeks	3,2	3,2	100%
3	Opini BPK atas kewajaran pelaporan dan pengelolaan keuangan PPATK.	Indeks	4,0	4,0	100%
C	Capaian kinerja <100%				
1	Indeks kepatuhan pelapor.	Indeks	2,5	2,2	88%
2	Indeks kualitas LHP.	Indeks	4,0	3,49	87,3%
3	Indeks kualitas LHR.	Indeks	4,0	3,3	82,50%
4	Tingkat pemahaman aparat penegak hukum.	Indeks	3,5	2	57,14%
5	Tingkat kepuasan layanan TI.	Indeks	3,2	2,96	92,50%
6	Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti.	%	80	75	94%

Sumber : Laporan Tahunan PPATK Tahun Anggaran 2014

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, PPATK disusun oleh gabungan beberapa instansi yang terdiri dari Kepolisian Republik Indonesia, Kejaksaan, Bank Indonesia, Kementerian Keuangan, Badan Pusat Statistik, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Lembaga Administrasi Negara, Arsip Nasional Republik Indonesia dan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. Dengan keberagaman latar belakang organisasi tersebut, terjadi asimilasi budaya di lingkungan organisasi PPATK. Selain itu dalam pengelolaan organisasinya, PPATK berkomitmen penuh dalam menciptakan *good government* dan *clean government* serta menghindari praktik KKN.

Berdasarkan hasil Laporan Tahunan PPATK Tahun 2014, dilihat beberapa capaian kinerja yang ditetapkan belum memperoleh kinerja yang ditetapkan dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur terkait kepatuhan pihak pelapor. Dengan disahkan nya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2015 tentang Pihak Pelapor dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang dapat meningkatkan capaian kinerja Indeks Kepatuhan Pelapor. Disisi lain komitmen organisasi terkait pencegahan dan pemberantasan tindak pidana pencucian uang di Indonesia dapat ditingkatkan agar seluruh Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan PPATK dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasional studi kasus pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan”.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan memiliki arti yang penting dalam Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang. Dilihat dari sisi itu perlu dilakukan penelitian dari sisi budaya organisasi dan komitmen organisasi Pusat

Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait, yaitu :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat menjadi literatur untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian ini sehingga membuat penelitian selanjutnya lebih spesifik dengan variabel lain.

2. Bagi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.
3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Lampung, semoga dapat dijadikan sebagai pembanding penelitian dalam tema yang sama dan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya, serta memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian aktivitas tenaga kerja mulai dari rekrutmen sampai dengan pensiun dimana proses pengambilan keputusan-keputusannya didasarkan pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia ditekankan pada proses manajemen suatu sumber daya yang bisa digunakan atau dimanfaatkan untuk kepentingan tertentu atau bersama.

Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan suatu konsep dan tantangan Manajemen sumber daya manusia pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Atau dengan kata lain, secara lugas MSDM dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional.

Manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

2.2 Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Dapat diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata culture juga kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia. Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu

Colere yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang. (Soerjanto Poespowardojo 1993)

Menurut *The American Herriage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia.

Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diperoleh pengertian mengenai kebudayaan adalah sesuatu yang akan mempengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang keseluruhan ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

2.3 Organisasi

Organisasi diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. (Robbins, 2006:4)

Terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi, yaitu pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “objektif” dalam konteks ini merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku, dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari

pengamatnya, sedangkan “subjektif” menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada “di luar sana”. (Pace & Faules, 2001: 11)

Menurut pendekatan objektif, organisasi merupakan sesuatu yang bersifat fisik dan kongkrit, dan merupakan sebuah struktur dengan batas-batas yang pasti, sesuatu yang stabil. Istilah “organisasi” mengisyaratkan bahwa sesuatu yang nyata merangkum orang-orang, hubungan-hubungan, dan tujuan-tujuan. Pendekatan subjektif memandang organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan orang-orang, terdiri dari tindakan-tindakan, interaksi, dan transaksi yang melibatkan orang-orang. Organisasi diciptakan dan dipupuk melalui kontak-kontak yang terus menerus berubah yang dilakukan orang-orang antara yang satu dengan lainnya dan tidak eksis secara terpisah dari orang-orang yang perilakunya membentuk organisasi tersebut.

Jadi berdasarkan pendekatan objektif, organisasi berarti struktur; sedangkan berdasarkan pandangan subjektif, organisasi berarti proses (mengorganisasikan perilaku). Implikasinya, menurut pendekatan objektif, mempelajari organisasi adalah mempelajari keseluruhan, bagaimana organisasi dapat beradaptasi dengan cara terbaik terhadap lingkungan untuk mengembangkan diri dan berlangsung hidup, sedangkan menurut pendekatan subjektif pengetahuan mengenai organisasi diperoleh dengan melihat perilaku-perilaku dan makna perilaku-perilaku itu bagi mereka yang melakukannya, struktur diakui tapi tekanannya pada perilaku manusia dalam arti tidak independen dari tindakan-tindakan manusia. Kedua pendekatan tersebut, baik objektif maupun subjektif tidak hanya mempengaruhi cara pandang terhadap budaya organisasi, tapi juga dalam memahami aspek-aspek lainnya yang terkait dengan perilaku organisasi.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian

Pemaparan tentang pengertian budaya dan organisasi sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya tentu saja tidak serta merta dapat disatukan begitu saja. Namun demikian dapat dilihat esensi dari masing-masing *term* yang membentuk pengertian budaya organisasi.

