

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU DI PEKANBARU

*(Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial)*



Disusun oleh :

DWI ZULHIJAH FAHRI

10975008285

**PROGRAM STUDY S1
ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2013**

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI RIAU DI PEKANBARU

OLEH : DWI ZULHIJAH FAHRI

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui udaya organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau, Untuk mengetahui motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau, Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Populasi penelitian ini sebanyak 184 pegawai, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 65 pegawai. Data yang diperoleh dari 65 responden yang dilakukan melalui penyebaran angket, kemudian diolah melalui analisis linear sederhana, product moment, uji R square koefisien determinasi, dan terakhir uji-t untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Hal ini terbukti dalam hasil pengujian regresi dimana $Y = 39,244 + 0,072X$ artinya bahwa jika tidak ada variable Budaya Organisasi, maka Motivasi Kerja sebesar 39,244. Kemudian dilanjutkan dalam uji-t maka diperoleh hasil untuk Budaya Organisasi nilai t_{hitung} sebesar 1,201 jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkatan Degree of Freedom atau DF sebesar 65 (N-K) maka diperoleh nilai 1,992. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,201 < 1,997$), maka H_0 diterima.

Keyword : Budaya organisasi dan motivasi pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dengan izin-Nya Karya tulis ilmiah ini dengan judul : “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru” dapat penulis selesaikan dengan sebaik mungkin. Shalawat beriring salam penulis sampaikan kepada baginda Rasullullah SAW, keluarga, sahabatnya serta umat yang terdahulu yang senantiasa melaksanakan ajaran-Nya.

Merupakan sebagai syarat yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan tugas akhir sekaligus sebagai untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Public (S.Ap). Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa syukur serta ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan serta semangat dan kepercayaan yang sangat tinggi kepada penulis selama proses penyusunan karya ilmiah ini. Yang paling utama penulis ucapakan terima kasih tertuju :

1. Kepada yang sangat berharga di dalam hidup yakni Ayah (Syafri.SE) Mama (Rosfatimah, Siregar) yang sangat Dewi cintai serta kakak-ku (Jumiah Aminah Fahri) dan adik-ku (Teguh Afdiansyah Fahri) yang selalu memberikan dukungan dan dorongan sampai akhir kepada penulis yang begitu sangat berharga dan lura biasa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Bapak Mahendra Romus M, Ec, Ph.D.

3. Kepada Bapak Drs. Almasri M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan kepada penulis support, wawasan, dan semangat yang luar biasa.
4. Ketua Jurusan Administrasi Negara Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si beserta seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah banyak memberikan ilmu dan dukungan untuk mahasiswanya.
5. Yang tersayang Ibu Dra. Arbaini dan Dwi Muhammad Iqbal yang secara tidak langsung telah memberikan support dan keyakinan kepada penulis selama ini.
6. Buat Sahabat-sahabat penulis Dede, Yeni, Lia, Loly, Icha yang telah memberikan Motivasi Tingkat dewa kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
7. Dan kepada Teman-teman seperjuangan saya ANA C angkatan 2009 yang tidak dapat disebutin satu-persatu, yang selalu berjuang bersama selama masa perkuliahan ini.
8. Kepada Kepala Bagian, Sub Kepala bagian beserta staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yang banyak membantu memberikan data-data untuk memenuhi kebutuhan penulisan dalam penyelesaian penulisan ini.
9. Kepada Pimpinan dan seluruh staf Pelita Tour and Travel beserta anak magang yang telah memberikan penulis untuk dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan baik.

Juga buat semua yang telah terlibat, buat pengarang buku, jurnal, artikel dan seluruh narasumber yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu-persatu yang telah memberikan tambahan, masukan, ide, pengalaman dan ilmu yang baru kepada penulis selama ini sehingga mempermudah penulis menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh semangat dan harapan yang sangat tinggi.

Melalui kata pengantar ini, penulis juga menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta dorongan dalam penyelesaian penulisan karya tulis ilmiah ini sebagaimana mestinya.

Sebagai hamba Allah SWT yang tak luput dari kesalahan, penulis menyadari terhadap kekurangan yang dimiliki dalam penulisan Skripsi ini, terutama dalam menganalisis masalah yang terjadi selama penyelesaiannya.

Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun kepada penulis agar ke depannya menjadi yang lebih baik lagi. Akhir kata, penulis berharap semoga Karya tulis ilmiah ini bermanfaat bagi semua pihak. Dan semoga apa yang kita lakukan mendapat imbalan dari Allah SWT, Tuhan semesta alam.
Amiin ya Rabbal 'alamin.

Pekanbaru, Januari 2013
Hormat Penulis

DWI ZULHIJAH FAHRI
NIM : 10975008285

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Pengertian Organisasi	12
2.2 Pengertian Budaya Organisasi	14
2.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	30
2.4 Definisi Konsep	32
2.5 Konsep Operasional	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Bentuk Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.5 Variabel Penelitian	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data	43

3.7 Teknik Analisa Data	44
BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
4.1 Sejarah DPRD Provinsi Riau	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	59
5.2 Analisis Budaya Organisasi	64
5.3 Analisa Motivasi Kerja	93
5.4 Analisa Data	113
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	117
6.2 Saran	119
DAFTAR REFERENSI	

DAFTAR TABEL

Table 1.1	Rekapitulasi Absensi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru 2011	7
Tabel 3.1	Pedoman untuk Memberikan Inrepretasi Koefisien Korelasi ...	44
Tabel 5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia	59
Tabel 5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia	60
Tabel 5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.	61
Tabel 5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Bekerja	62
Tabel 5.5	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture) tentang Berpakaian Seragam Sesuai Prosedur yang Berlaku	66
Tabel 5.6	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture) tentang Jadwal Masuk-Pulang Kerja	67
Tabel 5.7	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture) tentang Absensi Hadir	67
Tabel 5.8	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture) tentang Gaji dan Reward Dalam Bekerja.	68
Tabel 5.9	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture) tentang Kesadaran organisasi terhadap Kebutuhan Pegawai	68
Tabel 5.10	Rekapitulasi jawaban responden Budaya organisasi dilihat berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture).	69
Tabel 5.11	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Ruang Lingkup Tugas dan Jabatan (Subcultures)	70
Tabel 5.12	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Output Organisasi kepada Masyarakat (Subcultures)	71

Tabel 5.13	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Pelaksanaan Tugas Di luar Jadwal Kantor (Subcultures)	71
Tabel 5.14	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Sistem Penilaian Kerja (Subcultures)	72
Tabel 5.15	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Penerapan Pelayanan dalam Bekerja (Subcultures)	73
Tabel 5.16	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Penerapan Pelayanan dala Bekerja (Subcultures)	74
Tabel 5.17 yang	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Peraturan Berlaku Dalam Organisasi (Core Values)	75
Tabel 5.18	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Prosedur dan Standarisasi Bekerja dalam Organisasi (Core Values)	76
Tabel 5.19	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepedulian Pemimpin Organisasi (Core Values)	76
Tabel 5.20	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepemimpinan Organisasi (Core Values)	77
Tabel 5.21	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Team Work pada Organisasi (Core Values)	77
Tabel 5.22	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Core Values	78
Tabel 5.23	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepercayaan Organisasi dalam Pelimpahan Tugas Kerja (Strong & Weak Culture)	79
Tabel 5.24	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Keikutsertaan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan (Strong & Weak Culture)	80
Tabel 5.25	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepahaman Pegawai terhadap Visi,Misi dan Tujuan Organisasi (Strong & Weak Culture)..	80

Tabel 5.26	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kefleksibelan Organisasi (Strong & Weak Culture)	81
Tabel 5.27	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Output Organisasi untuk Pegawai dan Masyarakat (Strong & Weak Culture)	82
Tabel 5.28	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Strong & Weak Culture	83
Tabel 5.29	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Pemberitahuan Keluar Kantor (Appropriate Culture).....	84
Tabel 5.30	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Pemberian Gagasan untuk Organisasi (Appropriate Culture)	85
Tabel 5.31	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Persaingan dalam Mencapai Prestasi Kerja (Appropriate Culture)	85
Tabel 5.32	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Interaksi antar Teman Sejawat dalam Bekerja (Appropriate Culture)	86
Tabel 5.33	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Senang Bersaing dalam bekerja (Appropriate Culture)	86
Tabel 5.34	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi berdasarkan Appropriate Culture	87
Tabel 5.35	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Mutasi Kerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)	88
Tabel 5.36	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Pengintropeksian terhadap Kinerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)	89
Tabel 5.37	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Penerapan teori dalam bekerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)	89

Tabel 5.38	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kesempatan Memperbaiki Kesalahan dari Organisasi (Adaptive dan Unadaptive Culture) -90
Tabel 5.39	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Perubahan Standarisasi Organisasi (Adaptive dan Unadaptive Culture) 90
Tabel 5.40	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat Berdasarkan Adaptive dan Unadaptive Culture 91
Tabel 5.41	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Pemberian Reward/Insentif/Naik Pangkat (Dorongan Mencapai Tujuan) 95
Tabel 5.42	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Pemberian Sanksi/Punishment/Hukuman (Dorongan Mencapai Tujuan) 96
Tabel 5.43	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Fasilitas Yang diberikan Organisasi (Dorongan Mencapai Tujuan) 96
Tabel 5.44	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Waktu Luang Untuk Pegawai (Dorongan Mencapai Tujuan) 97
Tabel 5.45	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Fasilitas Yang diberikan Organisasi (Dorongan Mencapai Tujuan) 97
Tabel 5.46	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat Berdasarkan Dorongan Mencapai Tujuan..... 98
Tabel 5.47 terhadap	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Kesadaran pentingnya peran individu (Semangat Kerja) 99
Tabel 5.48	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Kebutuhan Individu terpenuhi demi Tercapainya Prestasi Kerja (Semangat Kerja) 99
Tabel 5.49	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Bekerja sesuai Target yang Ditentukan (Semangat Kerja) 100
Tabel 5.50	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Malaksanakan Tugas Berorientasi pada Keberhasilan (Semangat Kerja) 100

Tabel 5.51	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Sikap ketika di limpahkan Job dalam Organisasi (Semangat Kerja) 101
Tabel 5.52	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Semangat Kerja 102
Tabel 5.53	Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat Berdasarkan Gagasan yang Dimiliki setiap Individu (Inisiatif dan Kreativitas) 103
Tabel 5.54	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Hasil Pelaksanaan Pekerjaan (Inisiatif dan Kreativitas) 104
Tabel 5.55	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Menganalisa Terhadap Persoalan yang Tejadi (Inisiatif dan Kreativitas) 105
Tabel 5.56	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Rasa Suka dengan Team work dalam Bekerja (Inisiatif dan Kreativitas) 105
Tabel 5.57	Rekapitulasi Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Inisiatif dan Kreativitas 106
Tabel 5.58	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Penyelesaian Pekerjaan baik secara Bekerjasama ataupun individu (Rasa Tanggung Jawab) 107
Tabel 5.59	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Profesional dalam bekerja (Rasa Tanggung Jawab) 108
Tabel 5.60	Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Tenggang Rasa dalam Bekerja (Rasa Tanggung Jawab) 108
Tabel 5.61	Perhitungan Konsstanta dan Koefisien arah Regresi 113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan zoon politicon. Pada umumnya, manusia adalah makhluk sosial yang beda dengan makhluk hidup lainnya, namun saling ada keterkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Manusia juga merupakan makhluk sosial yang mana membutuhkan manusia satu dengan manusia lainnya, sehingga dengan adanya keterkaitan tersebut menjadikan manusia tidak dapat hidup sendiri.

Di dalam kehidupan sehari-hari manusia akan melakukan interaksi baik itu di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Seperti halnya melakukan interaksi terhadap sesama manusia, interaksi yang dilakukan tersebut baik itu dengan keluarganya, teman, bahkan dengan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, tidak jarang mereka banyak menghabiskan waktunya untuk bekerjasama dengan yang lain di dalam suatu organisasi.

Di dalam organisasi, manusia memiliki peran yang cukup penting karena manusia merupakan faktor yang paling utama dalam menggerakkan suatu organisasi. Tanpa adanya campur tangan manusia, maka suatu organisasi tidak akan dapat hidup dan beroperasi dengan baik. Sebagai penggerak organisasi, manusia juga merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Dan demi tercapainya tujuan organisasi, harus adanya jalinan team work yang solid, memiliki komponen-komponen tugas yang berbeda-beda namun memiliki keterkaitan, dan juga dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dengan kata lain, manusia adalah oknum yang memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas masing-masing yang harus membentuk team work yang solid agar dapat mencapai target dan tujuan organisasi.

Selayaknya organisasi, negara juga merupakan suatu organisasi yang memiliki cakupan ke dalam ruang lingkup kekuasaan negara yang terdiri dari pemerintahan, wilayah, masyarakat/penduduk, dan sumber daya yang tersedia di dalamnya. Selain itu, komponen yang memiliki kedudukan yang paling penting terutama di negara demokrasi mencakup pula trias politika yakni eksekutif (yakni yang membuat keputusan), yudikatif (yang mengesahkan keputusan), dan legislatif (yang menjalankannya). Hal itu semata-mata bertugas untuk mengabdikan kepada negara dan memberi pelayanan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, pemerintah merupakan oknum yang menjadi abdi masyarakat atau abdi negara yang melayani masyarakat.

Orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi akan memiliki hubungan erat secara psikologis melalui interaksi yang dilakukan antara sesama dalam waktu yang bersamaan. Hubungan tersebut baik bersifat pribadi maupun bersifat struktural dan hirarkis. Hal demikian terjadi karena adanya pemimpin, yang dipimpin, adanya peraturan, serta terdapat pembagian tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk dapat membangun dan menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi melalui aspek-aspek perubahan sikap dan perilaku

yang diharapkan, dan juga mampu menyesuaikan diri terhadap tantangan kerja pada saat ini ataupun yang kemungkinan besar yang akan terjadi dimasa mendatang.

Selain itu, budaya organisasi juga merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk dapat melaksanakan aktivitas bekerja sehingga menciptakan aspek-aspek kehidupan berorganisasi seperti hakekat tujuan, dan berbagai sasaran yang ingin dicapai, strategi yang hendak diterapkan, visi dan misi organisasi, norma-norma berperilaku dalam organisasi, serta bentuk interaksi yang dikehendaki di dalam organisasi baik secara horizontal ataupun secara vertikal.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya pengarah dan persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan kearah pencapaian tujuan.

Motivasi menyangkut tentang persoalan perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Beberapa faktor diantara faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari situasi yang ada dan merupakan sebagai variabel-variabel bebas (*independen*) yang dapat dikendalikan oleh suatu organisasi. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda karena banyak faktor yang memengaruhi yang menjadi menggerakannya seperti

kepribadian seseorang, ambisi, pendidikan, dan usia. Pemikiran dan tindakan yang positif bersama dengan keinginan yang keras yang melekat pada tujuan suatu tindakan yang melekat pada arah tujuan suatu tindakan juga merupakan faktor-faktor motivasi.

Di dalam organisasi baik itu berasal dari pimpinannya ataupun berasal dari pegawai harus terciptanya motivasi yang cukup kuat untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi agar segala tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien dan efektif. Suatu budaya organisasi yang tercipta di dalam organisasi itu sendiri akan menjadi faktor yang cukup penting pula agar motivasi yang berasal dari setiap individu pegawai dapat tercipta dengan baik.

Sebagai lembaga perwakilan rakyat dan sebagai sebuah institusi politik masyarakat, DPRD dan seluruh perangkatnya memiliki peran yang sangat penting dalam mensejahterahkan rakyat dan negara. Untuk dapat menjalankan tugas, fungsi dan wewenangnya sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku maka kedudukan, susunan tugas, wewenang, hak dan kewajiban DPRD Nomor 18/KPTS/DPRD/1999 tanggal 23 September 1999.

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPRD dibentuk Sekretariat Dewan yang personalnya terdiri atas Pegawai Negeri Sipil, yang dipimpin oleh Sekretariat DPRD. Di dalam Sekretariat DPRD juga adanya terciptanya struktur organisasi.