Menurut Osborne & Plastrik (2000), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Definisi lain dikemukakan Robbins (2006: 247), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi; suatu sistem dari makna bersama.

2.4.2 Dimensi Budaya Organisasi

Kajian budaya organisasi Denison (2000:168), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*concistency*), adaptabilitas (*adaptibility*), dan misi (*mission*). Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Keterlibatan (*involvement*)

Keterlibatan merupakan faktor kunci dalam budaya organisasi. Keterlibatan yang tinggi dari anggota organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut manajemen, strategi organisasi, struktur organisasi, biaya-biaya transaksi dan sebagainya. Nilai-nilai, norma-norma dan tradisi organisasi bisa merupakan

konsensus bagi anggota organisasi untuk melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan organisasi.

Keterlibatan dalam hubungan antara efektivitas bukanlah hal baru karena telah banyak literatur yang membahasnya. Gagasan pokoknya adalah efektivitas organisasi merupakan fungsi dari tingkat keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi. Konsep ini mengemukakan bahwa tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi menciptakan kesadaran akan kepemilikan (*sense of ownership*) dan tanggung jawab (Denison dan Mishra, 2000: 168). Dari kesadaran ini timbul komitmen yang lebih besar pada organisasi dan kebutuhan yang lebih sedikit akan sistem control yang ketat. Indikator keterlibatan meliputi:

1) *Empowerment*

Individu memiliki kekuasaan, inisiatif dan kemampuan untuk mengatur kerja mereka sendiri. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi.

2) *Team Orientation*

Nilai diterapkan saat bekerja sama dalam mencapai tujuan. Organisasi bergantung pada upaya tim dalam mencapai tujuan tersebut.

3) *Capability Development*

Organisasi secara berkelanjutan melakukan investasi dalam membentuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan kompetisi dan memenuhi kebutuhan bisnis.

b. Konsistensi (*concistency*)

Konsistensi menyangkut keyakinan, nilai-nilai, simbol dan peraturan-peraturan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya menyangkut metode melakukan bisnis, perilaku karyawan dan tindakan-tindakan

bisnis lainnya. (Denison dan Mishra, 2000:170)

Penelitian menunjukkan efektivitas terjadi karena organisasi tersebut konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, para pemimpin, dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan (walaupun mereka mempunyai perbedaan sudut pandang). Organisasi dengan sifat-sifat seperti ini mempunyai budaya yang khusus dan kuat secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

Teori konsistensi mengatakan bahwa makna bersama memiliki dampak positif karena para anggota organisasi bekerja berdasarkan kerangka kerja bersama mengenai nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan yang membentuk dasar mereka berkomunikasi. Indikator konsistensi adalah

1) *Coordination and Integration*

Departemen dan unit-unit kerja memungkinkan organisasi untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama.

2) *Agreement*

Organisasi mampu mencapai kesepakatan dalam menghadapi sebuah isu kritis meliputi derajat kesepakatan dan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan yang terjadi.

3) *Core Values*

Anggota organisasi membagikan seperangkat nilai yang mereka anut, hal ini menciptakan identitas dan ekspektasi.

c. Adaptabilitas (*adaptability*)

Ada tiga aspek adaptabilitas yang mempunyai dampak efektifitas organisasi, yaitu kemampuan untuk menyadari dan bereaksi pada lingkungan eksternal, kemampuan untuk bereaksi pada lingkungan internal, dan kemampuan untuk bereaksi

pada pelanggan internal maupun eksternal.

Ketiga aspek diatas merupakan hasil perkembangan dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma dasar yang memberikan struktur dan arah bagi organisasi.

Orang yang telah terintegrasi dengan baik sering sangat sulit untuk dirubah. Integrasi kedalam dan adaptasi keluar dapat menjadi rintangan. Organisasi yang dapat beradaptasi digerakkan oleh pelanggannya, mengambil resiko dan belajar dari kesalahannya, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman untuk menciptakan perubahan.

Mereka terus menerus meningkatkan kemampuan organisasi untuk memberikan nilai yang berharga bagi pelanggannya. Organisasi yang memiliki ciri tersebut dikatakan sebagai organisasi yang memiliki adaptabilitas karena indikator adaptabilitas adalah kemampuan menciptakan perubahan, fokus pada pelanggan, kemampuan organisasi untuk belajar.

Budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan, akan diasosiasikan dengan kinerja superior dalam periode waktu yang panjang. Budaya yang demikian disebut budaya adaptif yang membantu organisasi terhadap lingkungan yang berubah dengan memungkinkannya mengidentifikasi dan mengeksplorasi peluang-peluang baru (Denison dan Mishra, 2000: 179). Para anggota percaya bahwa mereka dapat menata secara efektif masalah baru dan peluang yang mereka temui serta siap menanggung resiko. Indikator adaptabilitas adalah sebagai berikut:

- 1) *Creating Change*

Organisasi dapat menciptakan perubahan yang adaptif. Organisasi mampu membaca lingkungan bisnis, bereaksi secara cepat pada perubahan perubahan dan mengantisipasi kemungkinan perubahan masa depan.

2) *Customer Focus*

Organisasi memahami dan bereaksi pada keinginan konsumen dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dari konsumen. Hal ini merefleksikan derajat semangat organisasi untuk memberikan kepuasan konsumen.

3) *Organizational Learning*

Organisasi menerima, menerjemahkan, menginterpretasi sinyal lingkungan menjadi sebuah kesempatan yang dapat menumbuhkan inovasi, keinginan untuk menambah wawasan dan mengembangkan kemampuan organisasi.

d. Misi (*Mission*)

Penghayatan misi memberikan dua pengaruh besar pada fungsi organisasi, yaitu:

- 1) Menentukan manfaat dan makna dengan cara mendefinisikan peran sosial dan sasaran sosial dan sasaran eksternal bagi institusi serta mendefinisikan peran individu berkenaan dengan peran institusi.
- 2) Memberikan kejelasan arah atau aturan. Kesadaran akan misi memberikan arah dan sasaran yang jelas yang berfungsi untuk mendefinisikan serangkaian tindakan yang tepat bagi organisasi dan para anggotanya.

Organisasi yang berhasil mempunyai arah dan tujuan yang jelas didefinisikan dalam tujuan organisasi dan sasaran strategis dan tercermin dalam visi tentang akan bagaimana organisasi di masa depan. Jika visi menggambarkan aspirasi organisasi dan akan seperti apa, maka misi menggambarkan organisasi dalam melakukan usaha, melayani pelanggan dan keahlian yang perlu dikembangkan untuk mencapai visi organisasi. Indikator misi adalah sebagai berikut:

1) *Strategic Direction & Intents*

Rencana yang dimiliki oleh organisasi untuk "*make their mark*". Strategi yang jelas dimaksudkan untuk membawa tujuan organisasi dan menjelaskan bagaimana cara mereka dapat memberi kontribusi guna mencapai tujuan organisasi tersebut

2) *Goals & Objectives*

Sekumpulan tujuan yang jelas dimana tujuan tersebut memiliki hubungan dengan visi, misi, dan strategi dan menyediakan arahan yang jelas dalam pekerjaan.

3) *Vission*

Organisasi berbagi pandangan tentang keinginan mereka di masa depan. Merupakan wujud dari *core values* dan menjadi gambaran "*heart and mind*" sebuah organisasi juga menyediakan petunjuk dan arahan.

2.4.3 Nilai dan Karakteristik Budaya Organisasi

Nilai, dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi acuan ideal bagi individu-individu dalam berperilaku. Nilai merupakan konsepsi-konsepsi yang ada dalam alam pikiran masyarakat atau organisasi mengenai hal-hal yang dianggap berarti dalam hidup. (Koentjaraningrat, 1999) Dalam konteks nilai budaya organisasi, hal ini berarti pedoman atau kepercayaan yang dijadikan acuan dalam menjalankan tugas organisasi. Nilai budaya organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi, termasuk ke dalam nilai adalah ideologi, cita-cita, keyakinan. Namun di satu sisi, sebagaimana diungkapkan Robbins (2010 : 155), budaya juga dapat menjadi salah satu faktor penghambat dalam menghadapi berbagai perubahan. Dinyatakannya pula bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan sistem makna bersama atau dengan kata lain berkaitan dengan masalah nilai-nilai yang dianut bersama. Sistem makna bersama ini, bila dicermati secara

lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Sebuah penelitian mengemukakan karakteristik-karakteristik utama yang secara bersama-sama menangkap esensi dari budaya organisasi, sebagai berikut:

- Inovasi dan pengambilan resiko

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan atau anggota organisasi didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

- Perhatian ke rincian

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana para karyawan atau anggota organisasi diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

- Orientasi hasil

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- Orientasi orang

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil kepada orang-orang di dalam organisasi.

- Orientasi tim

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

- Keagresifan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana individu-individu dalam organisasi memiliki keagresifan dan sikap kompetitif.

- Kemantapan

Karakteristik ini berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi yang melibatkan individu di dalamnya mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan.

Berbagai karakteristik tersebut berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Gambaran yang cukup komprehensif mengenai organisasi antara lain dapat diperoleh dengan melakukan penilaian berdasarkan karakteristik-karakteristik tersebut. Dengan demikian, hal tersebut dapat dijadikan dasar bagi pemahaman bersama dari anggota-anggota organisasi, dasar bagi penyelesaian urusan di dalam organisasi, serta cara berperilaku anggota-anggota organisasi. (Robbins, 2010: 247-248)

Dengan melihat bagaimana awalnya suatu budaya organisasi terbentuk, sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya tentu tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kepada kepuasan kerja ataupun kinerja dari para anggota organisasi.

Anggota-anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan kepada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dukungan orang, dan sebagainya. Persepsi yang terbentuk itu sebenarnya merupakan budaya atau kepribadian dari organisasi yang bersangkutan. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentukan persepsinya, mempengaruhi kinerja dan kepuasan anggota-anggota organisasi, atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat.

2.4.4 Tingkatan Budaya Organisasi

Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya.

Lebih jelasnya, mengilustrasikan tingkatan budaya organisasi. Tingkatan budaya organisasi ini terdiri atas tiga tingkat atau level sebagai berikut:

- Artefak (*Artifacts*)

Berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual, dan sebagainya.

- Nilai (*Values*)

Berkaitan dengan apa yang seharusnya, apa yang tidak seharusnya, dan nilai-nilai atau keyakinan yang mendukung.

- Asumsi (*Assumptions*)

Berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang orang-orang atau individu-individu, pandangan mengenai sifat dasar manusia, dan sebagainya.

Artefak merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai-nilai dan asumsi-asumsi suatu budaya. Nilai-nilai (*values*) merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya. Sedangkan asumsi menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berpikir dan merasakan sesuatu.