Adapun tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD adalah sebagai berikut:

- a. Memimpin, membina, dan mengkoordinasikan serta mengendalikan penyelenggaraan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum, persidangan dan protokoler, perundang-undangan serta keuangan dalam rangka memberikan pelayanan serta mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD
- b. Perumusan dan Penetapan rencana strategis dan rencana kerja Sekretariat DPRD sesuai dengan visi dan misi daerah
- c. Penetapan pedoman dan petunjuk teknis penyelenggaraan urusan lingkup Sekretariat DPRD
- d. Pembinaan dan Pengendalian pelaksanaan tugas Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional
- e. Pembinaan Administrasi Perkantoran
- f. Pemberian Pelayanan dan Pembinaan kepada Unsur Terkait serta pelaksanaan hubungan kerja sama SKPD, Lembaga /instansi terkait dalam rangka penyelenggaraan kegiatan Sekretariat DPRD
- g. Pengembangan dan Pembinaan Karir Pegawai Sekretariat DPRD

Disamping itu, untuk melaksanakan uraian tugas-tugas sekretariatan, Sekretariat DPRD Provinsi Riau melaksanakan dan menciptakan budaya dan iklim organisasi. Hal itu dilakukan demi kelangsungan proses kerjasama dan keharmonisan kerja, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

Namun kenyataannya pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau masih terdapat beberapa kebiasaan-kebiasaan atau budaya yang kurang baik, sehingga mengakibatkan kurang efektif dan efisiennya pelaksanaan tugas pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau tersebut.

Adapun beberapa gejala-gejala yang ada pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau yakni belum optimalnya pelayanan pegawai, sering tidak berada di tempat pada saat jam bekerja, kesadaran dan loyalitas bekerja pegawai masih rendah sehingga bekerja masih menunggu perintah dari atasan, datang terlambat dan tingkat absensi terhadap kehadiran pegawai masih kurang, dan lain sebagainya.

Dari gejala-gejala yang terjadi tersebut menyebabkan dampak kepada motivasi kerja pegawai sehingga tujuan yang ditetapkan tidak terealisasi dengan baik. Tingkat persentase absensi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 1.1 yang memaparkan secara singkat mengenai absensi para pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang penulis peroleh langsung dari bagian Kepegawaian dan Tata Usaha DPRD Provinsi Riau berdasarkan absensi pada tahun 2011, yakni sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Provinsi Riau Kota Pekanbaru tahun 2011

No	Bulan (2011)	Jumlah Kerja (perbulan)	Jumlah Pegawai	Absensi			Persentase Tidak hadir
				Sakit	Izin	Alpa	
1	Januari	21	184	13	22	5	21,73%
2	Februari	21	184	30	17	8	29,89 %
3	Maret	21	184	21	18	12	27,72 %,
4	April	21	184	15	9	4	15,22 %
5	Mei	21	184	19	21	18	31,52 %
6	Juni	21	184	5	13	11	15,76 %
7	Juli	21	184	8	7	14	15,76 %
8	Agustus	21	184	11	19	12	22,82 %
9	September	21	184	12	11	13	19,56 %
10	Oktober	21	184	22	8	9	21,19 %
11	November	21	184	15	7	17	21,19 %
12	Desember	21	184	19	11	7	20,10 %

Sumber : *Data olahan Penelitian Absensi Sekretariat DPRD 2011*

Dari table 1.1 di atas cukup tertera mengenai tingkat kehadiran dan partisipasi pegawai dalam bekerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru. Absensi untuk kehadiran seluruh pegawai dilaksanakan pada apel pagi dan hasil persentase bekerja pegawai menunjukkan angka yang cukup tinggi.

Pada table 1.1 juga dapat disimpulkan bahwasannya tingkat motivasi pegawai dalam bekerja bisa dinilai. Dengan kata lain apabila seorang pegawai datang ke kantor sebelum jam masuk dan apel pagi, maka bisa menggambarkan bagaimana motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam memulai suatu pekerjaan cukup tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pada kolom bulan merupakan bulan-bulan yang ada dalam tahun masehi mulaidari bulan januari hingga bulan desember tahun 2011. Pada kolom jumlah kerja menunjukkan angka 21 (dua puluh satu). Angka 21 merupakan totalitas hari kerja pegawai yang berlaku dalam sebulan tidak termasuk kepada hari libur akhir pekan.

Selain persentase absensi yang cukup tinggi, keterlambatan dalam penyelesaian kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas sehingga hasil yang diberikan sering tidak sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan.

Jumlah pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru selama penulis melakukan penelitian sebanyak 184 orang. Terdiri dari 8 Kepala Bagian, 12 Kepala Sub bagian, 124 Staf Pegawai Negeri Sipil dan 40 Orang staf honorer.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis ingin mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul : **“ Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang, bahwa budaya dan iklim organisasi memiliki dampak yang cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau?
2. Bagaimana motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antara Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau di Pekanbaru,
2. Untuk mengetahui motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau,
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara garis besar terbagi menjadi ruang lingkup, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Manfaat Teoritis :

1. Memberikan tambahan pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peranan dan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
2. Agar penelitian ini dapat memiliki faedah bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja khususnya pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Manfaat Praktis :

1. Sebagai bahan masukan pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau dalam menciptakan budaya organisasi yang baik agar dalam menjalankan tugas pemerintahan serta pelayanan terhadap masyarakat lebih efisien dan efektif.
2. Memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

E. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan akan dibagi dalam VI (enam) pokok bahasan, masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub-sub bab sebagai berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari Latar belakang, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori, dan definisi konsep budaya organisasi dan motivasi kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang waktu dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran umum daerah penelitian dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas tanggapan mengenai budaya kerja organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

1.1 Pengertian Organisasi

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai suatu alat atau wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama dengan pola tertentu yang perwujudannya memiliki interaksi baik fisik maupun non fisik. secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinir yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (2009:170).

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu. Organisasi yang berperan sebagai unit sosial yang pada umumnya sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, yang memiliki anggota dua orang atau lebih yang saling bekerja sama serta terkoordinir untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Organisasi Menurut James D. Mooney, merupakan setiap bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. **Allen mendefinisikan** Organisasi adalah suatu proses identifikasi dan pembentukan serta pengelompokan kerja, mendefinisikan dan mendelegasikan wewenang maupun tanggung jawab dan menetapkan hubungan - hubungan dengan maksud untuk

memungkinkan orang-orang bekerjasama secara efektif dalam menuju tujuan yang ditetapkan.

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan, Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya berupa alat dan wadah semata.

Sebuah organisasi tidak akan bisa lepas dengan yang namanya struktur organisasi. Karena struktur organisasi adalah cara suatu aktivitas organisasi dibagi, di organisir, dan dikoordinasikan. Dalam satu organisasi seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting karena bentuk kepemimpinan dan kebudayaan akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan iklim organisasi tersebut.

Sebuah struktur organisasi harus memuat tentang 5 hal sebagai berikut :

- a. Daftar pekerjaan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi
- b. Membagi jumlah beban kerja dalam tugas-tugas atau biasa disebut pembagian kerja (division of work)
- c. Menggabungkan tugas-tugas dalam keadaan yang logis dan efisien atau departementalisasi (departmentalization)
- d. Menetapkan mekanisme untuk koordinasi

- e. Memonitor efektivitas struktur organisasi dan melakukan penyesuaian apabila diperlukan

1.2 Pengertian Budaya Organisasi

Pada hakikatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas- dan lebih mendalam serta menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah mengenai budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini menjadi suatu tinjauan yang cukup menarik, terlebih lagi dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Perubahan dalam organisasi dapat diketahui pada waktu manajemen menyadari bahwa kegiatan, tujuan atau nilai-nilai organisasi pada saat itu dirasakan kurang sempurna, jika terdapat adanya perbedaan yang nyata antara apa yang dilakukan oleh sebuah organisasi dengan apa yang nyata dilaksanakan.

Budaya (*culture*) merupakan suatu total pikiran, karya, dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya organisasi. Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli :

Budaya Organisasi sebagai polaterintegritas dan prilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, artifak serta tergantung kepada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Menurut Robbins (1996:289), Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Sedangkan Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Sementara itu menurut Schein dalam Sobirin (2007:132) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai

cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin, karena budaya organisasi yang baik sedikit banyaknya mempengaruhi terbentuknya iklim serta motivasi kerja dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena budaya dan motivasi kerja organisasi tersebut memiliki dampak yang nyata pada keefektifan dan keefisienan kerja. Budaya organisasi yang dibangun dan dipelihara akan dapat berkembang dan memberikan banyak manfaat kepada organisasi tersebut.

Setiap organisasi memiliki kebudayaan masing-masing dimana budaya organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai-nilai dan kepercayaan yang menjadi titikpusat dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan falsafah inti yang mendorong organisasi bahkan telah mungkin berkembang dalam kurun waktu yang cukup lama.

Wirawan (2007;10) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga dapat mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, tidak dapat dikatakan baik atau buruk karena kesan baik atau buruk tersebut timbul tatkala terjadinya interaksi antar anggota yang ada di organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dianggap sebagai alat penentuan arah organisasi, mengarahkan apakah yang akan boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh untuk dilakukan serta bagaimana untuk mengalokasikan sumber daya dan bagaimana mengelola sumber daya perusahaan serta sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kesuksesan atau tidaknya suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut menjaditumbuh berkembang secara berkelanjutan.

Selain dapat meningkatkan efektifitas kerja, budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk meningkatkan dan mendorong motivasi kerja anggota organisasi, baik itu dalam kurun waktu jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana cara mengalokasikan sumber daya organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

A. Karakteristik Budaya Organisasi

Pada hakekatnya, budaya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Apabila pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka batapun bagusnya suatu bangunan tidak akan cukup kuat untuk dapat menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek yang terkait dengan budaya yang akan dibangun.

Menurut Robbins (2003:525) yang dikemukakan kembali oleh Prof. Dr. Wibowo (2010:37), ada tujuh karakteristik budaya sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*). yaitu suatu tingkatan sejauh mana pegawai diharapkan memiliki dorongan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal detail (*attention to detail*) yaitu sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal terperinci.
- 3) Berorientasi pada manfaat (*outcome orientation*) yaitu lebih memusatkan kepada manajemen lebih kepada hasil yang dicapai ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Berorientasi kepada orang (*people orientation*) yaitu dimana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang lain yang ada di dalam organisasi.

- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi berdasarkan tim ketimbang secara individual.
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai (*easygoing*).
- 7) Stabilitas (*stability*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Selain ketujuh karekteristik yang dikemukakan di atas, menurut Victor Tan (2002:20) ada sepuluh karekteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inisiatif individual. Menunjukkan tingkat tanggung jawab,kebebasan, dan indenpendesi yang dimiliki individu.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko. Suatu keadaan sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
- 3) Arah. Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- 4) Integritas. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi di dorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

- 5) Dukungan dari manajemen. Tingkat sejauh mana para manajer meberikomunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan, terhadap bawahan mereka.
- 6) Kontrol. Jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk megawasi dan mengendalikan prilaku pegawai.
- 7) Identitas. Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
- 8) Sistem imbalan. Tingkat sejauh mana alokasi imbalan. Misalnya kenaikan gaji, promosi dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik. Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakankonflik dan kritik secara terbuka.
- 10) Pola-pola komuniaksi. Tingkat sjauh mana komunikasi organisasi dibatasi hierarki kewenangan yang formal,

Budaya organisasi memiliki peran dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dan dalam membuat suatu keputusan. Dengan demikian, dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan ara bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi. Makin kuat budaya organisasi, maka makin berkurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada prilaku pegawai. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para pegawai jika mereka menerima budaya organisasi dengan baik. (Robbins, 2007 : 485)

B. Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh pegawai. Budaya tersebut harus memiliki akar dan nilai-nilai luhur yang kuat yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan, keseimbangan, dan kesejahteraan.

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam organisasi yaitu mempunyai peran tapal batas, budaya memberikan rasa identitas kepada seluruh anggota-anggota organisasi, budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya juga berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Menurut pandangan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:518) yang dikemukakan kembali oleh Wibowo (2010:51), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Budaya memberikan rasa identitas. Semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa menjadi bagian penting darinya.

- 2) Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi. Dengan adanya kekuatan budaya (*stronge culture*) menjadikan setiap individu merasa suatu bagian yang besar dan juga terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.
- 3) Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Budaya dapat membimbing kata dan perbuatan pekerja, dengan harapan apa yang harus dilakukan pada waktu yang berbeda oleh individu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai:

- 1) Menunjukkan identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi;
- 2) Menunjukkan batasan peran yang jelas,
- 3) Menunjukkan komitmen kolektif,
- 4) Membangun stabilitas system sosial,
- 5) Membangun pikiran sehat dan masuk akal,
- 6) Memperjelas standar perilaku.

Fungsi budaya organisasi mencakup, yakni : sebagai identitas organisasi, sebagai komitmen kolektif, sebagai stabilitas sistem sosial, dan sebagai alat yang memberi pengertian. Implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja pada suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan kemauan manajemen untuk menciptakan dan membangun etika perilaku, dan budaya organisasi yang anti terhadap kecurangan, sehingga dapat mengurangi bahkan menghindari kecurangan yang mungkin saja bisa terjadi dalam melaksanakan tugas.

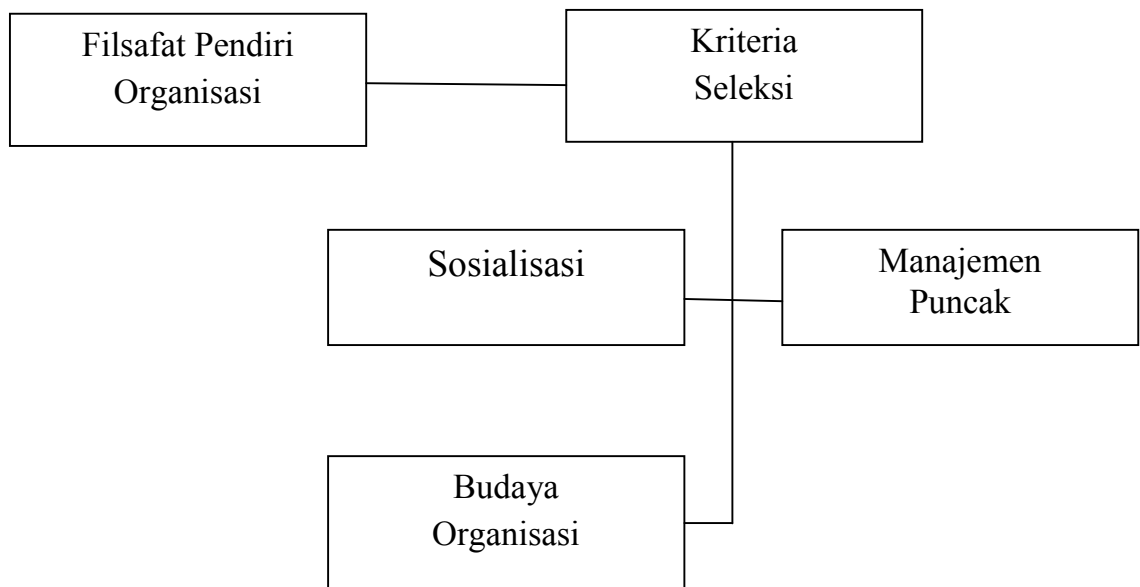
C. Proses Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa adanya proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi tersebut. Begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun dimulai. Terbentuknya budaya organisasi tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbit melainkan terbentuknya budaya organisasi harus melalui proses dan tahap-tahapan.

Proses terjadinya budaya organisasi melalui tiga cara, yakni :

- 1) Para wirausahawan mengambil dan mempertahankan bawahan-bawahan atau anggota-anggota yang berfikir dan merasakan cara yang mereka lakukan;
- 2) Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan cara berfikir dan cara merasakan mereka;
- 3) Perilaku mereka sendiri adalah model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi dan menginternalisasikan keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi dari mereka.

Gambar 2.1
Pembentukan Budaya Organisasi



Sumber : Susanto : 2009

Penjelasan Diagram diatas, Filsafat sebagai pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi. Artinya, para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi.

Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya organisasi.

Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan dan memperkerjakan individu yang memiliki pengetahuan, kepandaian, dan kemampuan untuk dapat menghasilkan suatu prestasi pekerjaan dalam organisasi. Setiap organisasi akan mengenalkan pekerjaan dan lingkungan internal organisasi terhadap karyawan barunya. Biasanya karyawan baru itu melaksanakan tahapan orientasi sebagai suatu proses adaptasi dengan pekerjaan.

D. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimiliki oleh setiap organisasi, tidak memandang baik itu dari sudut negatif maupun sudut positif yang cukup mempengaruhi di dalamnya (2011:10). Secara teoritis, budaya organisasi memiliki indikator-indikator yang mendasar. Adapun indikator-indikator budaya organisasi tersebut yaitu:

1. ***Dominant Culture***, merupakan budaya yang berlaku secara menyeluruh di dalam organisasi dan juga sebagai suatu sudut pandang budaya yang memberi warna kepribadian yang berbeda pada suatu organisasi. Dominant culture menunjukkan perbedaan atau ciri khusus antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

2. ***Subcultures***, merupakan budaya yang ada di dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi. Anggota *subculture* berbagi nilai sebagai tambahan pada *core value* organisasi sebagai keseluruhan dan cenderung berkembang dalam organisasi besar yang mencerminkan masalah bersama, situasi ataupun pengalaman yang dihadapi anggota.

3. **Core Values**, merupakan kandungan *dominant culture* yang memuat nilai-nilai utama atau dominan yang diterima di seluruh organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasional yang merupakan dasar dari budaya organisasi, dan system nilai merupakan pola nilai-nilai di dalam suatu organisasi.

4. **Strong Culture** dan **Weak Culture**, atau sering di kenal dengan kekuatan dan kelemahan budaya memiliki dampak yang cukup besar pada perilaku pekerja dan biasanya lebih langsung dihubungkan dengan penurunan *turnover*.

5. **Appropriate Culture(budaya yang tepat)**, budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Pada organisasi kondisi kompetitif yang memerlukan pengambilan keputusan cepat dan juga tepat serta harus sesuai dan cocok pada permasalahan yang ada.

6. **Adaptive(budaya adaptif)** dan **Unadaptive Culture**, pada teori ini hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan menyesuaikan perubahan lingkungan akan berkaitan dengan kinerja tinggi untuk jangka panjang. Unadaptive culture atau budaya yang tidak adaptif biasanya sangat birokratis, orangnya reaktif, menolak resiko dan juga tidak kreatif. Lain halnya dengan adaptive culture yang mana memerlukan pengambilan resiko, kepercayaan dan juga pendekatan proaktif terhadap kehidupan organisasional maupun individual.

E. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*To move*). Motivasi juga berasal dari kata dasar yakni kata motif. Motivasi merupakan perkembangan dari kata motif yang sifatnya telah aktif. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motif yang sudah aktif disebut motivasi.

Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, misalnya motivasi mewakili proses-prose psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan arah tertentu. Rumusan lain tentang motivasi oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yakni kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Chung & Meggison motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditjukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.

Disisi lain menurut Santoso, motivasi merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landsan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Dalam teori Maslow bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan di bawahnya dan seterusnya. Adapun tingkatan hierarki tersebut adalah sebagai berikut :

- a) *Physiological Needs*, merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu, seperti sandang, pangan, dan papan
- b) *Safety and Security needs*, merupakan kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pokok terpenuhi
- c) *Social needs*, kebutuhan sosial, maksudnya kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi, yang menjadi motivator penting bagi perilaku, seperti ingin mendapatkan pengakuan dari masyarakat sekitar, ikut bergabung dengan organisasi lainnya.
- d) *Esteem needs*, merupakan kebutuhan yang keempat yakni kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri dari pihak lain.
- e) *Self-actualization needs*, yakni berupa kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif dalam arti kata seluas-luasnya.

Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, akan tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan suatu kegiatan yang tidak disukainya.

Kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien. Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Hal ini dijelaskan oleh Chauhan bahwa motivasi menunjuk pada gejala yang melibatkan dorongan perbuatan terhadap tujuan tertentu.

b. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Pada umumnya, ada dua komponen utama untuk menganalisis motivasi sebagai dasar tingkah laku individu, yaitu:

- 1) komponen internal, merupakan dorongan yang berdasarkan kebutuhan atau motif, dan ;
- 2) komponen tujuan yang ingin dicapai.

Akan tetapi, secara garis besar Motivasi kerja dapat diukur dengan empat indikator yakni sebagai berikut:

1. **Dorongan mencapai tujuan.** Setiap individu memiliki suatu target yang hendak dicapai dan sering kali tujuan tersebut tidak sama antara satu individu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya suatu dorongan yang sangat kuat yang dimiliki oleh setiap individu maka segala daya dan upaya disalurkan untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.

2. **Semangat kerja.** Untuk dapat mencapai dan memenuhi segala aspek yang menjadi tujuan tertentu yang diinginkannya, maka akan timbul semangat kerja dalam menjalani tugas.

3. **inisiatif dan kreativitas,** timbul seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi serta akan memicu adanya kreativitas terhadap diri individu itu sendiri.

4. **rasa tanggung jawab,**

Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu Maslow mengemukakan bahwa studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia.

Oleh karena, peluang terjadinya perubahan terhadap motivasi pada diri seseorang dalam waktu kurun waktu yang singkat, jika ternyata motivasi yang pertama mendapat hambatan atau kemungkinan tidak dapat terpenuhi.

1.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Al-qur'an dan sunnah rasulullah merupakan pedoman bagi manusia di dalam seluruh aspek kehidupan yang menjadikan hidup manusia di dunia lebih terarah. Termasuk di dalam bidang ekonomi dan sosial tidak luput kajian islam.

Di dalam pandangan islam, manusia merupakan makhluk sempurna yang Allah ciptakan ketimbang makhluk yang lainnya. Manusia diberikan akal dan pikiran untuk bisa mencari rizki yang sebanyak-banyaknya dan hidup dalam bekerja dengan penuh semangat yang tinggi. Hal tersebut semata untuk beribadah kepada Allah SWT.

Di dalam ayat Ali-Imran surah 104-105 menjelaskan mengenai pentingnya manusia saling berinteraksi pada organisasi :

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan ;, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.(104)”

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebaikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.(104) Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka, mereka itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat,(105) [Q.S. Ali Imran : 104-105]”

Dan hadist mengenai organisasi adalah sebagai berikut :

وَالَّذِينَ: قَوْلُهُ تَعَالَى وَأَنْ لَيْسَ لِيْلَاءِئِنْسِنَ إِلَّا مَا سَعَى فَأَنْزَلَ اللهُ بَعْدَ هَذَا: عَنْ ابْنِي عَبَّاسٍ

أَمْنُواوَاتَّبَعْتَهُمْ دُرَيْبُهُمْ بِأَيْمِنِ الْحَقَائِبِهِمْ دُرَيْبُهُمْ فَأَدْخَلَ اللهُ الْأَبْنََاءَ بِصَلَاحِ الْأَبَاءِ الْجَنَّةَ

“Dari sahabat Ibnu Abbas dalam firman Allah SWT Tidaklah bagi seseorang kecuali apa yang telah dikerjakan, kemudian Allah menurunkan ayat surat At-Thuur; 21. “dan orang-orang yang beriman, dan yang anak cucu mereka mengikuti mereka dalam keimanan, kami pertemukan anak cucu mereka dengan

mereka, maka Allah memasukkan anak kecil ke surga karena kebaikan orang tua.” (r.a ibnu abbas).

Sebagaimana di dalam Al-quran menjelaskan mengenai semangat dan motivasi kerja yang dijelaskan dalam surah Al-Insyirah 1-8 :

صَدْرًا كَلَّشْنَا خَائِمًا, وَزُرَّ كَعْنَاكَ وَوَضَعْنَا, ظَهْرًا كَأَنْقَضْنَا الَّذِي,
ذِكْرًا كَلَّوْرَفَعْنَا, يُسْرًا الْعُسْرَ مَعْفَانًا, يُسْرًا الْعُسْرَ مَعَانًا
فَانصَبْ فَرَعْتَقَادًا, فَارْغَبْ بِكُوَالِي

Artinya :

1. Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?
2. dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu
3. yang memberatkan punggungmu?
4. Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu,
5. Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,
6. sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain
8. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya di dalam suatu pekerjaan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh dengan hati yang ikhlas, dan tidak memantokkan terhadap imbalan materi semata, sehingga produktivitas serta motivasi kerja dapat terwujud dari dalam diri manusia.

1.4 Definisi Konsep

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda-beda dan kesalahan dalam penegrtian konsep-konsep yang terdapat dalam penelitian ini, maka dirumuskan beberapa konsep operationla yang akan diuji dengan teknik pengukuran.

Adapun pengukurannya adalah sebagai berikut :

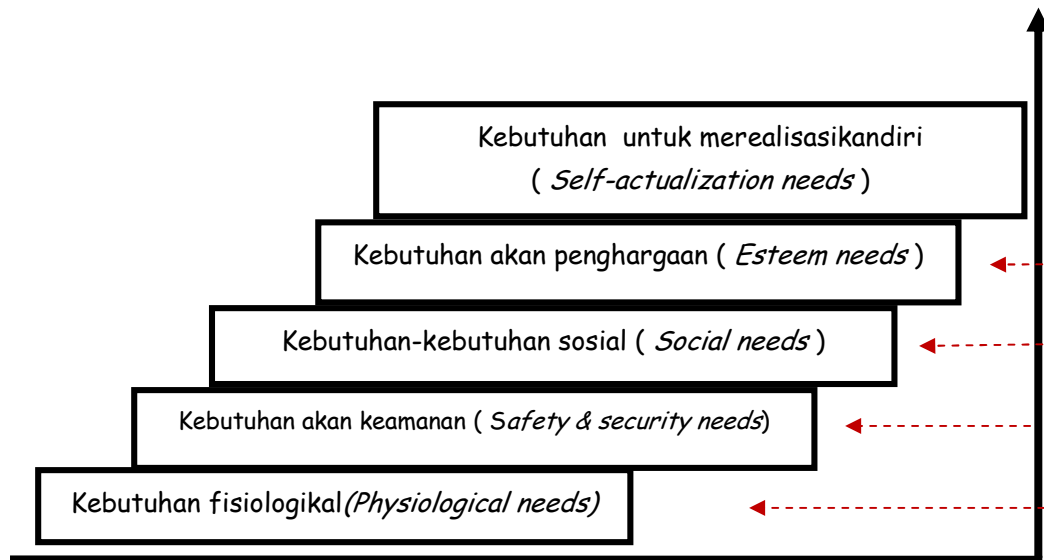
1. Organisasi merupakan unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur, memiliki struktur, memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai serta mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.
2. Budaya merupakan pola asumsi dasar yang di bagikan oleh kelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakinkan kebenaran pola asumsi tersebut.sebagai cara untuk dapat menyelesaikan suatu persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota organisasi baru sebagai cara yang benar untuk bersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi
3. Motivasi Kerja

Motivasi ini pada dasarnya adalah faktor intern yang terdapat di dalam masing-masing individu manusia yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang mendorong seseorang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan proses yang tidak dapat diamati, akan tetapi bisa ditafsirkan melalui tindakan individu yang bertingkah laku, sehingga motivasi merupakan konstruksi jiwa.

1.5 Konsep Operasional

Kata motivasi memiliki istilah yang berbeda-beda penafsirannya serta silih berganti. Istilah-istilah tersebut terkadang diartikan sebagai kebutuhan (*needs*), keinginan (*want*), dorongan (*drive*), atau *impuls*. Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda, terletak pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginannya dalam bekerja tergantung kepada motivasinya. Selain itu, adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motivasi itu sendiri. Dorongan-dorongan yang menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar. Atas dorongan itu pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan, dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut.

Maslow memandang motivasi seseorang individu, sehubungan dengan suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi, yang masing-masing memiliki peringkatnya sendiri, bukan dalam bentuk daftar rangsangan-rangsangan sederhana yang tidak terorganisasi.



Gambar 2.2
Hirarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H. Maslow

Keterangan :

A.H Maslow memandang motivasi seseorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang didepreterminasi. Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan yang paling impreatif, tetapi secara psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

Hirarki kebutuhan dan Maslow merupakan suatu pernyataan luas tentang kebutuhan-kebutuhan manusia dan ia menyediakan sebuah kerangka dasar konseptual sebagai landasan untuk memahami kekuatan-kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam situasi-situasi tertentu.

Dalam 5 tingkatan menurut teori Abraham. A Maslow, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi

sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting, yakni

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)

Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Dengan adanya tingkatan-tingkatan faktor urutan motivasi tersebut, mengandung suatu nilai-nilai penting yang paling mendasar dan dapat mempengaruhi pencapaian motivasi setiap individu.

Akan tetapi, di dalam ajaran islam umat manusia di wajib untuk bekerja agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, bekerja sesuai pada jalan Allah yakni dengan ajaran islam. Hal tersebut agar apa yang telah dilaksanakan oleh umat manusia dapat di-ridhai oleh Allah SWT sehingga keberkahan yang diperoleh dalam bekerja dan rezki yang diperolehpun menjadi berkah pula. Motivasi yang ada di dalam diri umat manusia menjadikan dorongan yang ada di dalam diri agar lahir keikhlasan di dalam hati manusia dalam menjalankan

tugasnya sehingga pencapaian tujuan yang dikehendaki dapat tercapai pula, akan tetapi tidak dapat dilepaskan dengan ajaran islam agar keridhaan Allah SWT pun tidak menjauh dari aktivitas umat manusia. Sebagaimana di dalam Al-quran menjelaskan mengenai semangat dan motivasi kerja yang dijelaskan dalam surah Al-Insyirah 1-8 :

صَدْرًا كَلَّكُنَّ شَرَحًا لَمْ, وَزُرْ كَعَنَّا وَوَضَعْنَا, ظَهَرَ كَأَنْقَضَا الَّذِي,
ذِكْرًا كَلَّكُورَ فَعَنَّا, يُسِرَّ الْعُسْرَ مَعْفَانًا, يُسِرَّ الْعُسْرَ مَعْفَانًا,
فَأَنْصَبَفَرَ عَتَّقَا إِذَا, فَأَرْغَبَ بِكَوَالِي

Artinya :

1. Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?
2. dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu
3. yang memberatkan punggungmu?
4. Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu,
5. Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,
6. sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain
8. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya di dalam suatu pekerjaan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh dengan hati yang ikhlas, dan tidak memantokkan terhadap imbalan materi semata, sehingga produktivitas serta motivasi kerja dapat terwujud dari dalam diri manusia.

Adapun nilai-nilai yang mendasar yakni sebagai berikut :

1. Adanya integritas;
2. Profesional dalam bekerja;
3. Keteladanan
4. serta mengharapkan suatu penghargaan (*reward*)

Adapun indikator-indikator budaya organisasi tersebut yaitu:

1. ***Dominant Culture***, merupakan budaya yang berlaku secara menyeluruh di dalam organisasi dan juga sebagai suatu sudut pandang budaya yang memberi warna kepribadian yang berbeda pada suatu organisasi. Dominant culture menunjukkan perbedaan atau ciri khusus antara organisasi yang satu dengan yang lainnya.

2. ***Subcultures***, merupakan budaya yang ada di dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi. Anggota *subculture* berbagi nilai sebagai tambahan pada *core value* organisasi sebagai keseluruhan dan cenderung berkembang dalam organisasi besar yang mencerminkan masalah bersama, situasi ataupun pengalaman yang dihadapi anggota.

3. ***Core Values***, merupakan kandungan *dominant culture* yang memuat nilai-nilai utama atau dominan yang diterima di seluruh organisasi. Nilai-nilai dan keyakinan organisasional yang merupakan dasar dari budaya organisasi, dan system nilai merupakan pola nilai-nilai di dalam suatu organisasi.

4. **Strong Culture** dan **Weak Culture**, atau sering di kenal dengan kekuatan dan kelemahan budaya memiliki dampak yang cukup besar pada perilaku pekerja dan biasanya lebih langsung dihubungkan dengan penurunan *turnover*.

5. **Appropriate Culture**(budaya yang tepat), budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Pada organisasi kondisi kompetitif yang memerlukan pengambilan keputusan cepat dan juga tepat serta harus sesuai dan cocok pada permasalahan yang ada.

6. **Adaptive**(budaya adaptif) dan **Unadaptive Culture**, pada teori ini hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan menyesuaikan perubahan lingkungan akan berkaitan dengan kinerja tinggi untuk jangka panjang. Unadaptive culture atau budaya yang tidak adaptif biasanya sangat birokratis, orangnya reaktif, menolak resiko dan juga tidak kreatif. Lain halnya dengan adaptive culture yang mana memerlukan pengambilan resiko, kepercayaan dan juga pendekatan proaktif terhadap kehidupan organisasional maupun individual.