2.4.5 Pentingnya Budaya Organisasi

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Studi perilaku organisasi adalah pengkajian sistematis mengenai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi, konstruksi ilmunya merupakan ilmu terapan yang terbentuk dari berbagai disiplin ilmu tentang perilaku, seperti psikologi, sosiologi, antropologi, komunikasi, dan sebagainya.

Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting, karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan, misalnya dengan memetakan budaya organisasi dalam suatu model penelitian, sehingga dari variabel-variabel yang dikaji dan dianalisis dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas atau dapat

lebih menggambarkan fenomena-fenomena yang ada dalam realitasnya.

Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi ini juga secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. Tika (2006:25) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

- Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.
- Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali).

Dalam konteks di atas maka budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jelas bahwa pengkajian budaya organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian

Luthans (2008; 147) mengartikan komitmen organisasi sebagai: *A strong desire to remain a member of particular organization*; Keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organizations*; Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*; Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2001:123) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Lebih lanjut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi di atas menurut penulis komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi.

2.5.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

a) Affective commitment

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen afektif menjelaskan seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibat dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus

bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

Meyer dan Allen (1990:107) menjelaskan bahwa karyawan akan cenderung mengembangkan tipe komitmen afektif jika penerimaan mereka tentang organisasi itu fair dalam memperlakukan mereka. Adanya suatu keyakinan bahwa karyawan mengembangkan komitmen afektif apabila mereka melihat organisasi sebagai tempat dimana mereka merasa penting dan kompeten untuk tetap berada di organisasi.

b) Continuance commitment

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen continuance ini lebih terbuka. Menurut dugaan Becker (dalam Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen (1990:110) mengemukakan bahwa karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Komitmen ini didasarkan kepada kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila menetap pada organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

c) Normative commitment

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara

psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dll.

Komitmen normatif bisa dipengaruhi beberapa aspek antara lain sosialisasi awal dan bentuk peran seseorang dari pengalaman organisasinya. Keterkaitan yang kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena adanya keinginan dan kesiapan karyawan dalam organisasi untuk diberdayakan dengan menerima berbagai tantangan dan tanggung jawab. Pemberdayaan dalam hal ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap dalam organisasi agar dapat dicapai secara optimal dan membangun kesadaran dari karyawan akan pentingnya proses pemberdayaan sehingga perlu adanya komitmen dari anggota terhadap organisasi, dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab akan menimbulkan motivasi dan komitmen organisasi terhadap organisasi.

Komitmen normatif ini lebih berhubungan dengan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

Meyer dan Allen juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

Ketiga komitmen di atas mencerminkan suatu keadaan psikologis, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi yang ada dalam diri individu dan merupakan hasil dari pengalaman yang ada dalam diri

individu dan merupakan hasil dari pengalaman berbeda-beda yang diterima individu selama aktif pada suatu organisasi. Individu berkomitmen pada organisasi karena adanya kebutuhan untuk berkomitmen karena dirasakan bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Individu juga merasa harus berkomitmen pada organisasi karena adanya suatu kewajiban dalam dirinya, serta memberikan pandangan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7).

Armstrong dan Baron (Wibowo, 2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja.

Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Robbins (2010:98) mengatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability* (A), motivasi atau *motivation* (M), dan peluang atau *Opportunity* (O) yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang.

Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini kriteria pekerjaan adalah faktor paling penting yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka karena mendefinisikan apa yang dibayar organisasi untuk dilakukan oleh karyawan; oleh karena itu, kinerja dari individu pada kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan terhadap standar, dan kemudian hasilnya dikomunikasikan kepada karyawan (Mathis, Jackson, 2009:378).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Istilah kinerja juga digunakan untuk menunjukkan keluaran hasil perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (seperti produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran dari seorang pegawai (Wirawan, 2009:102).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan definisi dari teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:101) yang menyatakan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh

fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.6.2 Indikator Kinerja Penelitian

Berdasarkan Laporan Kinerja PPATK Tahun 2014 disusun beberapa indikator kinerja PPATK yang dibagi atas :

a) Stakeholder

Stakeholder dalam PPATK dinyatakan pada indikator kinerja :

- 1) Jumlah Hasil Analisis yang berindikasi Tindak Pidana Pencucian Uang dan Tindak Pidana Lainnya;
- 2) Jumlah Hasil Pemeriksaan yang berindikasi Tindak Pidana Pencucian Uang dan Tindak Pidana Lainnya;
- 3) Jumlah issue strategis PPATK yang disampaikan ke Komite TPPU; dan
- 4) Jumlah rekomendasi PPATK yang disampaikan kepada pemerintah.

b) Internal Business Process

Internal Business Process dalam PPATK dinyatakan pada indikator kinerja :

- 1) Jumlah Pelapor Aktif;
- 2) Indeks Kualitas Laporan;
- 3) Indeks Kepatuhan Pelapor;
- 4) Jumlah Pelapor yang diaudit per tahun;

- 5) Jumlah Laporan Hasil Analisis yang dihasilkan;
- 6) Indeks Kualitas Laporan Hasil Analisis;
- 7) Jumlah Laporan Hasil Pemeriksaan yang dihasilkan;
- 8) Indeks Kualitas Laporan Hasil Pemeriksaan;
- 9) Jumlah Laporan Hasil Riset yang dihasilkan;
- 10) Indeks Kualitas Laporan Hasil Riset;
- 11) Persentase Laporan Hasil Analisis yang ditindaklanjuti aparat penegak hukum;
- 12) Persentase Laporan Hasil Pemeriksaan yang ditindaklanjuti aparat penegak hukum;
- 13) Efektifitas kerjasama dalam negeri;
- 14) Efektifitas kerjasama luar negeri; dan
- 15) Persentase pemenuhan layanan hukum.

c) *Learning and Growth*

Learning and Growth dalam PPATK dinyatakan pada indikator kinerja :

- 1) Ketersediaan infrastruktur dan aplikasi TI PPATK;
- 2) Tingkat kepuasan layanan TI;
- 3) Persentase sumber daya manusia PPATK yang kompeten;
- 4) Ketersediaan SOP PPATK;
- 5) Nilai AKIP PPATK;
- 6) Ketersediaan sarana dan prasarana PPATK; dan
- 7) Tingkat layanan operasional perkantoran.

d) *Financial*

Financial dalam PPATK dinyatakan pada indikator kinerja :

- 1) Opini BPK atas kewajaran pelaporan dan pengelolaan keuangan PPATK;
- 2) Tingkat penyerapan anggaran PPATK; dan
- 3) Persentase rekomendasi hasil pengawasan yang ditindaklanjuti.

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada kepuasan yang dirasakan oleh *stakeholder*.

Literatur penelitian terdahulu yang dilakukan pada penelitian ini pertama adalah Jurnal yang disusun oleh Pratama, Yoga (2012) membahas hubungan antara variable Budaya Organisasi yang memiliki korelasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi sederhana yang menggunakan kuesioner dengan skala *4-point likert scale*. Pengujian instrument penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas serta koefisien korelasi menggunakan *Rank Spearman* yang di uji menggunakan SPSS. Uji Validitas pada variable x terdapat 5 (lima) pernyataan yang tidak valid dikarenakan nilai *corrected item – table correlation* kurang dari *r table* yang digunakan untuk variable Y.

Selanjutnya hasil penelitian Wirda dan Azra (2007) menjelaskan Budaya Organisasi terbagi menjadi 6 (enam) kelompok besar dengan hasil katagori budaya berdasarkan jawaban

responden ada 5 (lima) budaya yang dikategorikan kuat dan berdasarkan penelitian budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya jurnal Daultram, B. Land (2003) menjelaskan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan *five-item scale degree of the job satisfaction*. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya jurnal dari Fakhar Shahzad, Zahir Iqbal, dan Muhammad Gulzar (2013) yang menjelaskan penelitian dengan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan model *summary r square* dan standart deviasi. Pengujian hipotesis menggunakan ANOVA uji f. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa budaya yang kuat dari organisasi sangat memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan yang disebabkan oleh kinerja pegawai yang baik dengan tingkat korelasi level pada 0.415.

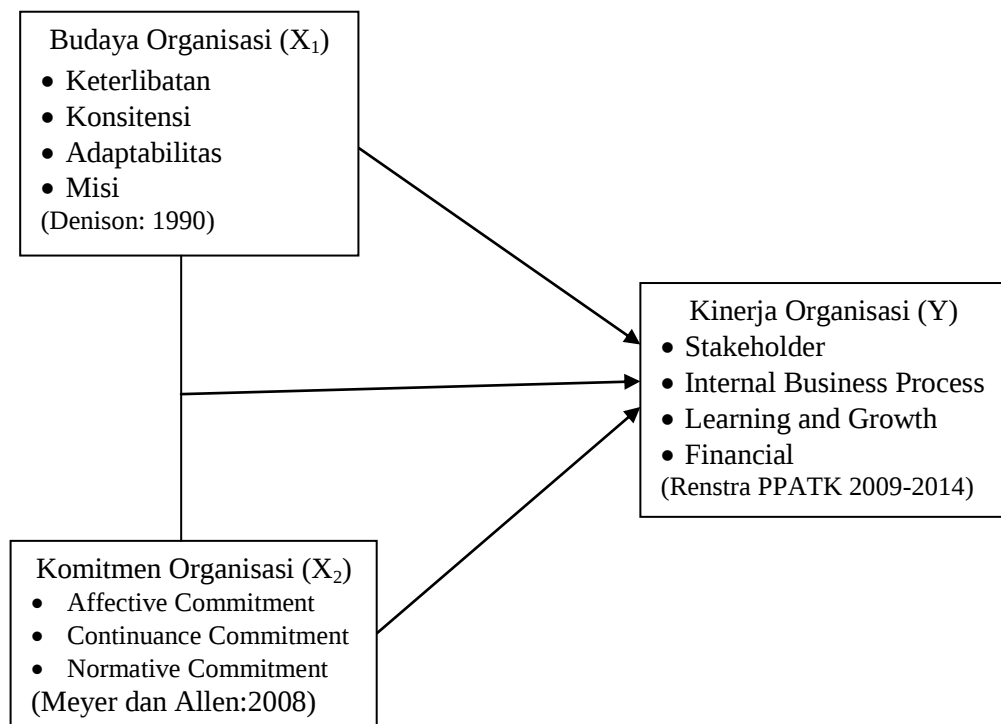
Berikutnya penelitian Mohammed, Ali Shurbagi dan Ibrahim bin Zahari (2012) yang menjelaskan pengaruh budaya diukur berdasarkan 4 *framework competing value* yang ditetapkan yaitu *culture clan*, *adhocracy*, *hierarchy*, dan *market*. Hasil penelitian ini disimpulkan budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan berdasarkan analisis statistik menggunakan *T-Test* dan analisis regresi. *Co-workers* satisfaction menjadi budaya yang dominan pada *National Oil Corporation of Libya*.