Motivasi kerja dapat diukur dengan empat indikator yakni sebagai berikut:

1. **Dorongan mencapai tujuan.** Setiap individu memiliki suatu target yang hendak dicapai dan sering kali tujuan tersebut tidak sama antara satu individu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya suatu dorongan yang sangat kuat yang dimiliki oleh setiap individu maka segala daya dan upaya disalurkan untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.

2. **Semangat kerja.** Untuk dapat mencapai dan memenuhi segala aspek yang menjadi tujuan tertentu yang diinginkan, maka akan timbul semangat kerja dalam menjalani tugas.

3. **Inisiatif dan kreativitas,** timbul seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi serta akan memicu adanya kreativitas terhadap diri individu itu sendiri.

4. **Rasa tanggung jawab,** Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu Maslow mengemukakan bahwa studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia.

Apabila dari beberapa aspek penting tersebut dapat tercapai dengan baik, maka penghargaan yang diharapkan akan diperoleh pula. Ketika suatu kebutuhan terpuaskan, maka kebutuhan tersebut tidak lagi menjadi motivasi perilaku. Dengan demikian, suatu kebutuhan yang mempunyai kekuatan tinggi. Jika suatu ketika sudah terpuaskan, maka kebutuhan tersebut telah tercapai dan kedudukannya dalam kompetensi dengan kebutuhan-kebutuhan lainnya berubah menjadi rendah tingkatannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Bentuk Penelitian

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah Sekretariat DPRD Provinsi Riau, yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman kota Pekanbaru.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengamatan terhadap permasalahan pembinaan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja .

b) Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang berkenaan dengan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja yang diperoleh dari buku-buku, penjelasan-penjelasan

umum, artikel-artikel dan data-data lain yang sesuai dengan pembahasan yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek ataupun subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2003;90).

Sedangkan sampel penelitian sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Jumlah populasi yang diambil dari jumlah keseluruhan pegawai yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yaitu sebanyak 184 pegawai.

Dari populasi yang ada, maka diambil sampel sebanyak 64 pegawai dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{184}{1 + \frac{184}{184 \cdot 10\%}^2} = \frac{184}{1 + 184}$$

$$n = \frac{184}{2184} = 65 \text{ orang}$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolrir atau diinginkan, misalnya 2%

3.5 Variabel Penelitian

Ada dua jenis variable yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sebagai variable bebas (variable dependen) dan motivasi kerja sebagai variable terikat (variable independen).

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Bentuk Variabel	Indikator
1	Variable Terikat (Independen) : Budaya Organisasi	1. Dominant Culture 2. Subcultures 3. Core Values 4. Strong Culture dan Weak Culture 5. Appropriate Culture (budaya yang tepat) 6. Adaptive (budaya adaptif) dan Unadaptive Culture
2	Variable Bebas (Dependen) : Motivasi Kerja	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreativitas 4. Rasa Tanggung Jawab

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilaukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1) Wawancara/ Interview

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tanya-jawab secara langsung terhadap responden tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2) Angket/ Kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran angket yang berisikan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan alternatif jawaban untuk diisi oleh para responden sesuai dengan kebutuhan penelitian ini.

3.7 Teknik Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja, kemudian dilanjutkan dengan menguji hipotesis.

a. Persamaan Regresi Sederhana

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja digunakan analisa sederhana (regresi sederhana). Dengan rumus :

$$Y = a + \beta X + e$$

Keterangan :

Y = Motivasi (variable dependen)

a = konstanta

β = Koefisien Regresi

X = Budaya Kerja (Variable Independen)

b. Koefisien Korelasi Product Moment (r_{xy})

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat dan dapat digunakan metode korelasi dengan mencari koefisien korelasi *Product Moment* (r_{xy}) dan koefisien determinasi (R^2).

Untuk melihat lemahnyapengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja, amak digunakan analisa korelasi dengan rumus Regresi Linear Sederhana (Sudjana, 2002:369)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = angka indeks korelasi “r” product moment

n = Populasi/ Jumlah Sampel

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara score x dan y

$\sum x$ = Jumlah dari score x

$\sum y$ = jumlah dari score y

Untuk melihat hubungan kedua variable tersebut maka dapat dirumuskan dengan tiga ketentuan yakni sebagai berikut :

- a) H_a diterima apabila $r \geq 0$ diduga adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

b) H_0 diterima apabila $r \leq 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), digunakan penafsiran angka yang dikemukakan oleh (Hartono : 2010) adalah :

Table 3.1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
65-113,75 (25%-43,75%)	Tidak Baik
113,751-162,5 (43,751%-62,50%)	Cukup
162,51-211,25 (62,51%-81,25%)	Baik
211,251-260 (81,25%-100%)	Sangat Baik

Sumber :Hartono (2010)

Dengan nilai r yang diperoleh, maka kita dapat melihat secara langsung melalui tabel korelasi untuk menguji apakah nilai r yang diperoleh tersebut berarti atau tidak. Apabila pada tabel korelasi mencantumkan batas-batas r yang signifikan, maka dalam hal signifikansi 5% bila r menunjukkan signifikan berarti hipotesis alternatif diterima.

c. Uji R Square Koefisien Determinasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui berapa persen besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Penghitungan dilakukan dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi Product Moment, dengan rumus :

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

Keterangan :

D = koefisien determinan

$(r_{xy})^2$ = koefisien product moment antara x dan y

d. Uji-t (Korelasi Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas berpengaruh terhadap variable terikat dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Uji t atas variable bebas (X) adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = mengikuti fungsi t, dengan $df=n-2$

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

uji-t untuk mengetahui apakah pengaruh signifikan atau tidak, maka digunakan tahap-tahap yakni sebagai berikut :

- a) H_a diterima apabila (hitung) $>$ t (table), artinya ada pengaruh yang signifikan antara variable X terhadap variable Y dan P value $< 0,05$.

b) H_0 diterima apabila t (tabel), artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variable Y dan $P \text{ value} > 0,05$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN TEMPAT PENELITIAN

4.1 Sejarah DPRD Provinsi Riau

A. DPRD Riau Gotong Royong

Kemerdekaan Indonesia diproklamirkan pada tanggal 17 Agustus 1945 memberikan dampak dan berkah yang luar biasa. Perlawanan menentang Belanda mencapai puncaknya pada tanggal 10 Februari 1911. Saat itu, ketika Residen Riau , *GP de Bruin Kops* membacakan surat pemberhentian Sultan Abdurrachman Muazamsyah dan Tengku Besar atau Tengku Umar di gedung Rusyidiah Klub, menyebabkan Sultan dan Para Petinggi Kerajaan Riau menyingkir ke Johor dan Singapura.

Sejarah terus bergulir, dan pada akhirnya Riau menjadi bagian dari provinsi Sumatera Tengah dengan Gabungan Wilayah Sumatera Barat, Jambi, dan Keresidenan Riau sehingga muncullah keinginan rakyat Riau untuk hidup dalam wilayah tersendiri. Gerakan ini dipelopori beberapa pemuka masyarakat Riau, dan akhirnya terpenuhi. Langkah selanjutnya adalah menyusun tatanan pemerintah yang terlembaga sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk pelaksanaan tugas pokok tersebut dilakukan beberapa usaha, diantaranya yang paling penting adalah mengadakan konsolidasi dalam politik dalam mengisi lembaga legistatif berbentuk Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Gotong Royong yang disingkat menjadi

DPRD-GR, dengan komposisi anggota partai politik 19 kursi dan Golongan Karya 26 kursi.

Berdasarkan surat Keputusan Mendagri No. Pemda 4/9/26-27 tanggal 13 November 1967 dan 10 februari 1970 No Pemda 5/2/24-31. Berdasarkan Keputusan DPRD-GR, maka ditetapkan Pimpinan DPRD-GR sebagai berikut:

Ketua : M Yatim D. BA (Alim Ulama Islam)

Wakil Ketua : M. Syafei Abdullah (PSII)

Wakil Ketua : Drs. Hudaya (SOSKI)

Wakil Ketua : Drs. Maridin Arbis (NU)

Pada saat itu diangkat pula anggota MPRS dar Riau, yaitu :

1. Arifin Achmad (Gubernur KDH Provinsi Riau)
2. Raja Rusli BA
3. Arifin DS
4. Mansur Abdul Jabbar, dan
5. Nahar Effendy, BA

B. DPRD Riau Masa Orde Baru

- a. Periode 1971-1982 (Masa Transisi)

Pemilu I masa Orde Baru dengan peserta sembilan partai politik dan satu golongan, yaitu Parmusi, NU, Perti, PSII, Parkindo, PNI, IPKI,

Partai Murba, Parindra, dan Golongan Karya yang dilaksanakan pada tanggal 3 Juli 1971 dan menghasilkan komposisi keanggotaan DPRD Riau yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Mendagri tanggal 10 Oktober 1971 Nomor 4/Pd/1971 yang terdiri dari 40 orang terbagi dalam partai politik tujuh kursi.

Melalui surat keputusan DPRD Provinsi Riau Nomor 07/Kpts/DPRD/1971 tertanggal 18 oktober 1971 menetapkan Pimpinan DPRD Provinsi Riau sebagai berikut :

Ketua : Chairul Ali Rasahan (Golkar non-ABRI)

Wakil Ketua : Mayor Tedja Djohari (Golkar ABRI)

Wakil Ketua : A. Kadir Abbas, SH (Parmusi)

Sedangkan yang terpilih sebagai anggota MPR utusan Provinsi Riau adalah :

1. Arifin Achmad
2. Kolonel Wirasmo
3. Drs. Borman Saleh MBA
4. Ir. Raja Usman Draman
5. T. Makmun Al Rasyid
6. Drs. Halim Sahir
7. Drs. Khailani Hasan
8. Handoko Suratmin
9. Tedja Djohari

Dan anggota DPR/MPR RI dari Provinsi Riau sebagai berikut :

1. Drs. Aula Ahmad (Golongan Karya)
2. T. Muhammad Atan (Golongan Karya)
3. Umar Usman (Golongan Karya)
4. Abdurrahman Raja Mansyoer (Golongan Karya)
5. A. Aziz Mukhdis (Golongan Karya)
6. M. Thaib Parkis (Parmusi)

b. Periode 1982-1987

Periode ini merupakan awal dari perodesasi keanggotaan DPRD yang sudah teratur sejak pemerintahan Orde Baru dibentuk, dimana para wakil rakyat dipilih sekali dalam lima tahun.

Adapun komposisi keanggotaan DPRD Provinsi masa itu, terdiri dari Golongan Karya 22 orang, Partai Persatuan Pembangunan 8 orang, dan Partai Demokrasi Indonesia 1 orang, sedangkan untuk anggota yang diangkat untuk Karya ABRI 2 orang berdasarkan surat keputusan Dalam Negeri Nomor 161.24-428 tanggal 19 Juli 1982.

Anggota DPRD Provinsi Riau Daerah Tingkat I dilantik pada tanggal 26 Juli 1982 oleh Wakil Ketua Pengadilan Tinggi Negeri Sumatera Barat/ Riau Ibu Rosma Idris , SH bertindak atas nama Ketua Mahkamah Agung RI.

c. Periode 1987-1992

Adapun susunan pimpinan dewan pada periode 1987-1992 adalah sebagai berikut :

Ketua : Himron Saheman

Wakil Ketua : Suratno Admodiharjo

Wakil Ketua : Abdul Kadir Abbas

Wakil Ketua : Karsun Kasta

Sedangkan susunan pimpinan fraksi-fraksi pada periode ini, adalah :

Ketua Fraksi Karya Pembangunan : Ismet Harunsyah

Ketua Fraksi PPP : Nurbay Juss

Ketua Fraksi PDI : Suratno Admodiharjo

Ketua Fraksi ABRI : Chaerudin Mustafa

d. Periode 1992-1997

Keanggotaan DPRD Provinsi Tingkat I Riau pada periode 1992-1997 ditetapkan dengan Surat Keputusan Mendagri Nomor 161.24-403 tanggal 30 Mei 1992. Pengambilan sumpah dan janji anggota DPRD Provinsi Daerah Tingkat I Riau dilaksanakan pada hari Sabtu, 25 Juli 1992 di Gedung BALAI Dang Merdu oleh Ketua Pengadilan Tinggi Riau Victor Simanjuntak atas nama Ketua Mahkamah Agung RI.

Anggota DPRD Provinsi Tingkat I Riau berjumlah sebanyak 45 orang, terdiri dari Fraksi Persatuan Pembangunan (FPP) 5 orang, Fraksi Karya Pembangunan (FKP) 3 orang, serta Fraksi ABRI 9 (sembilan) orang.

Susunan Pimpinan DPRD Provinsi Tingkat I Riau periode 1992-1997 adalah sebagai berikut :

Ketua : Drs. Darwis Rida Z

Wakil Ketua : Kolonel PSK Chaeruddin Mustafa

Wakil Ketua : H. Abdul Kadir Abbas,SH

Wakil Ketua : Drs. H. Ismed Harunsyah

Dan dalam tata tertib DPRD yang ditetapkan dengan Keputusan DPRD Provinsi Tingkat I Riau Nomor 05/KPTS/ DPRD/1993 mengalami perubahan, sehingga menjadi :

1. Pimpinan DPRD
2. Panitia Musyawarah
3. Panitia Anggaran
4. Komisi-komisi
5. Panitia Khusus

e. Periode 1997-1999

Dalam sejarah pembentukan DPRD di Riau, terhitung sejak DPRD Gotong Royong hingga saat ini, periodisasi keanggotaan DPRD Riau yang paling singkat adalah dua tahun, yakni periode 1997-1999, yang seharusnya para anggota dewan pada periode ini dipilih untuk masa lima tahun, yakni 1997-2002.

Kondisi ini disebabkan karena terjadinya perubahan mendasar dalam tatanan sistem pemerintahan termasuk juga lembaga legislatif di Indonesia. Perubahan ini kita kenal dengan peralihan dari Orde Baru kepada era Reformasi yang saat ini masih berjalan.

Adapun susunan Pimpinan DPRD Provinsi Tingkat I Riau ketika itu, adalah :

Ketua : Drs. Darwis Rida Zainuddin

Wakil Ketua : H. Chaeruddin Mustafa

Wakil Ketua : Drs. H. Ruspan Aman, SPd

Wakil Ketua : Drs. H. Wan Abu Bakar MS

Keanggotaan DPRD Provinsi Tingkat I Riau pada periode ini diisi oleh 45 anggota, berasal Golongn Karya yang menggabungkan diri ke dalam Fraksi Karya Pembangunan (FKP) sebanyak 30 orang, Partai Persatuan Pembangunan menjadi Fraksi Persatuan Pembangunan (FPP)

sebanyak 5 orang, PDI 1 (satu) orang, dan Fraksi ABRI sebanyak 9 (sembilan) orang.

f. Periode 2004-2009

Undang-undang (UU) Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah ternyata tidak berumur panjang. Baru saja dirasakan peran dan fungsi serta kedudukan DPRD menjadi lebih besar, seperti diatur di dalam undang-undang tersebut, namun perlahan-lahan kondisi itu berubah.

Puncaknya, ketika Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 diganti dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 juga tentang Pemerintahan Daerah. Di dalam ketentuan yang baru, banyak kewenangan DPRD yang ditiadakan. Termasuk dalam salah satu fungsinya, yaitu fungsi anggaran (budgeting), bila sebelumnya DPRD bisa langsung mengesahkan Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) tentang Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) menjadi Perda APBD, namun tidak lagi dengan aturan yang baru ini.

Dari masa ke masa, adapun nama-nama yang pernah menjabat sebagai ketua DPRD Provinsi Riau dari masa ke masa adalah sebagai berikut:

- a) Kaharudin Nasution
- b) Sam Mahetow
- c) Drs. KH. M Yatim. D
- d) Chairul Ali Rasahan

- e) M. Adnan Kasim
- f) H. Masnoer
- g) H. Homron Saherman
- h) Drs. Darwis Rida Z
- i) Drh. H. Chaidir, MM
- j) Drs. H. Johar Firdaus M.Si

4.2 Visi dan Misi

a. VISI

Filosofi Pembangunan Daerah Provinsi Riau mengacu kepada nilai-nilai luhur kebudayaan Melayu sebagai kawasan lintas budaya yang telah menjadi jati diri masyarakatnya sebagaimana terungkap dari ucapan Laksamana Hang Tuah ***“Tuah Sakti Hamba Negeri, Esa Hilang Dua Terbilang, Patah Tumbuh Hilang Berganti, Takkan Melayu Hilang di Bumi”***.