Terakhir, penelitian Fadli, Ferryansyah Muhammad (2013) yang membahas penelitian dengan menggunakan model analisis data dengan analisis regresi linear berganda dengan pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas, uji realibilitas serta pengujian hipotesis menggunakan uji R, uji t dan uji F.

2.8 Usulan Model Riset

Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang kuat akan membentuk kinerja yang baik pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Pada penelitian ini model penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana

kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dipraktikan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau *stakeholder*, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi. Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009:3-4).

Secara umum kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins, 2010:98). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan (Wirda,F dan Azra, T : 2007).

H1: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

2.9.2 Pengaruh Komitmen Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan di atas, menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh

kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi.

Kinerja sebagai hasil karya seseorang yang ditimbulkan karena adanya beberapa atau variasi dari usaha orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut. Atas dasar bahwa kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki beberapa dimensi, di bawah ini adalah dimensi-dimensi yang membangun suatu kinerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, yaitu dimensi (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan; (4) kehandalan; (5) inisiatif; (6) kreativitas; dan (7) kerjasama (Robins, 2010:248).

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Organisasi

Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2009:3-4). Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan di atas, menurut Robbins (2010:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Robbins (2010:63) berpandangan bahwa budaya organisasi mempengaruhi isi keunggulan bersaing organisasi. Ketika faktor-faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan nanti dapat berupa budaya yang kuat dan budaya yang lemah yang selanjutnya kan mempengaruhi dari kinerja dan kepuasan organisasi. Atas dasar bahwa kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki beberapa dimensi, di bawah ini adalah dimensi-dimensi yang membangun suatu kinerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, yaitu dimensi (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3)

pengetahuan; (4) kehandalan; (5) inisiatif; (6) kreativitas; dan (7) kerjasama (Robins, 2010:248).

H3 : Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menguraikan fakta-fakta dan informasi yang diperoleh di lapangan, baik secara langsung maupun tidak langsung dan membuat gambaran secara sistematis, aktual, dan akurat dalam hubungan antara variabel yang diteliti, menguji hipotesis, serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang diteliti. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner dianalisis untuk mengetahui tingkat kinerja organisasi atas budaya organisasi dan komitmen organisasi di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan

Objek dari penelitian ini, adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkerja di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk membuat variabel lain sebagai *trigger* penelitian supaya didapatkan hasil dari kinerja di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan yang lebih lengkap dan komprehensif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan sejumlah 242 (dua ratus empat puluh dua) orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:73) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Sedangkan sampling adalah cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian hanya sebagian dari populasi saja.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* merupakan sistem pengambilan sampel yang ditetapkan berdasarkan kriteria tertentu. PPATK memiliki pegawai berjumlah 242 (dua ratus empat puluh dua) orang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil PPATK, Pegawai dipekerjakan (PNS/POLRI/BI), dan Pegawai Kontrak. Kriteria utama sampel penelitian ini adalah pegawai tetap/Pegawai Negeri Sipil yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Dari populasi 242 (dua ratus empat puluh dua) orang diambil sampel penelitian berjumlah 150 (seratus lima puluh) orang, sehingga sample yang diperlukan dalam penelitian ini berjumlah 150 (seratus lima puluh) sampel.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Kajian pustaka adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca buku atau literature atau karya ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan digunakan untuk mendapatkan data primer dari objek penelitian. Metode penelitian lapangan langsung yang digunakan untuk memperoleh data pokok sebagai berikut :

- a. Wawancara/*interview* dengan pihak-pihak terkait terutama responden terpilih dengan masalah yang diteliti.
- b. Menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden pihak pelapor perbankan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel X_1 , Variabel X_2 dan Variabel Y. Variabel X merupakan variabel bebas yang terdiri dari X_1 = Budaya Organisasi dan X_2 = Komitmen Organisasi serta Variabel Y = Kinerja Organisasi. Variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dapat dijelaskan melalui persepsi responden terhadap implikasi Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada PPATK. Untuk persepsi kinerja didapatkan melalui persepsi responden terhadap kinerja PPATK yang sudah ditetapkan pada Rencana Strategis PPATK 2014 – 2019 terhadap kinerja PPATK yang sudah dicapai sampai dengan saat penelitian. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel	Definisi	Subvariabel	Indikator		Skala
Budaya Organisasi (X_1)	Sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota. (Denison: 1990)	1. Keterlibatan (involvement)	A	<i>Empowerment</i>	Likert
			B	<i>Team Orientation</i>	Likert
			C	<i>Capability Development</i>	Likert
		2. Konsistensi (consistency)	A	<i>Cordination and Integration</i>	Likert
			B	<i>Agreement Core Value</i>	Likert
		3. Adaptabilitas (Adaptability)	A	<i>Creating Change</i>	Likert
			B	<i>Stakeholder Focus</i>	Likert
			C	<i>Organizational Learning</i>	Likert
		4. Misi (Mission)	A.	<i>Strategic direction and intent</i>	Likert
			B.	<i>Goal and objectives vission</i>	Likert

2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Variabel	Definisi	Subvariabel	Indikator		Skala
Komitmen Organisasi (X_2)	Suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi. (Meyer dan Allen:2008)	1. Affective Commitment	<i>Karyawan memiliki ikatan emosional</i>		Likert
		2. Continuance Commitment	<i>Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi</i>		Likert
		3. Normative Commitment	<i>Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan</i>		Likert

3. Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Variabel	Definisi	Subvariabel	Indikator		Skala
Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo :2007)	<i>Stakeholder</i>	a	- Jumlah LHA - Jumlah LHP - Jumlah isu strategis - Jumlah rekomendasi	Likert
		<i>Internal Business Process</i>	a	- Jumlah pihak pelapor - Indeks kualitas laporan - Indeks kepatuhan pelaporan - Jumlah pelapor yang diaudit	Likert
			b	- Jumlah LHA yang dihasilkan - Indeks kualitas LHA - Jumlah LHP yang dihasilkan - Indeks kualitas LHP - Jumlah LHR yang dihasilkan - Indeks Kualitas LHR	Likert
			c	- Persentase LHA yang ditindaklanjuti aparat penegak hukum - Persentase LHP yang ditindaklanjuti aparat penegak hukum	Likert
			d	- Efektifitas kerjasama dalam negeri - Efektifitas kerjasama luar negeri - Tingkat pemahaman aparat penegak hukum	Likert

			e	- Persentase pemenuhan layanan hukum	Likert
		<i>Learning and Growth</i>	a	- Ketersediaan infrastruktur TI - Tingkat kepuasan layanan TI	Likert
			b	- Persentase SDM PPATK yang kompeten	Likert
			c	- Ketersediaan SOP PPATK - Nilai AKIP PPATK - Ketersediaan sarana dan prasarana - Tingkat layanan operasional perkantoran	Likert
		<i>Financial</i>	a	- Opini BPK - Tingkat penyerapan anggaran - Persentase hasil pengawasan yang ditindaklanjuti	Likert

3.5 Pengujian Instrument Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah kesesuaian hasil-hasil simpulan sebuah penelitian dengan kondisi senyatanya di lapangan, dengan begitu suatu hasil penelitian dikatakan valid jika hasil tersebut memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan kondisi riil di masyarakat. Pengujian validitas ditujukan untuk melihat hubungan antar masing-masing butir pertanyaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Tinggi rendahnya validitas kuesioner penelitian dilihat melalui *factor loading* dengan aplikasi SPSS 18.0. *Factor*

Loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukur. *Factor Loading* lebih besar dari $\pm 0,30$ dianggap memenuhi level minimal, sangat disarankan besarnya *factor loading* adalah $\pm 0,40$. Jika *factor loading* suatu item pernyataan mencapai $\pm 0,50$ atau lebih besar maka item tersebut sangat penting dalam mengintrepresentasikan konstruk yang diukur. Berdasarkan pedoman tersebut, peneliti menetapkan *factor loading* yang digunakan ialah $\pm 0,50$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas ini untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach' Alpha*. Menurut Sugiyono (2009:86) uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas sebaliknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* hitung lebih besar dari *Cronbach Alpha if Item Deleted* maka kuesioner dinyatakan reliabel.

3.5.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk mengetahui disrtibusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan melalu uji *Normal Probality Plot* (P-P Plot) dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada pengujian menggunakan metode *Normalitas Probality Plot* (P-P Plot) suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang

menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Imam Ghozali,2011:63) dan pada pengujian *Kolmogorov Smirnov* suatu variabel dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tingkat kepercayaan 95%). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 18.0.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). (Ghozali, 2009:19).

3.6.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Dalam hal ini adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan melalui pendekatan teori, kemudian dideskripsikan atau dijelaskan. Dimana data yang diperoleh dari efektifitas penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan semua data dari semua variabel dalam bentuk distribusi frekuensi dan kemudian mentabulasikan hasilnya dalam bentuk tabel yang kemudian diinterpretasikan terhadap data pada tabel tersebut.

Menurut Sugiyono (2009:96) pengukuran tingkat jawaban responden dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yaitu dengan 5 tingkat/poin. Pengukuran dengan menggunakan Skala Likert ini memiliki kelebihan dalam keragaman skor (*variability of score*), sehingga pelanggan dalam hal ini dapat mengekspresikan tingkat pendapat

mereka terhadap pelayanan yang mereka terima bisa mendekati kenyataan yang sebenarnya.

Untuk memberikan nilai terhadap jawaban dalam kuesioner dibagi menjadi 5 tingkat alternative jawaban yang disusun bertingkat dengan memberikan bobot nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju	(Skala = 5)	Sangat Baik	(Skala = 5)
Setuju	(Skala = 4)	Baik	(Skala = 4)
Netral	(Skala = 3)	Netral	(Skala = 3)
Tidak Setuju	(Skala = 2)	Buruk	(Skala = 2)
Sangat Tidak Setuju	(Skala = 1)	Sangat Buruk	(Skala = 1)

3.6.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. (Sugiyono : 2009).