Posisi strategis Provinsi Riau ditinjau secara geografis, geoekonomi dan geopolitik menjadikan kawasan Riau sebagai kawasan yang dapat berperan penting dimasa yang akan datang, terutama terletak di jalur perdagangan dan ekonomi internasional.

Untuk dapat mewujudkan masyarakat Riau yang mempunyai kemampuan ekonomi yang tinggi baik secara lokal, nasional dan regional serta dilandasi dengan nilai-nilai hakiki kebudayaan Melayu yang beradab, bermoral dan tangguh menghadapi era globalisasi dan modernisasi yang

pada akhirnya menjadikan masyarakat Riau maju dan mandiri, sejahtera lahir dan bathin dan beradat istiadat Melayu yang agamis, maka disusunlah Visi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau No. 36 tahun 2001 tentang Pola Dasar Pembangunan Daerah Provinsi tahun 2001-2005 yakni; ***Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian Dan Kebudayaan Melayu Dalam Lingkungan Masyarakat Yang Agamis, Sejahtera Lahir Dan Bathin, Di Asia Tenggara Tahun 2020***”

Untuk memberikan gambaran untuk penjabaran Visi Riau 2020, telah dirumuskan visi antara dalam visi 5 tahunan agar setiap tahap periode pembangunan jangka menengah tersebut dapat dicapai sesuai dengan kondisi, kemampuan dan harapan yang ditetapkan berdasarkan ukuran-ukuran kinerja pembangunan. Untuk itu sesuai dengan Perda Provinsi Riau Nomor 5 Tahun 2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah dan Nomor 1 Tahun 2004 tentang Rencana Strategis (Renstra) Provinsi Riau tahun 2004-2008; guna mewujudkan Visi Pembangunan Riau 2020 secara berkelanjutan dan konsisten, maka dirumuskan Visi Antara Provinsi Riau, yakni: *“Terwujudnya pembangunan ekonomi yang mengentaskan kemiskinan, pembangunan pendidikan yang menjamin kehidupan masyarakat agamis dan kemudahan aksesibilitas, dan pengembangan kebudayaan yang menempatkan kebudayaan Melayu secara proporsional dalam kerangka kebudayaan*

b. Misi

Untuk mewujudkan Visi Antara Provinsi Riau kurun waktu 2004-2008, sebagai tahapan kedua dalam perwujudan Visi Riau 2020, maka ke depan Misi Pembangunan Riau yang dilaksanakan bertumpu pada komitmen yang tertuang sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja Pemerintahan daerah yang Profesional dan bermoral melalui keteladanan pemimpin dan aparat
2. Mewujudkan sumberdaya manusia yang berkualitas sebagai kelanjutan pengentasan kebodohan
3. Memperkuat keseimbangan pembangunan antar wilayah sebagai kelanjutan pembangunan infrastruktur
4. Meningkatkan pembangunan perekonomian berbasis potensi sumberdaya daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan melalui perkuatan koperasi dan UKM sebagai kelanjutan pengentasan kemiskinan.
5. Meningkatkan penanaman modal untuk mendukung pertumbuhan dan pembangunan perekonomian yang mapan
6. Meningkatkan peran masyarakat dan kelembagaan di pedesaan dalam pembangunan
7. Mewujudkan Budaya melayu menjadi payung kebudayaan daerah dan alat pemersatu berbagai budaya yang ada di provinsi riau
8. Meningkatkan kualitas lingkungan dan perlindungan lingkungan
9. Meningkatkan kemampuan penanganan permasalahan regional dan global secara terpadu dan berkesinambungan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jumlah pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru berjumlah 184 pegawai. Yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 65 pegawai. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang diterapkan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka sangat dibutuhkan seluruh partisipasi pegawai dalam bentuk apapun yang ada pada organisasi tersebut.

Pada bab ini menguraikan data-data yang telah diperoleh, hasil pengolahan data serta analisis pembahasan pada variabel penelitian. Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 15 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rerata masing-masing variabel.

5.1 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan memberi gambaran umum mengenai responden dilihat dari sudut kelompok umur, jenis kelamin serta pendidikan. Dapat dilihat yakni sebagai berikut :

1.1.1 Menurut Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka banyak pertimbangan yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan. Begitu juga halnya menilai suatu

kebijakan yang berlaku. Hal demikian serupa dapat kita temui di dalam organisasi ataupun berkelompok.

Pada bagian ini akan memberi gambaran umum yang lebih mencakup kepada kelompok umur responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, maka diketahui usia para responden tersebut. Setelah umur responden dipecahkan ke dalam kelompok usia, maka di dapatkan usia responden seperti yang terlihat pada tabel 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat usia	Jumlah responden	Persentase
1	≤ 20 tahun	0	0
2	21-30 tahun	14	21,5 %
3	31-40 tahun	16	24,6 %
4	≥ 40 tahun	35	53,8%
Jumlah		65	100%

Sumber Data Olahan 2012

Dari tabel 5.1 di atas terlihat bahwa jumlah dari keseluruhan responden yang berjumlah 65 orang. Responden yang berumur kecil dan sama dengan 20 tahun tidak ada, responden yang berumur antara 21-30 tahun berjumlah 14 orang (21,5%), responden yang berumur antara 31-40 tahun berjumlah 16 orang (24,6%), dan responden yang berumur ≥ 40 tahun (53,8%).

Jadi dapat disimpulkan, pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi yang menjadi responden terbanyak adalah yang berumur ≥ 40 tahun yakni sebanyak 35 orang dari 65 orang responden.

1.1.2 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui lebih jelas identitas responden, maka pada tabel berikut ini penulis akan menguraikan tentang responden berdasarkan jenis kelamin. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	46,15 %
2	Perempuan	35	53,85 %
Jumlah		65	100%

Sumber Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 65 orang, responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 30 orang (46,15 %), dan responden yang jenis kelamin Perempuan sebanyak 35 orang (53,85%). Jadi, disimpulkan pegawai yang menjadi responden terbanyak adalah berjenis kelamin Perempuan.

1.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana yang cukup penting dalam pengembangan diri, sebab dengan pendidikan akan dapat mengukur kemampuan seseorang dalam

menganalisa dan memecahkan suatu permasalahan. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap cara berfikir serta dapat menelaah dan menganalisa suatu permasalahan yang dihadapi dan juga berpengaruh kepada tindakan-tindakan yang akan diambil oleh seseorang.

Pada tabel 5.3 ini akan menguraikan tentang tingkat pendidikan responden, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Pasca Sarjana (S2)	9	13,85 %
2	Strata Satu (S1)	29	44,61%
3	Diploma	2	3,08 %
4	SLTA/ Sederajat	25	38,46 %
Jumlah		65 orang	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) sebanyak 9 orang (13,85 %), berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 29 orang (44,61 %), berpendidikan kategori Diploma sebanyak 2 orang (3,08%), dan berpendidikan SLTA sederajat sebanyak 25 orang (38,46 %).

Kesimpulannya, pegawai yang menjadi responden terbanyak adalah berpendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 29 orang (44,61%).

1.1.4 Masa kerja

Masa kerja merupakan lamanya para responden bekerja dan tercatat sebagai pegawai di Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah provinsi Riau Pekanbaru. Untuk mengetahui masa kerja responden, maka tabel di bawah ini akan menguraikan masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 5.4 seperti di bawah ini :

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Masa Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 2 tahun	3	4,61 %
2	5-10 tahun	29	44,61 %
3	11-15 tahun	24	36,92%
4	≥ 16 tahun	9	13,84%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama ≤ 2 tahun berjumlah 3 orang (4,61%), responden yang masa kerjanya antara 5-10 tahun sebanyak 29 orang (44,61 %), responden yang masa kerjanya antara 11-15 tahun adalah sebanyak 24 orang (36,92%), dan responden yang masa kerjanya ≥ 16 tahun sebanyak 9 orang (13,84%).

Dengan kata lain, disimpulkan bahwasannya responden terbanyak berdasarkan masa kerjanya adalah berkerja antara 5-10 tahun dengan jumlah 29 orang (44,61%).

5.2 Analisis Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya terutama di dalam berorganisasi. Budaya mengandung nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut cenderung berlangsung dalam waktu lama dan lebih tahan terhadap perubahan.

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada system nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, baik itu dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk

menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana cara mengalokasikan sumber daya manusia organisasi, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal. Untuk mendapatkan budaya organisasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau, adapun budaya organisasi yang berlaku di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a) Berpakaian dinas, yakni berpakaian dinas yang sesuai dengan beberapa kriteria dan peraturan yang berlaku,
- b) Apel yang dilakukan yang setiap harinya pada organisasi tersebut,
- c) Jadwal masuk kantor yang telah ditentukan yakni 07.20 Wib setiap hari kerja,
- d) Pengisian absensi berlaku pada saat ataupun setelah apel pagi yang di pimpin oleh pemimpin apel pagi.
- e) Kerja team yang solid yang harus dilaksanakan pada setiap ruangan Sekretariat DPRD Provinsi Riau untuk dapat mencapai tujuan organisasi dengan optimal.
- f) Keselarasan dalam bekerja dan membantu setiap partner yang merasa ada kendala dalam bekerja

Dalam penelitian ini, budaya organisasi yang dimiliki oleh Sekretariat DPRD Provinsi Riau menjadi simbol khusus terhadap budaya yang dimiliki oleh organisasi yang menciptakan aktivitas dalam bekerja menjadi maksimal. Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau juga menciptakan budaya organisasi sendiri

yang seharusnya dapat membantu para pegawai dalam pelaksanaan tugas masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang ada.

Akan tetapi, dalam penelitian ini melalui observasi secara langsung di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, budaya organisasi yang ada pada masih tidak dapat merangkul secara keseluruhan dalam bekerja, sehingga masih ditemukan para pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Menurut Wibowo (2010:10) adapun yang menjadi indikator budaya organisasi yakni Dominant Culture yang merupakan budaya yang menjadi dominan dalam organisasi, Subculture adalah budaya yang ada dalam unit kerja, Core Values merupakan kandungan memuat nilai-nilai utama budaya, Strong Culture dan Weak Culture yang merupakan kekuatan dan Kelemahan Budaya, Appropriate Culture yang merupakan budaya yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan Adaptive (budaya adaptif) dan Unadaptive Culture merupakan budaya yang memiliki oknum yang berperan adaptif maupun tidak adaptif.

Hal tersebut diperkuat lagi dengan adanya hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang mengandung beberapa butiran pernyataan yang berdasarkan mengenai budaya organisasi sesuai dengan indikator yang berlaku, dengan cara penyebaran pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi .

Adapun jawaban responden mengenai budaya organisasi berdasarkan indikator-indikator yang berlaku, dapat dilihat pada table seperti di bawah ini:

1. Dominant Culture

Jawaban responden tentang Dominant Culture dapat dilihat berdasarkan budaya yang berlaku pada organisasi tersebut yang mana hal tersebut membedakan antara adanya perbedaan organisasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dengan organisasi lainnya. Dari hasil jawaban para responden, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 5.5
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)
tentang Berpakaian Seragam Sesuai Prosedur yang Berlaku

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,76%
2	Setuju	11	16,92 %
3	Ragu-ragu	25	38,46%
4	Tidak Setuju	22	33,84 %
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,76%) tentang ketentuan pegawai dalam berpakaian seragam sesuai peraturan yang berlaku sesuai dengan prosedur dalam bekerja 11 orang menjawab setuju (16,92 %), 25 orang menjawab Ragu-ragu (38,46%) dan sisanya 22 orang (33,84 %) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.6
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)
tentang Jadwal Masuk-Pulang Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	5	7,69%
3	Ragu-ragu	19	29,23 %
4	Tidak Setuju	37	56,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Tabel 5.6 di atas merupakan hasil jawaban responden yang mengenai Jadwal masuk dan pulang kerja, dan sangat jelas terlihat bahwa sebanyak 4orang responden menjawab sangat setuju (6,15%) ,5 orang menjawab setuju (7,69%), 19 orang menjawab ragu-ragu (29,23 %), dan sisanya 4 orang (6,15%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.7
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)
tentang Absensi Hadir

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,08%
2	Setuju	13	20 %
3	Ragu-ragu	41	63,07%
4	Tidak Setuju	9	13,84%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel 5.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,08%) tentang budaya organisasi mengenai absensi

kehadiran para pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Sebanyak 13 orang menjawab setuju (20 %), 41 orang menjawab ragu-ragu (63,07%), dan sisanya 9 orang (13,84%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.8
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)
tentang Gaji dan Reward dalam Bekerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	7	10,76 %
3	Ragu-ragu	40	61,53%
4	Tidak Setuju	14	21,53%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.8 di atas, jelas terlihat bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (10,76 %) tentang Gaji dan reard di dalam organisasi. Sebanyak 7 orang menjawab setuju (10,76 %), 40 orang menjawab Ragu-ragu (61,53%) dan sisanya 14 orang (21,53%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.9
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)
tentang Kesadaran organisasi terhadap Kebutuhan Pegawai

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	8	12,3 %
3	Ragu-ragu	29	44,61%
4	Tidak Setuju	24	36,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.9 merupakan hasil jawaban responden tentang kesadaran organisasi terhadap kebutuhan pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau dan dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%) , 8 orang menjawab setuju (12,3 %), 29 orang menjawab Ragu-ragu (44,61%) dan sisanya 24 orang (36,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.10
Rekapitulasi jawaban responden Budaya organisasi dilihat
berdasarkan indikator Budaya Mendominan (Dominant Culture)

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Berpakaian Seragam Sesuai Prosedur yang Berlaku	7	11	25	22	65
		10,76%	16,92%	38,46%	33,84%	100%
2	Jadwal Masuk-Pulang Kerja	4	5	19	37	65
		6,15 %	7,69%	29,23 %	56,92%	100%
3	Absensi Hadir	2	13	41	9	65
		3,07%	20%	63,08%	3,08%	100%
4	Gaji dan Reward dalam Bekerja	4	7	40	14	65
		6,15%	10,76%	61,53%	61,53%	100%
5	Kesadaran organisasi terhadap Kebutuhan Pegawai	4	8	29	24	65
		6,15%	12,3%	44,61%	36,92%	100%
Jumlah		21	44	154	106	325
Rata-rata		4	9	31	21	65
Persentase		6,46%	13,53%	47,38%	32,61%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.10 di atas tentang Budaya Organisasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau untuk indikator Dominant Culture dari keseluruhan setiap butiran pernyataan yang ada di dalam kusioner bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,46%) , 9 orang menjawab setuju (13,53%), 31 orang menjawab ragu-ragu (47,38%), dan sisanya 21 orang (32,61%) menjawab tidak setuju.

Dari tabel 5.10, dapat disimpulkan bahwa jawaban responden mengenai Budaya Organisasi tentang faktir Dominant Culture lebih banyak yang memilih ragu-ragu dengan jumlah rsponden sebanyak 31 orang (47,38%).

2. Subcultures

Indikator kedua budaya organisasi adalah Subcultures. Jawaban responden tentang Subcultures dapat dilihat berdasarkan budaya yang ada di dalam unit kerja yang menjadi bagian dari keseluruhan organisasi itu sendiri yakni pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Dari hasil jawaban para responden, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

Tabel 5.11
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Ruang Lingkup Tugas dan Jabatan (Subcultures)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	5	7,69%
3	Ragu-ragu	19	29,23%
4	Tidak Setuju	37	56,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15 %) tentang ketentuan pegawai dalam berpakaian seragam sesuai peraturan yang berlaku sesuai dengan prosedur dalam bekerja 5 orang menjawab setuju (7,69%),19 orang menjawab Ragu-ragu (29,23%) dan sisanya 37 orang (56,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.12
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Output Organisasi kepada Masyarakat (Subcultures)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	7	10,77%
3	Ragu-ragu	44	67,69%
4	Tidak Setuju	11	16,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%) tentang Budaya Organisasi yang dilihat dari sudut pandang Out Organisasi kepada masyarakat 7 orang menjawab setuju (10,77%), 44 orang menjawab ragu-ragu (67,69%), dan sisanya 11 orang (16,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.13
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Pelaksanaan Tugas Di luar Jadwal Kantor (Subcultures)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	3,08%
2	Setuju	19	29,23%
3	Ragu-ragu	36	55,38%
4	Tidak Setuju	2	3,08%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.13 di atas merupakan hasil jawaban responden mengenai Budaya organisasi tentang Pelaksanaan Tugas di luar Jadwal Kantor bahwa sebanyak 8 orang responden menjawab sangat setuju (3,08%), 19 orang menjawab setuju (29,23%), 36 orang menjawab Ragu-ragu (55,38%), dan sisanya 2 orang (3,08%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.14
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Sistem Penilaian Kerja (Subcultures)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,77%
2	Setuju	17	26,15%
3	Ragu-ragu	31	47,69%
4	Tidak Setuju	10	15,38%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.14 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,77%) tentang Budaya Organisasi berdasarkan sistem penilaian kerja, 17 orang menjawab setuju (26,15%), 31 orang menjawab Ragu-ragu (47,69%), dan sisanya 10 orang (15,38%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.15
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Penerapan Pelayanan dalam Bekerja (Subcultures)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	18	27,69%
3	Ragu-ragu	19	29,23%
4	Tidak Setuju	24	36,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.15 di atas hasil jawaban dari responden mengenai budaya organisasi berdasarkan penerapan pelayanan dalam bekerja dan dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 18 orang menjawab setuju (27,69%), 19 orang menjawab Ragu-ragu (29,23%), sisanya 24 orang (36,92%) menjawab tidak setuju.

Pada tabel di bawah ini akan memaparkan hasil jumlah, rata-rata dan hasil persentase terhadap jawaban responden mengenai budaya organisasi berdasarkan Subcultures yakni sebagai berikut:

Tabel 5.16
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Penerapan Pelayanan dala Bekerja (Subcultures)

NO	Faktor Subcultures	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Ruang Lingkup Tugas dan Jabatan	4	5	19	37	65
		6,15%	7,69%	29,23%	56,92%	100%
2	Output Organisasi kepada Masyarakat	3	7	44	11	65
		4,61%	10,77%	67,69%	16,92%	100%
3	Pelaksanaan Tugas Di luar Jadwal Kantor	8	19	36	2	65
		3,08%	29,23%	55,38%	3,08%	100%
4	Sistem Penilaian Kerja	7	17	31	10	65
		10,77%	26,15%	47,69%	15,38%	100%
5	Penerapan Pelayanan dala Bekerja	4	18	19	24	65
		6,15%	27,69%	29,23%	36,92%	100%
Jumlah		26	66	149	84	325
Persentase		8%	20,31%	45,85%	25,85%	65
Rata-rata		5	13	30	17	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.16 di atas tentang Budaya Organisasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau untuk indikator Subcultures dari keseluruhan setiap butiran pernyataan yang ada di dalam kusioner bahwa 5 orang responden menjawab sangat setuju (8%) , 13 orang menjawab setuju (20,31%), 30 orang menjawab ragu-ragu (45,85%), dan sisanya 17 orang (25,85%) menjawab tidak setuju.

Dari tabel 5.16 dapat disimpulkan bahwa jawaban responden mengenai Budaya Organisasi tentang faktir Subcultures lebih banyak yang memilih ragu-ragu dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (45,85%).

3. Core Values

Core Values merupakan nilai-nilai utama yang diterima di seluruh organisasi yang di dalamnya terdapat unsur nilai-nilai di dalam suatu organisasi. Adapun jawaban responden mengenai sub pertanyaan pada Core values ini adalah seperti yang tertera pada tabel 5.17 di bawah ini :

Tabel 5.17
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Peraturan yang Berlaku Dalam Organisasi (Core Values)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	10	15,38%
3	Ragu-ragu	45	69,23%
4	Tidak Setuju	8	12,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.17 di atas, responden menjawab tentang peraturan yang berlaku di organisasi dan dapat disimpulkan bahwa sebanyak 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%), 10 orang menjawab setuju (15,38%), 45 orang menjawab ragu-ragu (69,23%), dan sisanya sebanyak 8 orang (12,31%) menjawab tidak setuju.

Kemudian, di dalam faktor budaya organisasi yang kategori ke dalam Core Values, penulis meluangkan pertanyaan mengenai prosedur dan standarisasi bekerja dalam organisasi. Adapun jawaban dari responden terhadap pernyataan di kuesioner dapat kita lihat pada tabel 5.18 yakni sebagai berikut :

Tabel 5.18
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Prosedur dan Standarisasi Bekerja dalam Organisasi (Core Values)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	13	20%
3	Ragu-ragu	41	63,07%
4	Tidak Setuju	9	13,85%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.18 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%) tentang prosedur dan standarisasi bekerja dalam organisasi, sebanyak 13 orang menjawab setuju (20 %), 41 orang menjawab ragu-ragu (63,07%), dan sisanya 9 orang (13,85%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.19
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Kepedulian Pemimpin Organisasi (Core Values)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	7	10,77%
3	Ragu-ragu	33	50,77%
4	Tidak Setuju	21	32,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%) tentang kepedulian pemimpin. sebanyak 7 orang menjawab setuju (10,77%), 33 orang menjawab ragu-ragu (50,77%), dan sisanya 21 orang (32,31%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.20
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Kepemimpinan Organisasi (Core Values)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,77%
2	Setuju	11	16,92%
3	Ragu-ragu	35	53,85%
4	Tidak Setuju	12	18,46%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Butiran soal yang membahas tentang Kepemimpinan Organisasi berdasarkan tabel 5.20 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,77%), 11 orang menjawab setuju (16,92 %), 35 orang yang menjawab ragu-ragu (53,85%), dan sisanya sebanyak 12 orang (18,46%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.21
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Team Work pada Organisasi (Core Values)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	15,38%
2	Setuju	16	24,61%
3	Ragu-ragu	32	49,23%
4	Tidak Setuju	7	10,77%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.21 memaparkan hasil jawaban responden mengenai budaya organisasi yang berdasarkan Team Work dalam Organisasi dan diperoleh hasil bahwa 10 orang responden menjawab sangat setuju (15,38%) berdasarkan Team Work pada Organisasi, sebanyak 16 orang menjawab setuju (24,61%), 32 orang menjawab ragu-ragu (49,23%), dan sisanya 7 orang (10,77%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi
dilihat berdasarkan Core Values

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Peraturan yang Berlaku Dalam Organisasi	2	10	45	8	65
		3,07%	15,38%	69,23%	12,31%	100%
2	Prosedur dan Standarisasi Bekerja dalam Organisasi	2	13	41	9	65
		3,07%	20%	63,07%	13,85%	100%
3	Kepedulian Pemimpin Organisasi	4	7	33	21	65
		6,15%	10,77%	50,77%	32,31%	100%
4	Kepemimpinan Organisasi	7	11	35	12	65
		10,77%	16,92%	53,85%	18,46%	100%
5	Team Work pada Organisasi	10	16	32	7	65
		15,38%	24,61%	49,23%	10,77%	100%
Jumlah		25	57	186	57	325
Persentase		7,69%	17,54%	57,23%	17,54%	100%
Rata-rata		5	11	37	11	65

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.22 di atas tentang indikator Core Values bahwa rata-rata jawaban responden 5 orang menjawab sangat setuju (7,69%), 11 orang

untuk rata-rata jawaban setuju (17,54%), 37 orang menjawab ragu-ragu (57,23%), dan sisanya 11 orang (17,54%%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 186 orang dengan rata-rata 37 orang (57,23%).

4. Strong Culture dan Weak Culture

Pada azas dasar Budaya Organisasi ini terkandung dua arti kata di dalamnya yakni Strong Culture atau disebut sebagai Kekuatan Budaya, dan Weak Culture atau dikenal dengan istilah kelemahan budaya. Sesuai dengan hasil jawaban responden Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, maka dapat kita lihat bersama pada tabel 5.23 seperti di bawah ini:

Tabel 5.23
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepercayaan Organisasi dalam Pelimpahan Tugas Kerja (Strong & Weak Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,77%
2	Setuju	15	23,07%
3	Ragu-ragu	27	41,54%
4	Tidak Setuju	16	24,61%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.23 di atas, disimpulkan bahwa 7 orang responden memberikan jawaban sangat setuju (10,77%) tentang Kepercayaan Organisasi dalam

Pelimpahan Tugas Kerja, 15 orang menjawab setuju (23,07%), 27 orang menjawab ragu-ragu (41,54%), dan sisanya 16 orang (24,61%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.24
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Keikutsertaan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan (Strong & Weak Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	9,23%
2	Setuju	25	38,46%
3	Ragu-ragu	30	46,15%
4	Tidak Setuju	4	6,15%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.24 di atas, dapat disimpulkan bahwa 6 orang responden menjawab sangat setuju (9,23%) tentang budaya organisasi berdasarkan keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan. 25 orang menjawab setuju (38,46%), 30 orang menjawab ragu-ragu (46,15%), dan sisanya 4 orang (6,15%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.25
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kepahaman Pegawai terhadap Visi, Misi dan Tujuan Organisasi (Strong & Weak Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	7	10,77%
3	Ragu-ragu	33	50,77%
4	Tidak Setuju	21	32,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.25 di atas merupakan hasil jawaban responden mengenai budaya organisasi berdasarkan pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan tujuan organisasi dan dapat disimpulkan bahwa 6,15% orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 7 orang menjawab setuju (10,77%),33 orang menjawab Ragu-ragu (50,77%), dan sisanya 21 orang (32,31%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.26
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Kefleksibelan Organisasi (Strong & Weak Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	12,31%
2	Setuju	25	38,46%
3	Ragu-ragu	26	40%
4	Tidak Setuju	6	9,23%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Pada tabel 5.26 di atas, hail dari jawaban responden mengenai kefleksibelan organisasi dan dapat disimpulkan bahwa 12,31% orang responden menjawab sangat setuju (12,31%), 25 orang menjawab setuju (38,46%), 26 orang menjawab Ragu-ragu (40%), dan sisanya 6 orang (9,23%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.27
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Output Organisasi untuk Pegawai dan Masyarakat (Strong & Weak Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	5	7,69%
3	Ragu-ragu	19	29,23%
4	Tidak Setuju	37	56,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.27 di atas hasil jawaban responden mengenai Output Organisasi untuk Pegawai dan Masyarakat dan dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%) , 5 orang menjawab setuju (7,69%), 19 orang menjawab Ragu-ragu (29,23%), dan sisanya 37 orang (56,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
berdasarkan Strong & Weak Culture

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Kepercayaan Organisasi dalam Pelimpahan Tugas	7	15	27	16	65
		10,77%	23,07%	41,54%	24,61%	100%
2	Keikutsertaan Pegawai dalam Pengambilan Keputusan	6	25	30	4	65
		9,23%	38,46%	46,15%	6,15%	100%
3	Kepahaman Pegawai terhadap Visi,Misi dan Tujuan Organisasi	4	7	33	21	65
		6,15%	10,77%	50,77%	32,31%	100%
4	Kefleksibelan Organisasi	8	25	26	6	65
		12,31%	38,46%	40%	9,23%	100%
5	Output Organisasi untuk Pegawai dan Masyarakat	4	5	19	37	65
		6,15%	7,69%	29,23%	56,92%	100%
Jumlah		25	77	135	84	325
Rata-rata		5	15	27	17	65
Persentase		7,69 %	23,69 %	41,53%	25,84%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.28 di atas tentang Busaya organisasi berdasarkan Strong & Weak Culture bahwa rata-rata jawaban responden 5 orang menjawab sangat setuju (7,69%), 15 orang untuk rata-rata jawaban setuju (23,69%), 27 orang menjawab ragu-ragu (41,53%) dan sisanya 17 orang (25,84%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 135 orang dengan rata-rata 27 orang (41,53%).

5. Appropriate Culture (budaya yang tepat)

Pada indikator selanjutnya, Appropriate Culture menjadi dasar budaya dalam suatu organisasi perlu sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lingkungan yang dihadapi. Pada organisasi kondisi kompetitif yang memerlukan pengambilan keputusan cepat dan juga tepat serta harus sesuai dan cocok pada permasalahan yang ada. Adapun hasil jawaban responden tercantum pada table 5.29 di bawah ini, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.29
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Pemberitahuan Keluar Kantor (Appropriate Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7,69%
2	Setuju	18	27,69%
3	Ragu-ragu	34	52,31%
4	Tidak Setuju	8	12,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.29 di atas, dapat disimpulkan tentang budaya organisasi berdasarkan Appropriate culture maka diperoleh hasil sebanyak 5 orang responden menjawab sangat setuju (7,69%), 18 orang menjawab setuju (27,69%), 34 orang menjawab Ragu-ragu (52,31%), dan sisanya 8 orang (12,31%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.30
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Pemberian Gagasan untuk Organisasi (Appropriate Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	13,85%
2	Setuju	28	43,07%
3	Ragu-ragu	22	33,84%
4	Tidak Setuju	6	9,23%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.30 di atas berdasarkan Pemberian Gagasan untuk Organisasi bahwa sebanyak 9 orang responden menjawab sangat setuju (13,85%), 28 orang menjawab setuju (43,07%), 22 orang menjawab Ragu-ragu (33,84%), dan sisanya 6 orang (9,23%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.31
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Persaingan dalam Mencapai Prestasi Kerja (Appropriate Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	12,31%
2	Setuju	24	36,92%
3	Ragu-ragu	26	40%
4	Tidak Setuju	7	10,76%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.31 di atas merupakan hasil reponden berdasarkan Persaingan dalam Mencapai Prestasi Kerja, dan dapat disimpulkan bahwa 8 orang responden menjawab sangat setuju (12,31%), 24 orang menjawab setuju

(36,92%), 26 orang menjawab Ragu-ragu (40%) dan sisanya 7 orang (10,76%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.32
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Interaksi antar Teman Sejawat dalam Bekerja (Appropriate Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	7	10,76%
3	Ragu-ragu	39	60%
4	Tidak Setuju	15	23,07%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.32 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%) , 7 orang menjawab setuju (10,76%), 39 orang menjawab Ragu-ragu (60%) , dan sisanya 15 orang (23,07%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.33
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Senang Bersaing dalam bekerja (Appropriate Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	4	6,15%
3	Ragu-ragu	16	24,61%
4	Tidak Setuju	41	63,08%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.34 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 4 orang menjawab setuju (6,15%), 16 orang menjawab Ragu-ragu (24,61%), dan sisanya 41 orang (63,08%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.34
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi
berdasarkan Appropriate Culture

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Pemberitahuan Keluar Kantor	5	18	34	8	65
		7,69%	27,69%	52,31%	12,31%	100%
2	Pemberian Gagasan untuk Organisasi	9	28	22	6	65
		13,85%	43,07%	33,84%	9,23%	100%
3	Persaingan dalam Mencapai Prestasi Kerja	8	24	26	7	65
		12,31%	36,92%	40%	10,76%	100%
4	Interaksi antar Teman Sejawat dalam Bekerja	4	7	39	15	65
		6,15%	10,76%	60%	23,07%	100%
5	Senang Bersaing dalam bekerja	4	4	16	41	65
		6,15%	6,15%	24,61%	63,08%	100%
Jumlah		30	81	137	77	325
Rata-rata		6	16	27	15	65
Persentase		9,23 %	24,92%	42,15%	23,69%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.34 di atas tentang Budaya organisasi berdasarkan Appropriate Culture bahwa rata-rata jawaban responden 6 orang menjawab sangat setuju (9,23 %), 16 orang untuk rata-rata jawaban setuju (24,92%), 27 orang menjawab ragu-ragu (42,15%) dan sisanya 15 orang (23,69%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 137 orang dengan rata-rata 27 orang (42,15%).

6. Adaptive (budaya adaptif) dan Unadaptive Culture

Pada teori ini hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan menyesuaikan perubahan lingkungan akan berkaitan dengan motivasi dan kinerja tinggi untuk jangka panjang. Untuk kategori golongan *Unadaptiveculture* atau budaya yang tidak adaptif biasanya sangat birokratis, orangnya reaktif, menolak resiko dan juga tidak kreatif. Sedangkan *adaptiveculture* yang mana memerlukan pengambilan resiko, kepercayaan dan juga pendekatan proaktif terhadap kehidupan organisasional maupun individual. Sesuai dengan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh hasil jawaban responden yakni sebagai berikut :

Tabel 5.35
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Mutasi Kerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7,69%
2	Setuju	18	27,69%
3	Ragu-ragu	34	52,31%
4	Tidak Setuju	8	12,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.35 di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 orang responden menjawab sangat setuju (7,69%), 18 orang menjawab setuju (27,69%),

34 orang menjawab Ragu-ragu (52,31%), dan sisanya 8 orang (12,31%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.36
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Pengintropeksian terhadap Kinerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	9	13,84%
3	Ragu-ragu	43	55,15%
4	Tidak Setuju	10	15,38%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.36 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%) , 9 orang menjawab setuju (13,84%), 43 orang menjawab Ragu-ragu (55,15%), dan sisanya 10 orang (15,38%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.37
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan
Penerapan teori dalam bekerja (Adaptive dan Unadaptive Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	6	9,23%
3	Ragu-ragu	23	35,38%
4	Tidak Setuju	32	49,23%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.37 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 6 orang menjawab setuju (9,23%),

23 orang menjawab Ragu-ragu (35,38%), dan sisanya 32 orang (49,23%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.38
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Kesempatan Memperbaiki Kesalahan dari Organisasi (Adaptive dan Unadaptive Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	6	9,23%
3	Ragu-ragu	24	36,92%
4	Tidak Setuju	31	47,69%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.38 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 6 orang menjawab setuju (9,23%), 24 orang menjawab Ragu-ragu (36,92%), dan sisanya 31 orang (47,69%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.39
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat berdasarkan Perubahan Standarisasi Organisasi (Adaptive dan Unadaptive Culture)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	12,31%
2	Setuju	21	32,30%
3	Ragu-ragu	29	44,61%
4	Tidak Setuju	7	10,76%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.39 di atas, dapat disimpulkan bahwa 8 orang responden menjawab sangat setuju (12,31%), 21 orang menjawab setuju

(32,30%), 29 orang menjawab Ragu-ragu (44,61%), dan sisanya 7 orang (10,76%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.40
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
Berdasarkan Adaptive dan Unadaptive Culture

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Mutasi Kerja	5	18	34	8	65
		7,69%	27,69%	52,31%	12,31%	100%
2	Pengintropeksian terhadap Kinerja	3	9	43	10	65
		4,61%	13,84%	55,15%	15,38%	100%
3	Penerapan teori dalam bekerja	4	6	23	32	65
		6,15%	9,23%	35,38%	49,23%	100%
4	Kesempatan Memperbaiki Kesalahan dari Organisasi	4	6	24	31	65
		6,15%	9,23%	36,92%	47,69%	100%
5	Perubahan Standarisasi Organisasi	8	21	29	7	65
		12,31%	32,30%	44,61%	10,76%	100%
Jumlah		24	60	153	88	325
Rata-rata		5	12	31	18	65
Persentase		7,38 %	18,46%	47,07%	27,07%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.40 di atas tentang Budaya organisasi berdasarkan Adaptive dan Unadaptive Culture bahwa rata-rata jawaban responden 5 orang menjawab sangat setuju (7,38 %), 12 orang untuk rata-rata jawaban setuju (18,46%), 31 orang menjawab ragu-ragu (47,07%) dan sisanya 18 orang (27,07%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 137 orang dengan rata-rata 31 orang (47,07%).

1.2 Analisa Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda. Motivasi itu sendiri sangat memiliki peran yang cukup penting sehingga ketika melaksanakan tugas di dalam organisasi maka akan menciptakan hasil yang sempurna. Pada hakikatnya konteks motivasi itu sendiri tidak dapat diukur dengan apapun, akan tetapi secara ilmiah motivasi kerja memiliki faktor-faktor yang terkandung di dalamnya.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Abraham Maslow (1943;1970) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting, yakni :

1. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
2. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya)
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
4. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

Bila makanan dan rasa aman sulit diperoleh, pemenuhan kebutuhan tersebut akan mendominasi tindakan seseorang dan motif-motif yang lebih tinggi akan menjadi kurang signifikan. Orang hanya akan mempunyai waktu dan energi untuk menekuni minat estetika dan intelektual, jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Karya seni dan karya ilmiah tidak akan tumbuh subur dalam masyarakat yang anggotanya masih harus bersusah payah mencari makan, perlindungan, dan rasa aman.

Akan tetapi, di dalam ajaran islam umat manusia di wajib untuk bekerja agar dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya, bekerja sesuai pada jalan Allah yakni dengan ajaran islam. Hal tersebut agar apa yang telah dilaksanakan oleh umat manusia dapat di-ridhai oleh Allah SWT sehingga keberkahan yang diperoleh dalam bekerja dan rezki yang diperolehpun menjadi berkah pula. Motivasi yang ada di dalam diri umat manusia menjadikan dorongan yang ada di

dalam diri agar lahir keikhlasan di dalam hati manusia dalam menjalankan tugasnya sehingga pencapaian tujuan yang dikehendaki dapat tercapai pula, akan tetapi tidak dapat dilepaskan dengan ajaran islam agar keridhaan Allah SWT pun tidak menjauh dari aktivitas umat manusia. Sebagaimana di dalam Al-quran menjelaskan mengenai semangat dan motivasi kerja yang dijelaskan dalam surah Al-Insyirah 1-8 :

صَدْرًا كَلَّكُنَّ شَرَحًا لَمْ, وَزُرْ كَعَنَّا وَوَضَعْنَا, ظَهْرًا كَأَنْقَضَا لَذِي,
ذِكْرًا كَلَّكُورَ فَعُنَّا, يُسْرًا الْعُسْرَ مَعَانٍ, يُسْرًا الْعُسْرَ مَعَانٍ
فَأَنْصَبْ فَرَعْنَا إِذَا, فَارْ غَبْرًا يَكُو إِلَى

Artinya :

1. Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?
2. dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu
3. yang memberatkan punggungmu?
4. Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu,
5. Karena sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan,
6. sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
7. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain
8. dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwasannya di dalam suatu pekerjaan, lakukanlah dengan sungguh-sungguh dengan hati yang ikhlas, dan tidak memantokkan terhadap imbalan materi semata, sehingga produktivitas serta motivasi kerja dapat terwujud dari dalam diri manusia.

Dan pada teorinya, Motivasi kerja dapat diukur dengan empat indikator yakni sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan. Setiap individu memiliki suatu target yang hendak dicapai dan sering kali tujuan tersebut tidak sama antara satu individu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya suatu dorongan yang sangat kuat yang dimiliki oleh setiap individu maka segala daya dan upaya disalurkan untuk dapat mencapai tujuan yang hendak dicapai.
2. Semangat kerja. Untuk dapat mencapai dan memenuhi segala aspek yang menjadi tujuan tertentu yang diinginkan, maka akan timbul semangat kerja dalam menjalani tugas.
3. Inisiatif dan kreativitas, timbul seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi serta akan memicu adanya kreativitas terhadap diri individu itu sendiri.
4. Rasa tanggung jawab, Dengan tercapainya tujuan berarti telah terpenuhi kebutuhan individu. Komponen tujuan sifatnya eksternal yang berada di luar individu. Sepengaruh dengan itu Maslow mengemukakan bahwa studi motivasi sebagian merupakan studi tentang tujuan, keinginan dan kebutuhan manusia.

Akan tetapi, dalam penelitian ini melalui observasi secara langsung di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, budaya organisasi yang ada pada masih tidak dapat merangkul secara keseluruhan dalam bekerja, sehingga masih ditemukan para pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Hal tersebut diperkuat lagi dengan adanya hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang mengandung beberapa butiran pernyataan yang berdasarkan mengenai budaya organisasi sesuai dengan indikator yang berlaku, dengan cara penyebaran pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi .

Jawaban responden tentang kondisi motivasi kerja dapat dilihat dari indikator motivasi kerja itu sendiri, yakni sebagai berikut :

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Dengan adanya motivasi kerja maka akan timbullah suatu dorongan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki oleh masing-masing individu. Setiap dorongan yang ada dari diri sendiri itu berbeda dengan orang lain dan memiliki tingkatan-tingkatannya pula, dan menurut Maslow ada tingkatan dari motivasi itu sendiri. Pada table di bawah ini akan memaparkan hasil jawaban responden berdasarkan dorongan mencapai tujuan dalam motivasi kerja berdasarkan Pemberian reward/ insentif dan kenaikan pangkat, yakni sebagai berikut :

Tabel 5.41
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Pemberian Reward/Insentif/Naik Pangkat (Dorongan Mencapai Tujuan)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	12,31%
2	Setuju	8	12,31%
3	Ragu-ragu	42	64,61%
4	Tidak Setuju	7	10,76%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.41 di atas, dapat disimpulkan bahwa 8 orang responden menjawab sangat setuju (12,31%) , 8 orang menjawab setuju (12,31%), 42 orang menjawab Ragu-ragu (64,61%) dan sisanya 7 orang (10,76%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.42
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Pemberian Sanksi/Punishment/Hukuman (Dorongan Mencapai Tujuan)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	13,84%
2	Setuju	8	12,31%
3	Ragu-ragu	40	61,54%
4	Tidak Setuju	8	12,31%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.42 di atas merupakan hasil jawaban responden berdasarkan pemberian sanksi/punishment, hukuman dan dapat disimpulkan bahwa 9 orang responden menjawab sangat setuju (13,84%), 8 orang menjawab setuju (12,31%), 40 orang menjawab Ragu-ragu (61,54%), dan sisanya 8 orang (12,31%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.43
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Fasilitas Yang diberikan Organisasi (Dorongan Mencapai Tujuan)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7,69%
2	Setuju	11	16,92%
3	Ragu-ragu	31	47,69%
4	Tidak Setuju	18	27,69%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.43 di atas, dapat disimpulkan bahwa 5 orang responden menjawab sangat setuju (7,69%), 11 orang menjawab setuju (16,92%), 31 orang menjawab ragu-ragu (47,69%), dan sisanya 18 orang (27,69%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.44
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Waktu Luang Untuk Pegawai (Dorongan Mencapai Tujuan)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	15	27,07%
3	Ragu-ragu	35	53,85%
4	Tidak Setuju	11	16,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.46 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 15 orang menjawab setuju (27,07%), 35 orang menjawab ragu-ragu (53,85%), dan sisanya 11 orang (16,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.45
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Fasilitas Yang diberikan Organisasi (Dorongan Mencapai Tujuan)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	24	36,92%
3	Ragu-ragu	34	52,30%
4	Tidak Setuju	4	6,15%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.45 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%), 24 orang menjawab setuju (36,92%), 34 orang menjawab ragu-ragu (52,30%), dan sisanya 4 orang (6,15%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.46
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat
Berdasarkan Dorongan Mencapai Tujuan

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Pemberian Reward/Insentif/Naik Pangkat	8	8	42	7	65
		12,31%	12,31%	64,61%	10,76%	
2	Pemberian - Sanksi/Punishment/Hukuman	9	8	40	8	65
		13,84%	12,31%	61,54%	12,31%	
3	Fasilitas Yang diberikan Organisasi	5	11	31	18	65
		7,69%	16,92%	47,69%	27,69%	
4	Waktu Luang Untuk Peagawai	4	15	35	11	65
		6,15%	27,07%	53,85%	16,92%	
5	Fasilitas Yang diberikan Organisasi	3	24	34	4	65
		4,61%	36,92%	52,30%	52,30%	
Jumlah		29	66	182	48	325
Rata-rata		6	13	36	10	65
Persentase		8,92 %	20,31%	56%	14,76%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.46 di atas tentang indikator Dorongan Mencapai Tujuan bahwa rata-rata jawaban responden 6 orang menjawab sangat setuju (8,92%), 13 orang untuk rata-rata jawaban setuju (20,31%), 36 orang menjawab ragu-ragu (56), dan sisanya 10 orang (14,76%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 182 orang dengan rata-rata 36 orang (56%).

2. Semangat Kerja

Disamping adanya dorongan mencapai tujuan, motivasi kerja juga menciptakan semangat kerja sebagai indikator. Adapun jawaban responden mengenai setiap butiran pernyataan pada kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 5.47
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Kesadaran terhadap pentingnya peran individu (Semangat Kerja)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,76%
2	Setuju	12	18,46%
3	Ragu-ragu	31	47,69%
4	Tidak Setuju	15	23,07%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.47 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,76%) , 12 orang menjawab setuju (18,46%), 31 orang menjawab Ragu-ragu (47,69%) , dan sisanya 15 orang (23,07%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.48
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Kebutuhan Individu terpenuhi demi Tercapainya Prestasi Kerja (Semangat Kerja)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	26	40%
3	Ragu-ragu	31	47,69%
4	Tidak Setuju	5	7,69%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.48 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%), 26 orang menjawab setuju (40%), 31 orang menjawab ragu-ragu (47,69%), dan sisanya 5 orang (7,69%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.49
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Bekerja sesuai Target yang Ditentukan (Semangat Kerja)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	19	29,23%
3	Ragu-ragu	33	50,76%
4	Tidak Setuju	11	16,92%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 201

Berdasarkan tabel 5.49 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%), 19 orang menjawab setuju (29,23%), 33 orang menjawab ragu-ragu (50,76%), dan sisanya 11 orang (16,92%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.50
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Malaksanakan Tugas Berorientasi pada Keberhasilan (Semangat Kerja)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	21	32,30%
3	Ragu-ragu	33	50,76%
4	Tidak Setuju	9	13,85%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.50 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%), 21 orang menjawab setuju (32,30%), 33 orang menjawab Ragu-ragu (50,76%), dan sisanya 9 orang (13,85%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.51
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Sikap ketika di limpahkan Job dalam Organisasi (Semangat Kerja)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,76%
2	Setuju	22	33,84%
3	Ragu-ragu	29	44,61%
4	Tidak Setuju	7	10,76%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.51 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,76%), 22 orang menjawab setuju (33,84%), 29 orang menjawab ragu-ragu (44,61%), dan sisanya 7 orang (10,76%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.52
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja
dilihat berdasarkan Semangat Kerja

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Kesadaran terhadap pentingnya peran individu	7	12	31	15	65
		10,76%	18,46%	47,69%	23,07%	100%
2	Kebutuhan Individu terpenuhi demi Tercapainya Prestasi Kerja	3	26	31	5	65
		4,61%	40%	47,69%	7,69%	100%
3	Bekerja sesuai Target yang Ditetapkan	2	19	33	11	65
		3,07%	29,23%	50,76%	16,92%	100%
4	Malaksanakan Tugas Berorientasi pada Keberhasilan	2	21	33	9	65
		3,07%	32,30%	50,76%	13,85%	100%
5	Sikap ketika di limpahkan Job dalam Organisasi	7	22	29	7	65
		10,76%	33,84%	44,61%	10,76%	100%
Jumlah		21	100	157	47	325
Rata-rata		4	20	31	9	65
Persentase		6,46%	30,76%	48,31%	14,46%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.46 di atas tentang indikator berdasarkan Semangat Kerja bahwa rata-rata jawaban responden 4 orang menjawab sangat setuju (6,46%), 20 orang untuk rata-rata jawaban setuju (30,76%), 31 orang menjawab ragu-ragu (48,31%), dan sisanya 9 orang (14,46%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 182 orang dengan rata-rata 31 orang (48,31%).

3. Inisiatif dan Kreativitas

Inisiatif kerja dan kreativitas kerja pada hakikatnya akan timbul dengan sendirinya tanpa harus ada paksaan dan tekanan dari manapun. Dengan adanya inisiatif dan kreativitas kerja maka akan mempermudah pegawai

dalam menghadapi apapun persoalan dan tantangan dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan tugas – tugas lebih efektif dan efisien lagi.

Pada sub pembahasan kali ini, akan memaparkan mengenai hasil jawaban responden Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Riau mengenai Motivasi kerja berdasarkan inisiatif dan kreativitas kerja dalam organisasi, yakni sebagai berikut ini:

Tabel 5.53
Jawaban responden tentang Budaya organisasi dilihat
Berdasarkan Gagasan yang Dimiliki setiap Individu (Inisiatif dan Kreativitas)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	17	26,15%
3	Ragu-ragu	40	61,54%
4	Tidak Setuju	5	7,69%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.53 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%), 17 orang menjawab setuju (26,15%), 40 orang menjawab Ragu-ragu (61,54%), dan sisanya 5 orang (7,69%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.54
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan (Inisiatif dan Kreativitas)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	5	7,69%
3	Ragu-ragu	39	60%
4	Tidak Setuju	17	26,15%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.53 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 5 orang menjawab setuju (7,69%), 39 orang menjawab ragu-ragu (60%), dan sisanya 17 orang (26,15%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.54
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Prosedur Pelaksanaan Kerja dalam Memecahkan Problem (Inisiatif dan Kreativitas)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	16	24,61%
3	Ragu-ragu	35	53,84%
4	Tidak Setuju	12	18,46%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.54 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%), 16 orang menjawab setuju (24,61%),

35 orang menjawab ragu-ragu (53,84%), dan sisanya 12 orang (18,46%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.55
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Menganalisa Terhadap Persoalan yang Tejadi (Inisiatif dan Kreativitas)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	1	1,54%
2	Setuju	14	21,54%
3	Ragu-ragu	37	56,92%
4	Tidak Setuju	13	20%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.55 di atas, dapat disimpulkan bahwa 1 orang responden menjawab sangat setuju (1,54%), 14 orang menjawab setuju (21,54%), 37 orang menjawab ragu-ragu (56,92%) , dan sisanya 13 orang (20%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.56
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Rasa Suka dengan Team work dalam Bekerja (Inisiatif dan Kreativitas)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	9,23%
2	Setuju	6	9,23%
3	Ragu-ragu	39	60%
4	Tidak Setuju	14	21,54%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.56 di atas, dapat disimpulkan bahwa 6 orang responden menjawab sangat setuju (9,23%), 6 orang menjawab setuju (9,23%),

39 orang menjawab ragu-ragu (60%), dan sisanya 14 orang (21,54%) menjawab tidak setuju.

Dari beberapa hasil jawaban responden perbutir soal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 5.57
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Inisiatif dan Kreativitas

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Gagasan yang Dimiliki setiap Individu	3	17	40	5	65
		4,61%	26,15%	61,54%	7,69%	100%
2	Hasil Pelaksanaan Pekerjaan	4	5	39	17	65
		6,15%	7,69%	60%	26,15%	100%
3	Prosedur Pelaksanaan Kerja dalam Memecahkan Problem	2	16	35	12	65
		3,07%	24,61%	53,84%	18,46%	100%
4	Menganalisa Terhadap Persoalan yang Tejadi	1	14	37	13	65
		1,54%	21,54%	56,92%	20%	100%
5	Rasa Suka dengan Team work dalam Bekerja	6	6	39	14	65
		9,23%	9,23%	60%	21,54%	100%
Jumlah		16	58	190	61	325
Rata-rata		3	12	38	12	65
Persentase		4,92%	17,84%	58,46%	18,76%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.57 di atas berdasarkan Inisiatif dan Kreativitas bahwa rata-rata jawaban responden 3 orang menjawab sangat setuju (4,92%), 12 orang

untuk rata-rata jawaban setuju (17,84%), 38 orang menjawab ragu-ragu (58,46%), dan sisanya 12 orang (18,76%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 38 orang dengan rata-rata 58 (58,46%).

4. Rasa Tanggung Jawab

Rasa tanggung jawab pada suatu pekerjaan dan tugas juga merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan berorganisasi. Dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diwenangkan kepada dirinya, maka tugas tersebut tidak boleh diabaikan begitu saja. Dalam motivasi kerja, rasa tanggung jawab akan turut lahir seiring dengan berjalannya aktivitas di dalam organisasi.

Pada tabel di bawah ini akan memaparkan hasil jawaban dan persentase dari responden, yakni sebagai berikut:

Tabel 5.58
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Penyelesaian Pekerjaan baik secara Bekerjasama ataupun individu (Rasa Tanggung Jawab)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	10,76%
2	Setuju	16	24,61%
3	Ragu-ragu	32	49,23%
4	Tidak Setuju	10	15,38%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.58 di atas, dapat disimpulkan bahwa 7 orang responden menjawab sangat setuju (10,76%), 16 orang menjawab setuju

(24,61%), 32 orang menjawab ragu-ragu (49,23%), dan sisanya 10 orang (15,38%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.59
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Profesional dalam bekerja (Rasa Tanggung Jawab)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	27	41,53%
3	Ragu-ragu	27	41,53%
4	Tidak Setuju	7	10,76%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.59 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 27 orang menjawab setuju (41,53%), 27 orang menjawab ragu-ragu (41,53%), dan sisanya 7 orang (10,76%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.60
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Tenggang Rasa dalam Bekerja (Rasa Tanggung Jawab)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	6,15%
2	Setuju	15	23,07%
3	Ragu-ragu	32	49,23%
4	Tidak Setuju	14	21,53%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.60 di atas, dapat disimpulkan bahwa 4 orang responden menjawab sangat setuju (6,15%), 15 orang menjawab setuju (23,07%), 32 orang menjawab ragu-ragu (49,23%), dan sisanya 14 orang (21,53%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.55
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Keyakinan dalam Penyelesaian Masalah (Rasa Tanggung Jawab)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	3,07%
2	Setuju	6	9,23%
3	Ragu-ragu	38	58,46%
4	Tidak Setuju	19	29,23%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.55 di atas, dapat disimpulkan bahwa 2 orang responden menjawab sangat setuju (3,07%), 6 orang menjawab setuju (9,23%), 38 orang menjawab ragu-ragu (58,46%), dan sisanya 19 orang (29,23%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.56
Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan
Jalinan Hubungan dalam Organisasi (Rasa Tanggung Jawab)

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	4,61%
2	Setuju	8	12,30%
3	Ragu-ragu	38	58,46%
4	Tidak Setuju	16	24,61%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.56 di atas, dapat disimpulkan bahwa 3 orang responden menjawab sangat setuju (4,61%), 8 orang menjawab setuju (12,30 %), 38 orang menjawab ragu-ragu (4,61%) , dan sisanya 16 orang (24,61%) menjawab tidak setuju.

Tabel 5.57
Rekapitulasi Jawaban responden tentang Motivasi Kerja dilihat berdasarkan Rasa Tanggung Jawab

NO	Faktor Dominant Culture	Kriteria Jawaban				Jumlah
		SS	S	RG	TS	
1	Penyelesaian Pekerjaan baik secara Bekerjasama ataupun individu	7	16	32	10	65
		10,76%	24,61%	49,23%	15,38%	100%
2	Profesional dalam bekerja	4	27	27	10	65
		6,15%	41,53%	41,53%	10,76%	100%
3	Tenggang Rasa dalam Bekerja	4	15	32	14	65
		6,15%	23,07%	49,23%	21,53%	100%
4	Keyakinan dalam Penyelesaian Masalah	2	6	38	19	65
		3,07%	9,23%	58,46%	29,23%	100%
5	Jalinan Hubungan dalam Organisasi	3	8	38	16	65
		4,61%	12,30%	58,46%	24,61%	100%
Jumlah		20	72	167	69	325
Rata-rata		4	14	33	14	65
Persentase		6,15%	22,15 %	51,38%	21,23%	100%

Sumber : Data Olahan 2012

Jelas terlihat pada tabel 5.57 di atas tentang indikator Dorongan Mencapai Tujuan bahwa rata-rata jawaban responden 4 orang menjawab sangat setuju (6,15%), 14 orang untuk rata-rata jawaban setuju (22,15 %), 33 orang menjawab ragu-ragu (51,38%), dan sisanya 14 orang (21,23%) menjawab tidak setuju.

Jadi dapat disimpulkan persentase jawaban responden lebih condong kepada jawaban ragu-ragu sebanyak 186 orang dengan rata-rata 37 (57,23%).

5.4 Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau, yang menggunakan analisa yang dengan rumus statistik secara bertahap dengan menggunakan analisa regresi kemudian Koefisien Korelasi Product Moment, Koefisien Determinasi dan terakhir menggunakan uji-t sebagai analisa akhir untuk memperoleh apakah ada pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap motivasi kerja tersebut.

Langkah pertama, menggunakan Koefisien determinan dan Analisa Regresi Sederhana yang mana Koefisien determinan diperoleh sebesar 0,022 atau 2,2% menunjukkan bahwa Variable Budaya Organisasi (X) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi Variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 2,2%, sedangkan sisanya sebesar 97,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja diperoleh nilai korelasi antara kedua variabel sebesar 0,150, yang menunjukkan adanya korelasi searah, dengan nilai korelasi sangat lemah sehingga dapat dikatakan tidak terdapat korelasi. Korelasi searah ini menunjukkan bahwa jika Variabel Budaya Org. mengalami kenaikan, maka Motivasi Kerja juga mengalami kenaikan, sebaliknya jika Variabel Budaya Organisasi mengalami penurunan, maka Variabel Motivasi Kerja juga mengalami penurunan.

Table 5.58
Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi(a)	.	Enter

Uji Regresi Linear Sederhana Regression

Keterangan :

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Table 5.59
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.150(a)	.022	.007	7.050

a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Table 5.60
Dependent Variable: Motivasi Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.711	1	71.711	1.443	.234(a)
	Residual	3131.274	63	49.703		
	Total	3202.985	64			

Keterangan :

- a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
- b Dependent Variable: Motivasi Kerja

Table 5.61
Perhitungan Konsstanta dan Koefisien arah Regresi

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	39.244	3.880		10.114	.000
	Budaya Organisasi	.072	.060	.150	1.201	.234

a Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai a (konstanta) sebesar 39,244, nilai b (koefisien arah regresi) sebesar 0,072, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 39,244 + 0,072 X$$

Keterangan:

- a) Konstanta sebesar 39,244 menyatakan bahwa jika tidak ada Variabel Budaya Organisasi, maka Motivasi Kerja sebesar 39,244.
- b) Koefisien arah regresi sebesar 0,072 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan Variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,072.

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan.

Setelah memperoleh nilai regresi di atas selanjutnya akan diuji apakah variabel independen memang valid untuk memprediksi variabel dependen di masa ini atau untuk masa mendatang dengan menggunakan uji t statistik (Uji Parsial).

Syarat Uji t adalah sebagai berikut :

1. Syarat jika $t_{hitung} \geq$ dengan t_{tabel} maka hasilnya adalah signifikan. Dengan kata lain adanya pengaruh di dalamnya.
2. Syarat jika $t_{hitung} <$ dengan t_{tabel} , maka hasilnya kategori kedalam tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh di dalamnya.

Atau dengan tingkat signifikan probabilitas dengan syarat yakni sebagai berikut :

1. jika nilai Sig \geq dengan tingkat α 0.05 maka hasilnya kategori kedalam tidak signifikan, atau tidak ada pengaruh di dalamnya.
2. jika nilai Sig $<$ dengan tingkat α 0.05 maka hasilnya adalah signifikan. Dengan kata lain adanya pengaruh di dalamnya.

Karena hipotesis tidak menunjukkan besar atau kecilnya sebuah nilai tetapi menunjukkan tingkat signifikan, maka pengujian yang dilakukan adalah pengujian dua sisi pada tingkat $\alpha 0,05/2 = 0,025$.

Pada tabel di atas untuk Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,201, jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat df (*Degree of Freedom*) sebesar 65 (N-K) maka diperoleh nilai 1,9977. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,201 < 1,9977$), maka H_0 diterima/ H_a ditolak. Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,117 ($0,234/2=0,117$). Oleh karena nilai probabilitas $> 0,117$ ($0,117 > 0,025$) maka H_0 diterima/ H_a ditolak atau dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Motivasi Kerja.

BAB VI

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dari rekapitulasi jawaban responden tentang faktor Budaya Organisasi yang diambil berdasarkan indikator *Dominant Culture, Subcultures, Core Values, Strong and Weak Cultures, Appropriate Culture, serta Adaptive dan Unadaptive Culture* maka diperoleh hasil jawaban responden dengan rata-rata hasil kuesioner yakni menyatakan ragu-ragu. selanjutnya rekapitulasi jawaban responden tentang Motivasi Kerja yang berdasarkan indikatornya yakni Dorongan Mencapai Tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreativitas, serta rasa tanggung jawab responden menyatakan ragu-ragu.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan Koefisien Korelasi Product Moment yakni untuk variable Budaya Organisasi dan Motivasi Kerjadiperoleh nilai korelasi antara kedua variable sebesar 0,150 yang artinya menunjukkan adanya korelasi searah atau korelasi positif, dengan nilai korelasi sangat lemah sehingga dapat dikatakan tidak terdapat korelasi. Korelasi searah ini menunjukkan bahwa jika variable Budaya Organisasi mengalami kenaikan, maka variable Motivasi Kerja juga

mengalami kenaikan. Sebaliknya apabila korelasi Budaya Organisasi mengalami penurunan, maka variable Motivasi kerja juga mengalami penurunan.

- 3) Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,022 atau 2,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi (X) memberikan kontribusi untuk mempengaruhi variable Motivasi Kerja (Y) sebesar 2,2% sedangkan sisanya sebesar 97,8% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh $Y = 39,244 + 0,072x$. maksudnya adalah dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai a (sebagai konstanta) sebesar 39,244 dan nilai b (koefisien arah regresi) sebesar 0,072 sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 39,244 + 0,072x$. Konstanta sebesar 39,244 menyatakan bahwa jika tidak ada variable Budaya Organisasi, maka Motivasi Kerja sebesar 39,244. Sedangkan Koefisien arah regresi sebesar 0,072 menyatakan bahwa setiap tindakan peningkatan variable Budaya Organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variable Motivasi Kerja sebesar 0,072.
- 5) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode uji-t maka diperoleh hasil untuk Budaya Organisasi nilai t_{hitung} sebesar 1,201 jika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkatan Degree of Freedom atau DF sebesar 65 (N-K) maka diperoleh nilai 1,992. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,201 < 1,997$), maka H_0 diterima. Dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar

0,117 ($1,234/2=0,117$). Oleh karena itu nilai probabilitas $> 0,117$ ($0,117 > 0,025$) maka H_0 diterima atau dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable budaya organisasi terhadap variable motivasi kerja.

1.2 Saran

- a) Untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru agar berupaya meningkatkan lagi Budaya Organisasi dalam organisasi akan berpengaruh kepada motivasi kerja pegawai. Hal demikian disebabkan karena pada hakikatnya Motivasi selaras dan bertolak ukur kepada kebutuhan manusia yang tidak akan pernah habisnya sesuai teori yang telah dikemukakan oleh Maslow tentang tingkatan kebutuhan setiap individu.
- b) Budaya Organisasi cukup penting di dalam berorganisasi, oleh karena itu diharapkan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru tidak meninggalkan hakikat prosedur kerja dalam penerapan bekerja di organisasi.
- c) Reward (penghargaan) dan Punishment (hukuman) agar diterapkan secara tegas di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru.
- d) Team work merupakan usaha bersama dalam menciptakan dan mewujudkan budaya organisasi yang sesungguhnya. Oleh sebab itu pada

Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan dan menciptakan team work yang solid dalam memunuhi pencapaian tujuan organisasi.

- e) Meningkatkan lagi pelayanan kepada masyarakat dalam tugas organisasi sebagai abdi Negara yang sesungguhnya tanpa ada rasa keterbebanan dalam menjalankan tugas serta kedisiplinan untuk dapat hadir ke kantor sesuai dengan schedule atau jam kerja yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.
- f) Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini, penulis sangat menyadari kekurangan di dalamnya. Penulis berharap dengan adanya karya tulis ilmiah ini dapat menambah wawasan kita bersama dan menjadi tolak-ukur untuk dapat intropeksi diri dikemudian harinya.

DAFTAR REFERENSI

BUKU :

- Chaidir, Dkk. 2004. Perjalanan Tugas Wakil Rakyat DPRD Provinsi Riau. Pekanbaru : 2009
- _____. 2007. DPRD Riau dari Masa ke Masa. Pekanbaru : 2007
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta. Bandung.
- Prof. Dr. J. Winardi. 2001. Motivasi dan Memotivasi dalam Manajemen, Rajagrafindo Persada. Jakarta
- _____. 2007. Manajemen Prilaku Organisasi. Kencana. Jakarta
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi, Indeks. Jakarya. 2007
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketujuh, Bandung
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta. Rajawali Pers.
- A Time , Dile. 2000. Memotivasi Pegawai, Edisi Kelima. Gramedia: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan. Raja Grafindo persada: Jakarta
- Mulyadi, deddy. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedelapan. Raja Grafindo persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi, Indeks, Jakarta.
- Tjahjono, Herry. 2011. Culture Based Leadership. Edisi Pertama. Gramedia: Jakarta

SKRIPSI :

Rahmadhan, Andika. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Walikota Dumai. Pekanbaru : UIN Suska Pekanbaru.

Mulyana, Satria. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangta Kerja Pada Dinas Hortikultura Provinsi Riau. Pekanbaru : UIN Suska Pekanbaru

Hasan,Syuryani. 2011. Factor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mande Kabupaten Cianjur. Cianjur : STISIP

WEBSITE/ JURNAL :

Pembentukan Budaya Organisasi Pada Perusahaan

www.kabar-pendidikan.blogspot.com, www.arminaperdana.blogspot.com,

www.anneahira.com/artikel-umum/perilaku-organisasi.htm -

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>

www.membuatblog.web.id/.../kepemimpinan-dalam-organisasi.html -