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Organisasi	X2	: Komitmen Organisasi
a	: Intercept (konstanta)	e	: Nilai Residu
b ₁	: Koefisien regresi untuk X ₁		
b ₂	: Koefisien regresi untuk X ₂		
X ₁	: Budaya Organisasi		

$$Y = a + b_1X_1 + e$$

Y	: Kinerja Organisasi
a	: Intercept (konstanta)
b ₁	: Koefisien regresi untuk X ₁
X ₁	: Budaya Organisasi

$$Y = a + b_2X_2 + e$$

Y	: Kinerja Organisasi
a	: Intercept (konstanta)
b ₂	: Koefisien regresi untuk X ₂
X ₂	: Komitmen Organisasi

a. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi () pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

Dalam kenyataan nilai *adjusted R square* dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted R square* () negatif, maka nilai *adjusted R square* () dianggap nol, (Ghazali : 2011).

b. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:218), tujuan Uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang akan diuji adalah uji parameter koefisien regresi (b_1) sama dengan nol atau $H_0 = b_1 = 0$, artinya suatu variabel independen bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis alternatif (H_a) merupakan parameter suatu variabel yang lebih besar dari nol atau $H_a = b_1 > 0$, artinya suatu variabel independen merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian keberartian koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan Uji t dengan menggunakan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, pada tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{table}$
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} \leq t_{table}$

c. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2011:219), Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian keberartian koefisien regresi secara

menyeluruh menggunakan Uji F dengan derajat kebebasan $(df) = n - k - 1$, pada tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
2. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.2 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.
2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.
3. Budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

5.3 Saran

Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi khususnya pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Namun hal yang sangat penting adalah sampai sejauh mana internal Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan dalam hal memahami budaya organisasi yang ditetapkan pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan. Selain itu implementasi dari budaya dan komitmen yang positif secara bersama-sama akan memberikan pengaruh positif bagi kinerja

organisasi pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.

Selanjutnya, adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dengan adanya penelitian ini, semoga bermanfaat bagi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan tentang kinerja organisasi selama ini. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi sebuah pandangan dan arah yang lebih lanjut bagi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan untuk memperhatikan kondisi internal dan eksternal untuk kemajuan organisasi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan.
- b. Dari penelitian ini didapat beberapa hal yang perlu diperbaiki di PPATK dari sisi budaya organisasi diantaranya perlu ada perbaikan dari sisi keterlibatan setiap orang di internal PPATK untuk memberikan informasi sesuai dengan sifat dan urgensi informasi tersebut agar kordinasi internal dalam PPATK dapat berjalan optimal.
- c. Dari sisi konsistensi budaya organisasi, PPATK perlu melakukan penyeragaman karakteristik gaya manajemen dan aplikasinya antar satu unit kerja dengan unit kerja lainnya. Penyeragaman yang dimaksud dalam hal perencanaan sampai dengan tahapan evaluasi di setiap kegiatan di masing-masing unit kerja PPATK.
- d. Dari sisi misi dalam budaya organisasi perlu adanya sasaran yang jelas pada pelaksanaan visi dan misi PPATK agar terciptanya gambaran PPATK dimasa untuk masa mendatang dan dapat dipersiapkan oleh internal PPATK itu sendiri.
- e. Dari sisi komitmen organisasi perlu adanya penguatan komitmen pegawai PPATK dalam hal menyatukan beberapa komitmen pegawai baik pada pegawai asli PPATK, pegawai dipekerjakan, maupun pegawai kontrak untuk bersama-sama memberikan kinerja yang optimal untuk kemajuan PPATK.

Daftar Pustaka

- Darsono dan Ashari.2010. Pedoman Praktis Memahami Laporan Keuangan (Tips Bagi Investor, Direksi, dan Pemegang Saham). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Denhardt, Janer V, and Robert B. Denhardt. 2003. *The New Public Service : Serving Not Steering*. Armonk, N.Y : M.E.Sharpe. Fitzsimmons, James A, and Mona J. Fitzsimmons. 1994. *Service Management for Competitive Advantage*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Denison dan Mishra. 2000. *Organizational culture and organizational effectiveness: a theory and some preliminary empirical evidence*. School of business administration. University of Michigan.
- Doulatram, B.Lund. 2003. *Organization Culture and Job Satisfaction*. *Journal of Business & Industrial Marketing*. Volume 18 Iss 3.
- Fadli,Ferryansyah Muhammad. 2013.Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasiterhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnisuniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fakhar,S., Zahid,I., and Gulzar,M. 2013. *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*, Islamabad : *Journal of Business Studies Quarterly*,Volume 5, Number 2.
- Ghazali, Imam., 2011. Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, S P Malayu, 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Ilyas, Yaslis., 2002. *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Koentjaraningrat., 1999. Manusia dan Kebudayaan di Indonesia, Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Luthans, Fred., 2008. *Organizational Behavior*. United States : McGraw-Hill.
- Mohamed, Ali Adel,S. dan Ibrahim Bin Zahari.2012 *The Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction in National Oil Corporation of Libya*. Tripoli : *International Journal of Humanities and Applied Sciences (IJHAS)* Vol. 1, No. 3, 2012 ISSN 2277 – 4386.
- Mathis, Jackson., 2009. *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat

- Osborne, David, and Peter Plastrik. 1997. *Banishing Bureaucracy, The Five Strategies For Reinventing Government*, terjemahan : Memangkas Birokrasi : Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Alih Bahasa: Abdul Rosyid dan Ramelan. Jakarta : PPM.
- Pace, R. Wayne, dan Faules, Don F. 2005. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terjemahan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Poespowardojo, Soerjanto, 1993, Strategi Kebudayaan Suatu Pendekatan Filosofis, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pratama,Yoga. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. Skripsi, Depok: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia.
- Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, 2015. Buletin Statistik Anti Pencucian Uang dan Pendanaan Terorisme, Desember 2015; Jakarta : Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. 2010. Manajemen. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ketujuh. Bandung : CV Alfabeta.
- Tika. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Menejemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Wirda,F., dan Azra,T. 2007.Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang, Jurnal Ekonomi dan Bisnis April 2007 volume 2 nomor , Padang: Politeknik Negeri Padang.
- Zebua, Juneta. (2009), Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan Tahun 2008. Tesis, Medan : Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara