

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI  
DI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN  
PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**SKRIPSI**

**Disusun dan diajukan untuk melengkapi dan memenuhi  
Syarat mencapai Gelar Sarjana Sosial  
Program Pendidikan Strata Satu Program Studi  
Administrasi Negara**



**Oleh:  
WITIKA FEBRIANTI  
NIM. 180411070**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
TELUK KUANTAN  
2022**

**TANDA PERSETUJUAN**

**JUDUL** : ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DI DINAS  
PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN  
PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN  
SINGINGI

**NAMA** : WITIKA FEBRIANTI UTAMI

**NPM** : 180411070

**UNIVERSITAS** : ISLAM KUANTAN SINGINGI

**FAKULTAS** : ILMU SOSIAL

**JURUSAN** : ILMU ADMINISTRASI

**PROGRAM STUDI** : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

**Telah Diperiksa dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing**

PEMBIMBING I



**DESRIADI, S.Sos., M.Si**  
NIDN. 1030058402

PEMBIMBING II



**EMILIA EMHARIS, S.Sos, M.Si**  
NIDN. 1002059002

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Universitas Islam Kuantan Singingi



**EMILIA EMHARIS, S.Sos, M.Si**  
NIDN. 1002059002

## PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Islam Kuantan singing

Pada :  
Hari : Selasa  
Tanggal : 9  
Bulan : Agustus  
Tahun : 2022

### TIM PENGUJI

Ketua



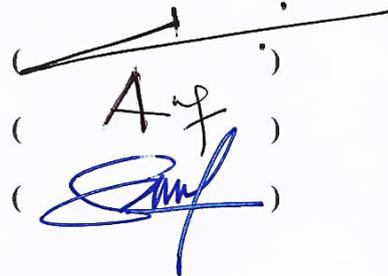
SAHRI MUHARAM, S.Sos.,M.Si  
NIDN. 1021117906

Sekretaris



EMILIA EMHARIS, S.Sos., M.Si  
NIDN. 1002059002

1. Desriadi, S.Sos.,M.Si (Pembimbing I)
2. Alsar Andri, S.Sos.,M.Si (Anggota)
3. Sarjan M, S.Sos.,M.Si (Anggota)



Mengetahui  
Fakultas ilmu sosial  
Universitas islam Kuantan singing

Dekan,



RIKA RAMADHANTI, S.IP.,M.Si  
NIDN. 1030058402

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DI DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

**Oleh :**

**WITIKA FEBRIANTI  
NIM. 180411070**

Penelitian ini dilaksanakan di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah ASN di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey dengan tingkatan deskriptif dan menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Teknik Sampling Jenuh* apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam pengambilan data, menggunakan data primer dan data sekunder yang dilakukan dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN yang ada di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi dengan jumlah responden 26 dan peneliti mengambil sampel sebanyak 26 ASN di dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi. Kemudian hasil dari penelitian ini adalah Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Setuju atau berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HOUSING, SETTLEMENT AND LAND OFFICE OF KUANTAN SINGINGI REGENCY**

**By:**

**WITIKA FEBRIANTI  
NIM. 180411070**

*This research was carried out at the Housing, Settlement and Land Offices in Kuantan Singingi Regency. The purpose of this study was to determine the positive influence between employee organizational culture at the Housing and Land Affairs Office of Kuantan Singingi Regency. , Settlement and Land Areas in Kuantan Singingi Regency The research approach used in this study is a survey research method with a descriptive level and uses quantitative analysis with a sampling technique, namely the Saturated Sampling Technique if all members of the population are used as samples. In data collection, using primary and secondary data. secondary data conducted by means of observation, questionnaires, and documentation. The population in this study was ASN in the Housing and Land Affairs Office in Kuantan Singingi Regency with 26 respondents and researchers took a sample of 26 ASN in the Housing, Settlement and Land Office in Kuantan Singingi Regency. Then the results of this study are the Analysis of Organizational Culture at the Housing and Land Office of Kuantan Singingi Regency Agree or have a positive effect between the organizational culture of employees at the Housing, Settlement and Land Office of Kuantan Singing Regency*

*Keywords Culture, Organization*

## KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT dimana beliau sudah menunjukkan dan memberikan penerangan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan yang berjudul “*Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi*”. Penulisan penelitian ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada jurusan Administrasi Negara program studi Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Penulis mengucapkan kepada pihak yang telah membantu penulis memperoleh masukan-masukan untuk menulis penelitian ini, Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada hingganya kepada:

1. Bapak Dr.H.NOPRIADI ,SKM.,M.Kes Selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Ibuk Rika Ramadhanti, S.IP.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang menjadi motivator untuk bisa menjadi orang besar.
3. Bapak Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Administasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi. sekaligus pembimbing II yang telah memberikan masukan dan saran-saran tentang penelitian ini.
4. Bapak Desriadi, S.Sos, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang

mana telah mendidik dan memberikan dorongan serta arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan ini.

6. Seluruh Staff, karyawan tata usaha Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah membantu penulis yang berhubungan dengan penyelesaian penulisan ini.
7. Secara khusus penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Ayah tercinta dan Ibunda tercinta yang telah banyak memberikan dukungan dan pengorbanan baik secara moril maupun secara materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan nasehat dan saran yang diberikan adalah salah satu yang menolong dan membuat penulis tersadar untuk selalu berusaha lebih baik dalam mengerjakan penulisan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penulisan ini masih jauh dari sempurna. Penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam penulisan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Teluk Kuantan, Juli 2022

Penulis

WITIKA FEBRIANTI

NIM. 180411070

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Tinjauan Pustaka.....	5
2.2. Kerangka Pemikiran.....	26
2.3. Hipotesis.....	27
2.4. Definisi Operasional .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Populasi dan Sampel .....	29
3.3. Sumber Data.....	33
3.4. Lokasi Penelitian.....	33
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6. Metode Analisis Data.....	34
3.7. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	34

## **BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	36
4.2 Bidang-Bidang Kegiatan .....	36
4.3 Visi.....	44
4.4 Misi.....	45

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden.....	46
5.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	48

## **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan.....	109
6.2 Saran .....	109

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
-----------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

Halaman

Table 3.1 Daftar Populasi dan Sampel.....	30
Tabel 3.2 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 5.1 Karakteristik Responden di lihat dari jenis kelamin .....	46
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Usia .....	47
Tabel 5.4 Tanggapan Responden .....	48
Tabel 5.5 Tanggapan Responden .....	50
Tabel 5.6 Tanggapan Responden .....	51
Tabel 5.7 Tanggapan Responden .....	52
Tabel 5.8 Tanggapan Responden .....	53
Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Inovasi.....	54
Tabel 5.10 Tanggapan Responden .....	56
Tabel 5.11 Tanggapan Responden .....	57
Tabel 5.12 Tanggapan Responden .....	59
Tabel 5.13 Tanggapan Responden .....	60
Tabel 5.14 Tanggapan Responden .....	61
Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Perhatian .....	62
Tabel 5.16 Tanggapan Responden .....	64
Tabel 5.17 Tanggapan Responden .....	66
Tabel 5.18 Tanggapan Responden .....	67
Tabel 5.19 Tanggapan Responden .....	68
Tabel 5.20 Tanggapan Responden .....	69
Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Orientasi Hasil .....	71
Tabel 5.22 Tanggapan Responden .....	77
Tabel 5.23 Tanggapan Responden .....	73
Tabel 5.24 Tanggapan Responden .....	74
Tabel 5.25 Tanggapan Responden .....	75
Tabel 5.26 Tanggapan Responden .....	76

Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Orientasi In .....	79
Tabel 5.28 Tanggapan Responden .....	81
Tabel 5.29 Tanggapan Responden .....	82
Tabel 5.30 Tanggapan Responden .....	83
Tabel 5.31 Tanggapan Responden .....	84
Tabel 5.32 Tanggapan Responden .....	86
Tabel 5.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Orientasi Tim .....	87
Tabel 5.34 Tanggapan Responden .....	89
Tabel 5.35 Tanggapan Responden .....	90
Tabel 5.36 Tanggapan Responden .....	92
Tabel 5.37 Tanggapan Responden .....	93
Tabel 5.38 Tanggapan Responden .....	94
Tabel 5.39 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Agresivitas .....	95
Tabel 5.40 Tanggapan Responden .....	97
Tabel 5.41 Tanggapan Responden .....	98
Tabel 5.42 Tanggapan Responden .....	99
Tabel 5.43 Tanggapan Responden .....	100
Tabel 5.44 Tanggapan Responden .....	102
Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Indikator Stabilitas.....	103
Tabel 5.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden seluruh Indikator.....	105

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Siklus Manajemen Kinerja Deming .....	10
Gambar 2.2 Siklus Manajemen Kinerja.....	11
Gambar 2.3 Hubungan Antara Tingkatan Organisasi .....	16
Gambar 2.4 Model Umum Perilaku Dalam Organisasi .....	21
Gambar 2.5 indikator-indikator budaya organisasi.....	26

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi.

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Setiap bentuk persekutuan dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau kelompok orang yang disebut bawahan. Siagian (2006:6) artinya organisasi adalah persekutuan antara dua orang atau lebih sebuah wadah, dimana orang-orang bekerja sama secara formal, terikat, terstruktur adanya atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan

SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Hasil amatan dilapangan, setiap aparat pemerintah masih ditemukan adanya tradisi dan tata pergaulan yang bersifat paternalism, misalnya dihadapan pimpinan seorang aparat bawahan sulit untuk menunjukkan penolakannya atas suatu ide atau gagasan pimpinan. Penolakan atas ide pimpinan secara terbuka dapat berarti membuat konflik antara pimpinan dan bawahannya. Disamping itu, kendala yang dihadapi dalam rangka peningkatan kinerja aparatur adalah inovasi dan kreativitas aparat pemerintah masih relative rendah. Hal ini dapat ditunjukkan pada kondisi yang ada yakni manakala pimpinan melakukan “tugas luar”, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggung jawab yang ada pada bawahan dapat ditunda pelaksanaannya dengan kata lain bawahan selalu menunggu pimpinan Kembali untuk menerima petunjuk pimpinan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga pelaksanaan tugas bawahan senantiasa harus dalam pengawasan langsung pimpinan. Pada tataran inilah dirasakan faktor budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

Didalam organisasi, tata nilai merupakan sumber kekuatan, energi dan motivasi yang dapat menyatukan berbagai pandangan dalam berperilaku guna terbentuknya budaya organisasi yang solid. Budaya organisasi ini amat

berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Perilaku yang sesuai dengan tuntutan organisasi dan dilandasi dengan budaya organisasi yang solid akan menghadirkan ikatan emosional dan spiritual yang dalam mengambil keputusan guna peningkatan keunggulan organisasi. Budaya organisasi Di kantor Dinas perumahan, kawasan pemukiman dan pertanahan masih kurang optimal, yaitu ditunjukkan oleh adanya pegawai yang masih kurang memahami visi dan misi yang diemban organisasi (sosialisasi), sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan (menejemen puncak), budaya kekeluargaan yang masih sangat melekat karna hanya orang-orang tertentu yang bisa menduduki jabatan-jabatan strategis di kantor Bupati misalnya seseorang yang akan mendapat jabatan didasarkan pada faktor kedekatannya terhadap bupati. Akses untuk menduduki jabatan-jabatan strategis lebih mudah untuk mereka yang punya hubungan kekerabatan terhadap pimpinan (seleksi), misalnya di beberapa instansi sekitar 30% pegawainya dijabat oleh keluarga atau orang-orang terdekat dari pimpinan. Dari kondisi tersebut muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah di maklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil budaya organisasi pemerintahan yang lemah. Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat ditentukan judul **“Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang ingin diteliti adalah:

Analisis budaya organisasi pada pemerintahan dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan pada Kabupaten Kuantan Singingi ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan memperhatikan latar belakang dan permasalahan yang terjadi, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk menganalisis budaya organisasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, terutama untuk meningkatkan kinerja.
2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dalam objek yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Teori Administrasi Publik**

Teori administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan para pemimpin dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan. Penyumbang utama teori administrasi ialah seorang industrial prancis bernama Henry Fayol. Karena itu, setiap pemikiran tentang administrasi dan manajemen selalu diawali dari pemikiran Henry Fayol (1841-1952), dan Frederick Winslow Taylor (1856-1916). Henry Fayol disebut sebagai bapak administrasi (*father of modern operational management theory*).

Fayol menggunakan pendekatan berdasarkan atas administrative management (*manajemen administrasi*), sedangkan Taylor karena pengalamannya berdasarkan analisisnya atas operative management (*manajemen operatif*). Manajemen administrasi adalah suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan yang terbawah. Sedangkan yang dimaksud dengan operative management ialah pendekatan dari bawah ke atas.

Fayol memberikan tiga sumbangan besar bagi pemikiran administrasi dan manajemen yaitu (1) aktivitas organisasi, (2) fungsi dan tugas, (3) rinsip - prinsip administrasi dan manajemen .

Fayol juga merumuskan fungsi-fungsi administrasi atau fungsi-fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Commanding, Coordinating, Controlling (POCCC). Sedangkan Taylor, merumuskan prinsip-prinsip administrasi dan manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC).

Focus utama teori Administrasi menurut Fayol dalam Adam Kuper & Jessica Kuper (2000:605), adalah penentuan tipe spesialisasi dan hirarki yang paling mengoptimalkan efisiensi organisasi. Teori administrasi dibangun atas empat pilar utama: yaitu pembagian tenaga kerja, proses skala dan fungsional, struktur organisasi dan rentang kendali (span of control).

Teori administrasi menurut William L. Morow, dalam Ali Mufiz, (2004) sebagai berikut:

1. Teori Deskriptif adalah teori yang menggambarkan apa yang nyata terjadi dalam sesuatu organisasi dan memberikan postulat mengenai faktor-faktor yang mendorong orang berperilaku.
2. Teori Perspektif adalah teori yang menggambarkan perubahan-perubahan di dalam arah kebijakan publik, dengan mengeksplotasi keahlian berokrasi, penekanan teori ini ada adalah untuk melakukan pembaharuan, melakukan koreksi dan memperbaiki proses pemerintahan.
3. Teori Normatif pada dasarnya teori mempersoalkan peranan birokrasi.
4. Teori Asumtif, adalah teori yang memusatkan perhatiannya pada usaha-usaha untuk memperbaiki praktik administrasi.

5. Teori Instrumental adalah teori yang bermaksud untuk melakukan konseptualisasi mengenai cara-cara untuk memperbaiki teknik manajemen, sehingga dapat dibuat sasaran kebijakan secara lebih realistis.

### **2.1.2 Teori Manajemen**

Manajemen merupakan suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasar kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri. Manajemen merupakan praktik spesifik yang mengubah sekumpulan orang mejadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan dan produktif.

Manajemen juga merupakan suatu proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan oerorganisasi melalui fungsi planning dan decision making, organizing, leading dan controlling. Manajemen juga dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota oerorganisasi dan menggunakan semua sumber daya oerorganisasi yang dinyatakan dengan jelas (Stoner dan Freeman, 1992:4)

Terdapat pula pendapat yang menyatakan manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efisien menunjukkan hubungan antara input dan output dengan mencari biaya sumber daya minimum, sedangkan efektif menunjukkan makna pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebekumnya (Robbins dan Coulter, 1996:6)

Sedangkan Daft (2010:5) menjelaskan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional.

### **2.1.3 Teori Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja merupakan manajemen tentang kebijakan yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlakukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Bacal (2012:4) manajemen kinerja merupakan proses komunikasi yang sedang berjalan dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Kreitner dan Kinicki (2010:244) manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif. Sedangkan Cascio (2013:693) manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

#### **2.1.4 Manfaat Manajemen Kinerja**

A. Manfaat Manajemen Kinerja bagi organisasi antar lain :

1. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu
2. Memperbaiki kinerja
3. Memotivasi pekerja
4. Meningkatkan komitmen
5. Mendukung nilai-nilai inti
6. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan
7. Meningkatkan dasar keterampilan
8. Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan
9. Mengusahakan basis perencanaan karier
10. Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah
11. Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan
12. Mendukung program perubahan budaya

B. Manfaat Manajemen Kinerja Bagi Manajer :

1. Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku
2. .Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas
3. Memperbaiki kinerja tim dan individual
4. Mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah
5. Digunakan untuk mengembangkan individu
6. Mendukung kepemimpinan

7. Proses motivasi dan pengembangan tim
8. Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau Kembali kinerja dan tingkat kompetensi

### 2.1.5 Model Manajemen Kinerja

Proses tentang bagaimana manajemen kinerja seharusnya dijalankan dan diungkapkan dengan cara yang berbeda-beda di antara para pakar, dari yang sangat sederhana dan mendasar sampai pada proses yang mendalam.

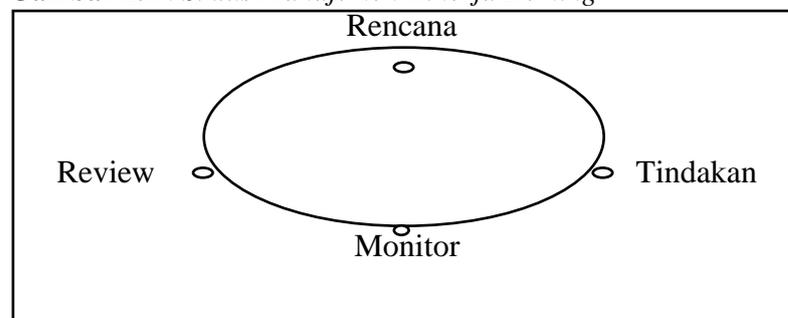
Beberapa di antaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Model Deming

Deming menjelaskan proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan Tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan, dan akhirnya melakukan review atau peninjauan Kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai

Manajemen kinerja deming meggambar keseluruhan proses manajemen kinerja dan dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1** : Siklus Manajemen Kinerja Deming



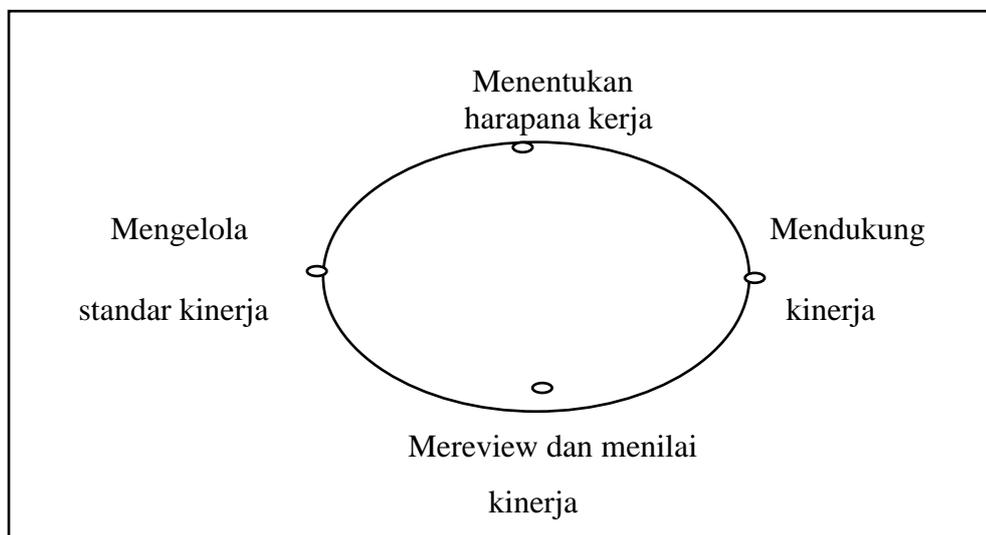
Sumber : Michael Armstrong dan Angel Baron, *Performance Management*, 1998:57

Hasil kegiatan monitoring dan review dapat menyimpulkan bahwa kemajuan telah dicapai sesuai dengan rencana. Namun, dapat terjadi adanya deviasi antara rencana dengan kemajuan yang telah dicapai. Dalam keadaan demikian, perlu dilakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai pada waktunya.

## 2. Model Torrington dan Hall

Torrington dan Hall menggambarkan proses manajemen kinerja dengan merumuskan terlebih dahulu harapan terhadap kinerja atau hasil yang diharapkan dari suatu kinerja. Kemudian, ditentukan dukungan yang diberikan terhadap kinerja untuk mencapai tujuan. Proses manajemen kinerja Torrington dan Hall dapat disajikan pada gambar dibawah ini.

**Gambar 2.2** : Siklus Manajemen Kinerja Torrington dan Hall.



Sumber : Michael Armstrong dan Angel Baron, *Performance Management*, 1998:57.

### 2.1.6 Teori Organisasi

Teori organisasi adalah suatu konsepsi, pandangan, tinjauan, ajaran, pendapat atau pendekatan tentang pemecahan masalah organisasi sehingga dapat lebih berhasil sehingga organisasi dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Yang dimaksud dengan masalah adalah segala sesuatu yang memerlukan pemecahan dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu yang dimaksud dengan masalah organisasi adalah segala sesuatu yang ada hubungannya dengan kepentingan organisasi yang memerlukan pemecahan tersendiri. Teori organisasi bukanlah merupakan suatu dogma dan juga bukan teori yang memiliki kebenaran mutlak.

Teori organisasi sendiri adalah teori yang membicarakan perilaku manusia mulai dari manusia dalam kelompok suku ke manusia dalam pemerintah. Organisasi dirumuskan sebenarnya sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Sebagai contoh Victor A. Thompson menyatakan bahwa :

*“an organization is a ‘highly’ rationalized and impersonal integration of a large number of specialist cooperating to achieve some announced specific objective”.*

Chester Barnard sendiri juga mempunyai rumusan tertentu tentang organisasi sesuai dengan perspektifnya. Ia merumuskan organisasi sebagai berikut :

*“an organization is a system of consciously coordinated personal activities of forces of two or more person”.*

Pandangan klasik tentang organisasi dinyatakan oleh Max Weber dengan mendemonstrasikan pendapatnya mengenai biokrasi. Weber membedakan suatu kelompok kerja sama dengan organisasi kemasyarakatan. Menurut dia kelompok kerja sama adalah suatu tata hubungan sosial yang dihubungkan dan dibatasi oleh aturan-aturan. Aturan-aturan ini sejauh mungkin dapat memaksa seseorang untuk melakukan kerja sebagai suatu fungsinya yang ajek, baik dilakukan oleh pimpinan maupun oleh pegawai-pegawai administrasi lainnya.

Aspek dari pengertian yang dikemukakan oleh Weber ini ialah bahwa suatu organisasi atau kelompok kerja sama ini mempunyai unsur-unsur properties sebagai berikut :

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial. Dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya didalam organisasi tersebut.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*bounderies*). Dengan demikian, seseorang individu yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak didasarkan atas kemauan sendiri. Akan tetapi mereka dibatasi oleh peraturan-peraturan tertentu.
3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini Menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Istilah lain dari unsur ini ialah

terdapatnya hierarki (*hierarchy*). Konsekuensi dari adanya hierarki ini ialah bahwa didalam organisasi ada pemimpin atau kepala dan bawahan atau staf.

Konsep klasik lainnya tentang organisasi yang Sebagian telah dikutipkan pendapatnya diatas ialah di kemukakan oleh Chester Barnard. Bedanya Barnard dengan Weber ialah, weber memikirkan tentang suatu sistem interaksi. Maka Barnard menekankan tentang orang-orang sebagai anggota dari sistem tersebut. Barnard menyatakan bahwa organisasi itu adalah suatu sistem kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi secara sadar atau suatu kekuatan dari dua manusia atau lebih. Dengan demikian Barnard menyumbangkan pendapat mengenai unsur kekayaan (*property*) suatu organisasi, antara lain :

1. Organisasi terdiri dari serangkaian kegiatan yang dicapai lewat suatu proses kesadaran, kesengajaan dan koordinasi yang bersasaran.
2. Organisasi merupakan kumpulan dari orang-orang untuk melaksanakan kegiatan yang bersasaran tersebut.
3. Organisasi memerlukan adanya komunikasi, yakni suatu hasrat dari sebagian anggotanya untuk mengambil bagian dalam perencanaan tujuan Bersama dengan anggota-anggota lainnya. Dalam hal ini Barnard menekankan peranan seseorang dalam organisasi, di antaranya ada sebagian anggota harus diberi informasi atau dimotivasi dan Sebagian lainnya yang harus membuat keputusan.

Theodore Caplow seorang Associate Professor dari Departemen Sosiologi Universitas Minnesota, mengemukakan unsur kekayaan lain dari suatu organisasi.

Oleh Caplow dikatakan bahwa pola-pola institusi yang ada memungkinkan suatu sistem atau aturan-aturan satuan unit tertentu untuk lebih kurang menjadi tetap dan mantap dinamakan organisasi. Pola semacam ini dapat diketahui dengan unsur-unsur sebagai berikut :

1. Organisasi mempunyai identitas
2. Organisasi mempunyai kelangsungan
3. Organisasi mempunyai jadwal kerja (*calendarity*)
4. Organisasi mempunyai otorita

Adapun 10 macam prinsip organisasi yang diuraikan secara singkat antara lain :

1. Prinsip penetapan tujuan yang jelas
2. Prinsip kesatuan perintah (*the principle of unity of command*)
3. Prinsip keseimbangan
4. Prinsip pendistribusian pekerjaan (*the principle of distribution work*)
5. Prinsip rentangan pengawasan (*the principle of span of control*)
6. Prinsip pelimpahan wewenang (*the principle of delegation of authority*)
7. Prinsip departementasi (*the principle of departementation*)
8. Prinsip penempatan pegawai yang tepat (*the principle of the right man in the right place*)
9. Prinsip koordinasi (*the principle of coordination*)
10. Prinsip pemberian balas jasa yang memuaskan

**Gambar 2.3 : Hubungan Antara Tingkatan Organisasi**



*Sumber : Sheila J. Effective Performance Management, 1994:4.*

### **2.1.7 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi pada hakikatnya merupakan cermin miniatur organisasi. Struktur organisasi merupakan proses penetapan struktur peran melalui penentuan kegiatan yang harus ditempuh untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi serta bagian-bagiannya, pengelompokan aktivitas, penugasan kelompok-kelompok aktivitas, pendegelasan wewenang, serta pengoordinasian hubungan-hubungan wewenang dan informasi, baik horizontal maupun vertical.

Penetapan struktur organisasi tersebut memerlukan pemenuhan tujuan prinsip organisasi yang dinilai penting sebagai berikut (Hardjito,1995).

1. Perumusan tujuan, Organisasi haruslah memiliki tujuan yang jelas.

2. Kesatuan arah, dalam setiap struktur organisasi pasti terdapat pimpinan (atasan) dan anggota (bawahan).
3. Pembagian kerja, Langkah-langkah konkret yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi selanjutnya perlu dibagi dalam beberapa kelompok aktivitas sehingga setiap bagian atau unit kerja mengetahui secara jelas wewenang dan tanggung jawab yang diembannya.
4. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, pendelegasian wewenang adalah prinsip berikutnya yang harus dilakukan setelah pembagian kerja.
5. Koordinasi, pelaksanaan wewenang setiap bagian tentu akan berkaitan dan memengaruhi bagian yang lain.
6. Tingkat pengawasan, guna memudahkan pengawasan, penyusunan struktur organisasi harus dilakukan dengan memperhatikan tingkatan-tingkatan pengawasan secara structural.
7. Rentang manajemen, efektivitas dan efisiensi pengendalian bawahan di prngaruhi oleh rentang manajemen (rentang kendali), yaitu beberapa bawahan langsung yang dapat diawasi secara efektif dan efisien yang jumlahnya bergantung pada kondisi yang dihadapi.

### **2.1.8 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari

penelaahan studi ini adalah untuk mendeterminasi bagaimanakah perilaku manusia itu memengaruhi usaha pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antarmanusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses didalam organisasi. Isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antarmanusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan.

Selain itu, perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan; menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran dan strategi. Dapat pula dikatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Dalam perilaku organisasi juga merupakan suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penemuan berikut tindakan-tindakan pemecahan masalah. Perilaku organisasi dapat dirumuskan sebagai suatu sistem studi dari sifat organisasi seperti misalnya bagaimana organisasi dimulai, tumbuh dan berkembang serta bagaimana

pengaruhnya terhadap anggota-anggota sebagai individu, kelompok pemilih, organisasi lainnya dan insitusi-insitusi lainnya yang lebih besar.

Secara formal studi mengenai perilaku organisasi dimulai sekitar tahun 1948-1952. Perilaku organisasi sebagai suatu ilmu pengetahuan yang terus berkembang guna membantu suatu organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Lingkup ilmu mengenai perilaku organisasi meliputi psikologi, sosiologi dan antropologi budaya di mana ilmu-ilmu tersebut telah memberikan kerangka dasar dan prinsip-prinsip pada bidang perilaku organisasi. Namun, masing-masing ilmu pengetahuan memiliki tinjauan yang berbeda.

Mempelajari perilaku organisasi sifatnya agak abstrak. Mempelajari perilaku organisasi sering kali menghasilkan atau menemui prinsip-prinsip yang kompleks di mana penjelasan atau analisisnya bersifat situasional. Pengertian perilaku organisasi untuk multi disiplin dapat digambarkan dalam beberapa hal, yaitu :

1. Perilaku organisasi adalah cara berpikir, perilaku adalah aktivitas yang ada pada diri individu, kelompok dan tingkat organisasi
2. Perilaku organisasi adalah multi disiplin yang mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu
3. Dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi kemanusiaan, di mana terdapat perilaku, persepsi, perasaan dan kapasitas pembelajaran

4. Perilaku organisasi berorientasi pada kinerja, tujuan organisasi adalah meningkatkan produktivitas, bagaimana perilaku organisasi ini dapat mencapai tujuan tersebut
5. Lingkungan eksternal sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi
6. Untuk mempelajari perilaku organisasi ini perlu menggunakan metode ilmiah, karena bidang perilaku organisasi ini sangat tergantung dari disiplin ilmu yang meliputinya

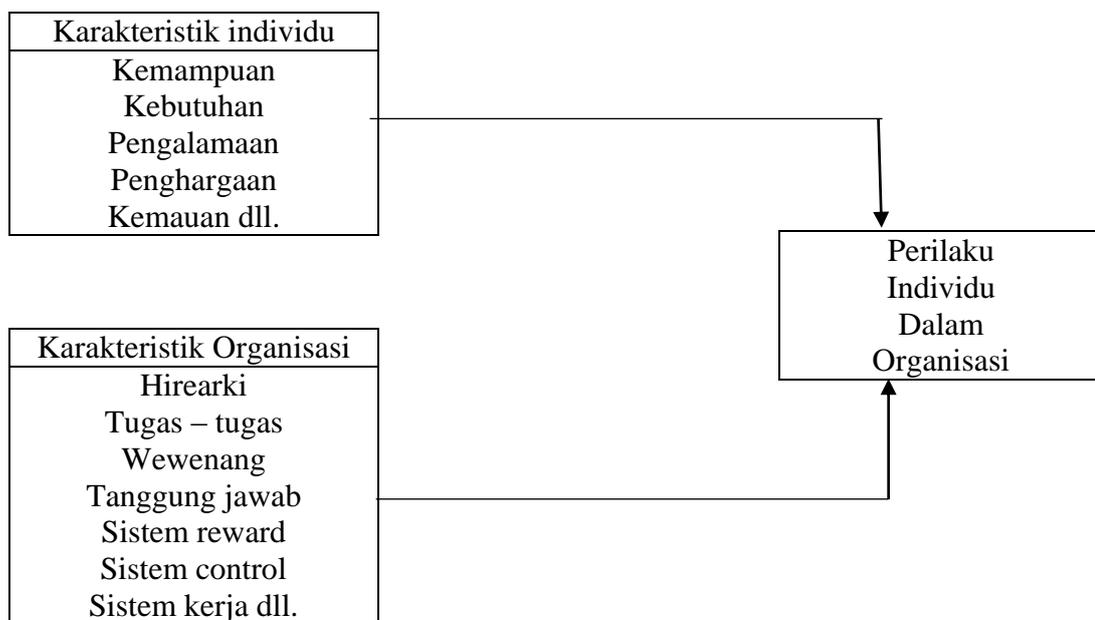
Perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak didalam organisasi. Kajian perilaku organisasi mencakup berbagai jenis organisasi; public, bisnis, sosial dan lain-lain. Perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusi berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi. Pembelajaran perilaku organisasi akan mengetahui tentang cara-cara mengatasi masalah-masalah yang ada di lingkungan organisasi.

Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli sebagai berikut :

1. Joe Kelly, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.

2. Adam Indrawijaya, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan Tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota.
3. Sutrisna Hari, MM, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari dinamika organisasi sebagai hasil interaksi dan sifat khusus (karakteristik) anggota dan sifat khusus (karakteristik) para anggotanya dan pengaruh lingkungan.
4. Stephen P. Robbins, perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi.

**Gambar 2.4** : Model Umum Perilaku Dalam Organisasi



Sumber : Buku Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan, Prof. Dr. Deddy Mulyadi, Drs., M.Si.

## 2.1.9 Budaya Organisasi

### A. Budaya

Penelitian memulai kajian terhadap konsep budaya dengan pendapat Koentjeringrat (2004:9). Menurutnya, istilah budaya berasal dari Bahasa latin *colere* yang berarti mengelolah atau mengerjakan, terutama mengolah tanah atau bertani. Dalam Bahasa Inggris, budaya disebut *culture*. Kotter dan Haskett (1992:3) menyatakan bahwa perhatian masyarakat akademik terhadap budaya berasal dari studi antropologi sosial yang pada akhir abad ke-19 melakukan studi terhadap masyarakat primitif, seperti Eskimo, Afrika dan penduduk asli Amerika. Studi tersebut mengungkapkan bahwa cara hidup anggota masyarakat ini tidak hanya berbeda dengan cara hidup masyarakat maju teknologi di Eropa dan Amerika Utara, tetapi berbeda di antara masing-masing masyarakat primitif tersebut.

Menurut Stoner (1995:181) budaya (culture) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, Metamora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan menurut Alisyahbana (dalam Suparsono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Prucci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004 : 184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan dan diciptakan oleh

manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun terhadap manusia lain.

Dalam kehidupan bermasyarakat, menurut Soekanto (1971 : 1990) masyarakat adalah orang yang hidup bersama yang menghasilkan kebudayaan. Dengan demikian tidak ada masyarakat yang tidak memiliki kebudayaan dan sebaliknya tidak ada kebudayaan tanpa masyarakat sebagai wadah dan pendukungnya. Sehingga suatu organisasi yang merupakan bagian dari masyarakat tentulah memiliki kebudayaan didalamnya.

## B. Organisasi

Menurut Stoner (1995 : 6) Organisasi (organization) adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang berstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Pengertian ini didukung pula oleh Gers (dalam Supardi dan Anwar, 2004 : 5) yang mengatakan organisasi merupakan tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan Bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab. Kemudian Malinowski (dalam Cahyani, 2004 : 2) juga mengatakan organisasi sebagai suatu

kelompok orang yang Bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.

Sedangkan Sobirin (2007 : 7) mendefinisikan organisasi organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatife lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Selanjutnya Rivai (dalam Kartono 2003 : 188) organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok terstruktur yang terdiri dari orang-orang yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas pula dapat dikatakan organisasi merupakan sebagai proses Kerjasama yang didalamnya terdapat struktur yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan Kerjasama. Struktur tersebut memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari penjenjangan dari yang terendah sampai yang tertinggi. Setiap unit itu memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna

mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan Kerjasama berdasarkan prosedur yang diatur secara formal berupa peraturan cara Kerjasama.

### **2.1.10 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. *Stoner et al.* (1995) memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Graves (1986) ada tiga sudut pandang mengenai budaya, yaitu:

1. Budaya merupakan produk konteks pasar di tempat organisasi operasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
2. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang terdesentralisasi.
3. Budaya merupakan produk sikap orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologi antara individu dan organisasi.

Robbins (1996:209) mengemukakan tujuh karakteristik prima budaya organisasi sebagai berikut:

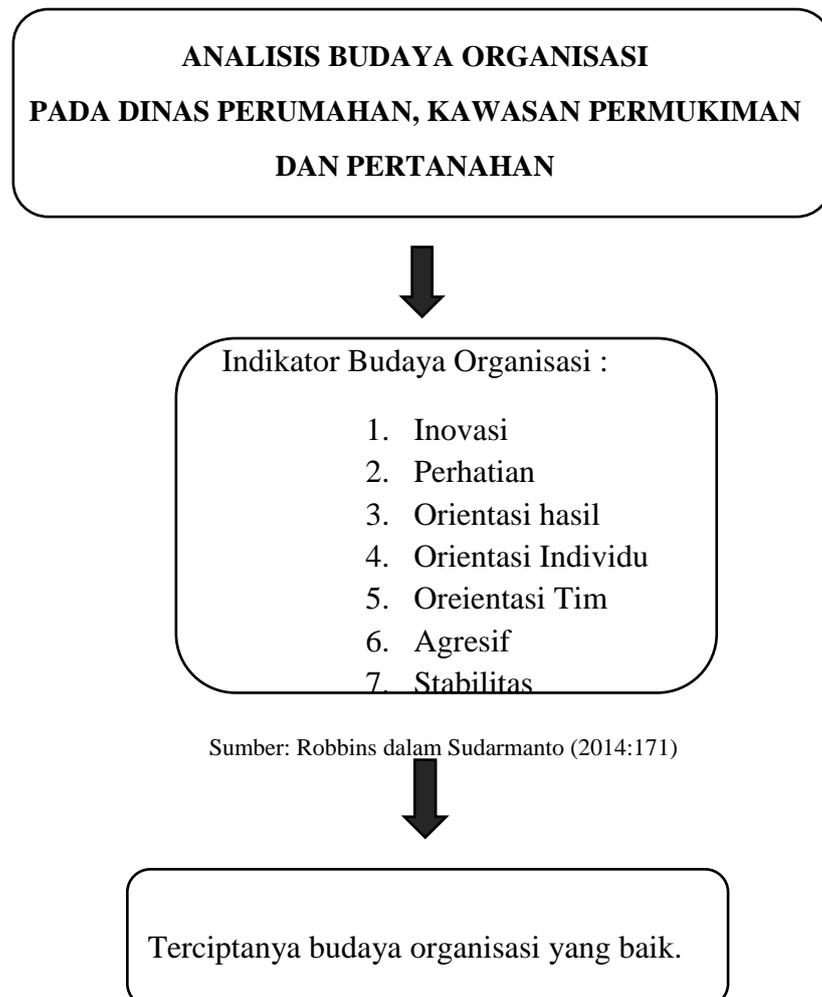
1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*); sejauh mana para karyawan didorong untuk inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*); sejauh mana para

karyawan diharapkan memperlihatkan posisi kecermatan, analisis, dan perhatian pada perincian.

3. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation); sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknis dan proses dalam mencapai hasil itu.
4. Berorientasi kepada manusia (people orientation); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang dalam organisasi

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.5** : indikator-indikator budaya organisasi



### **2.3 Hipotesis Kerja**

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik (Sugiono 2004:70), maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“ Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi”

### **2.4 Defenisi Operasional Variabel**

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu

6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan Kabupaten Kuantan Singingi menggunakan penelitian Kuantitatif, yang merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena dan sebagian besar menggunakan metode survey yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Menurut sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

**Tabel 3.1 Populasi dan Sampel**

No	Nama	Populasi	Sampel	Ket
1.	Kepala Dinas	1	1	
2.	Sekteraris	-	-	Jabatan belum diisi
3.	Kepala Bidang	2	2	
4.	Kepala seksi	6	6	
5.	Kepala sub bagian	2	2	
6.	Staf	15	15	
Jumlah		26	26	

Teknik pengambilan data sampel Staf menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*, *Teknik Sampling Jenuh* adalah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan data sampel Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Seksi, dan Kepala Sub Bagian menggunakan *Teknik Sampling Purposive*. Teknik ini adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Yang mana sampel Kepala Bidang mempunyai sampel dan populasi yang jumlahnya sama karena terdapat Kepala Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Kepala Bidang Pertanahan.

Pada sampel Kepala Seksi yang mempunyai sampel dan populasi yang jumlahnya sama karena terdapat Kepala Seksi Perumahan dan PSU, Kepala Seksi Kawasan Permukiman, Kepala Seksi Perizinan dan Pengendalian, Kepala Perencanaan Penggunaan dan Perizinan, Kepala Seksi Pengadaan, Pengelolaan Redistribusi dan Perizinan, Kepala Seksi Penataan Tanah, Tanah Ulayat dan Tanah Garapan.

Sampel Kepala Sub Bagian yang jumlahnya sama dengan populasi karena terdapat Kepala Sub Bagian Umum, dan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan. Maka dari itu peneliti mengambil jumlah sampel yang sama dengan populasi.

### **3.2.3 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan,

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

- |   |   |
|---|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor             | 5 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor                    | 4 |
| 3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor           | 3 |
| 4. Tidak setuju/hamper tidak pernah/negatif diberi skor | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/ diberi skor        | 1 |

Selanjutnya untuk mengukur jawaban maka dibagi menjadi 5 ketagori yaitu :

- |                        |               |
|------------------------|---------------|
| 1. Sangat Setuju       | : 4,20 – 5,00 |
| 2. Setuju              | : 3,40 – 4,19 |
| 3. Kurang Setuju       | : 2,60 -3,39  |
| 4. Tidak Setuju        | : 1,80 – 2,59 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | : 1,00 – 1,79 |

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2012). Sumber data adalah data Primer yang diperoleh dari jawaban atas kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang diantar sendiri oleh peneliti.

### **3.4 Lokasi Penelitian**

Tempat Penelitian Dinas Perumahan, kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi. Peneliti memilih tempat tersebut dalam penelitiannya, karena peneliti tertarik untuk meneliti tentang budaya organisasi yang ada pada dinas tersebut.

### **3.5 Metode Pengumpulan data**

1. Metode kuesioner (angket) adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.
2. Observasi (pengamatan) merupakan salah satu contoh Teknik pengumpulan data kuantitatif. Metode observasi umumnya dilakukan dengan mengamati objek-objek penelitian yang dikumpulkan dalam catatan atau alat rekam.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini merupakan suatu teknik pengumpulan data dan dokumen-dokumen yang mendukung penelitian.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan deskripsi atau gambaran mengenai subjek penelitian berdasarkan data variabel yang diperoleh dari kelompok subjek tertentu.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Dengan kata lain analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat ini, dan melihat kaitan antara variabel-variabel yang ada

### **3.7 Jadwal kegiatan Penelitian**

Jadwal kegiatan penelitian berisikan urutan kegiatan yang akan dilakukan. Jadwal kegiatan ditulis sedetail mungkin agar dapat memberikan gambaran kepada pembaca mengenai jalannya kegiatan atau penelitian dari awal sampai akhir. Jadwal kegiatan penelitian proposal ini dilakukan selama kurang lebih 6 bulan. Dimulai dari pembuatan proposal, pengajuan judul, bimbingan proposal, seminar proposal, revisi proposal, pengumpulan data, pengolahan data, bimbingan skripsi, siding skripsi. Adapun jadwal kegiatan penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat pada table dibawah ini :



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan sebagai bagian integral dari Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan memiliki peran dan posisi strategis dalam kerangka pencapaian visi pembangunan jangka menengah Kabupaten Kuantan Singingi.

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi mempunyai tugas melaksanakan tugas kewewenangan urusan pemerintah daerah berdasarkan urusan Perumahan Rakyat dan Kawasan permukiman serta urusan pertanahan dimana diharapkan dengan adanya Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan dapat memberikan pelayanan yang lebih menyeluruh kepada masyarakat dalam menunjang keberhasilan pembangunan daerah.

#### **A. Bidang-Bidang Kegiatan**

Struktur Organisasi pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi No 4 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

Adapun Susunan Organisasi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi adalah sebagai berikut :

## **1. Kepala dinas**

Tugas :

- a) Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan yang di pimpin Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kuantan Singingi
- b) Kepala Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan membantu Bupati Kuantan Singingi melaksanakan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan berdasarkan otonomi dan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Kuantan Singingi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c) Kepala dinas dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh sekretaris, kepala bidang dan kelompok jabatan fungsional

Fungsi :

- a) Perumusan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya
- b) Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya
- d) Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya
- e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

## **2. Sekretariat**

Tugas :

1. Sekretariat adalah unsur pembantu Kepala Dinas yang di pimpin oleh seorang sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas
2. Sekretariat mempunyai tugas pokok melakukan perencanaan umum dan anggaran, pemantauan dan evaluasi, ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, penataan organisasi dan tatalaksana, koordinasi penyusunan perundangan, pengelolaan barang milik daerah dan kerumahtanggaan dinas
3. Sekretaris dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Kepala Sub Bagian Umum dan Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan.

Fungsi :

1. Koordinasi penyusunan rencana program dan anggaran
2. Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, Kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi
3. Penataan organisasi dan tata laksana
4. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan program pembangunan
5. Koordinasi dan penyusunan peraturan undang-undang
6. Koordinasi dan penyusunan adminitrasi undang-undang
7. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian
8. Pelaksanaan pengelolaan keuangan kepegawaian
9. Pelaksanaan pengurusan rumah tangga,pengelolaan administrasi surat menyurat,perlengkapan serta pembinaan personil

10. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara/daerah
11. Melakukan kegiatan hubungan masyarakat, dokumentasi, informasi dan ekspose mengenai perumahan, kawasan permukiman dan pertahanan
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

### **3. Kepala Sub Bagian Umum;**

Tugas :

Mempunyai tugas pokok membantu sekretaris dalam melakukan ketatausahaan, kepegawaian, kearsipan, penataan organisasi dan tatalaksana, koordinasi penyusunan perundangan, pengelolaan barang milik daerah, dan kerumah tanggan dinas.

Fungsi :

1. Penyiapan pelaksanaan perencanaan, pengembangan, pembinaan, serta tata usaha pegawai
2. Penyiapan penataan organisasi dan tata laksana
3. Pelaksanaan ketatausahaan dan kerumahtanggaan dinas
4. Pelaksanaa urusan Kesehatan, keamanan dan ketertiban lingkungan serta urusan dalam pegawai
5. Pelaksanaan urusan utilitas, bangunan Gedung dan sarana dan prasarana lingkungan

6. Pelaksanaan rencana dan program, pengendalian, penatausahaan, pengelolaan informasi dan dokumentasi dan penyusunan laporan barang milik Daerah/Dinas
7. Pelaksanaan layanan pengadaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengadaan barang/jasa
8. Pengelolaan dan pelayanan informasi public
9. Penyelenggaraan publikasi
10. Pengelolaan dan penyebarluasan informasi
11. Pengelolaan perpustakaan dan dokumentasi kegiatan dinas
4. **Kepala Sub Bagian Program Dan Keuangan**

Tugas :

Yaitu perencanaan umum dan anggaran, pemantauan dan evaluasi, ketatausahaan, keuangan, kearsipan dan koordinasi penyusunan perundangan.

Fungsi :

- a) Pelaksanaan koordinasi dan penyusunan administrasi anggaran
- b) Pelaksanaan koordinasi dan fasilitas penganggaran infrastruktur daerah
- c) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan penyusunan laporan kinerja serta pelaksanaan anggaran
- d) Pelaksanaan koordinasi perencanaan program dan administrasi kerja sama
- e) Pelaksanaan kegiatan strategis dinas
- f) Penyusunan rencana pengelolaan data dan teknologi informasi
- g) Pengembangan sistem informasi
- h) Penyelenggaraan dan pengelolaan pengamanan data dan informasi

- i) Pengendalian mutu sistem dan teknologi informasi
- j) Pengelolaan dan penyediaan data dan informasi geospesial dan statistik
- k) Penyiapan bahan laporan pimpinan dan koordinasi hubungan antar Lembaga
- l) Pelaksanaan tata laksana keuangan dan perbendaharaan, penatausahaan PNBPN dan BLU, pemantauan dan evaluasi pengelolaan keuangan, penatausahaan penetapan pejabat perbendaharaan satuan kerja, penatausahaan hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan keuangan dinas
- m) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

#### **5. Kepala Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman**

Tugas :

- a) Kepala Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman adalah unsur pembantu Kepala Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas
- b) Kepala Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan dibidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman sesuai dengan ketentuan perundangan
- c) Kepala Bidang Perumahan Dan Kawasan Permukiman dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Kepala Seksi Perumahan dan PSU, Kepala Seksi Kawasan Permukiman dan Kepala Seksi Perizinan.

Fungsi :

- a) Menyusun rencana program, kegiatan dan pelayanan di bidang perumahan dan kawasan permukiman
- b) Melaksanakan pelaksanaan rencana program, kegiatan dan pelayanan di bidang perumahan dan kawasan permukiman
- c) Melaksanakan koordinasi dan Kerjasama dengan Lembaga dan instansi lain di bidang perumahan dan kawasan permukiman
- d) Melaksanakan pelaksanaan pembinaan dan pengendalian di bidang perumahan dan kawasan permukiman
- e) Melaksanakan analisis teknis dan penyusunan rencana program, kegiatan dan pelayanan di bidang perumahan dan kawasan permukiman.
- f) Melaksanakan pemantauan dan evaluasi program,kegiatan dan pelayanan di bidang perumahan dan kawasan pemukiman
- g) Melaksanakan penyusunan perumusan kebijakan pelaksanaan program,kegiatan dan pelayanan dibidang perumahan dan kawasan permukiman
- h) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

#### 6. **Kepala Bidang Pertanahan**

Tugas :

- a) Kepala Bidang Pertanahan adalah unsur pembantu Kepala Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas

- b) Kepala Bidang Pertanahan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan perundangan
- c) Kepala Bidang Pertanahan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Kepala Seksi Perencanaan Penggunaan Dan Perizinan, Kepala Seksi Pengadaan, Redistribusi Dan Ganti Rugi Dan Kepala Seksi Tanah Ulayat Dan Tanah Garapan.

Fungsi :

- a) Melaksanakan penyusunan, pengkoordinasian dan penyelenggaraan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang penyelesaian masalah pertanahan, pendataan dan penataan urusan tanah dan pengadaan tanah
- b) Menyiapkan bahan pertimbangan teknis penatagunaan tanah dalam rangka penyelesaian administrasi pertanahan
- c) Melaksanakan pelaksanaan proses yang berhubungan dengan penyelenggaraan redistribusi tanah.
- d) Melaksanakan Pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan data *base* dibidang pertanahan
- e) Melaksanakan pelaksanaan inventarisasi tanah
- f) Melaksanakan pelaksanaan pemberian ganti kerugian tanah
- g) Melaksanakan pelaksanaan pengurusan sertifikat tanah asset pemerintah daerah
- h) Melaksanakan pelaksaasn pembinaan dan sosialisasi tentang peraturan pertanahan
- i) Melaksanakan pelaksanaan tukar menukar tanah asset pemerintah daerah

- j) Melaksanakan pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait.
- k) Melaksanakan pelaksanaan penyelesaian sengketa tanah.
- l) Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan program dibidang penyelesaian masalah pertanahan, pendataan dan penataan urusan tanah dan pengadaan tanah
- m) Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

**VISI:**

Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi **“Terwujudnya Pembangunan Perumahan Dan Kawasan Permukiman Yang Berkelanjutan Serta Konsistensi Pemanfaatan Ruang”**

Pernyataan visi tersebut mengandung makna:

1. Mengutamakan upaya pemberian pelayanan maksimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi OPD Bidang Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan
2. Menjadi OPD utama dan unggul dalam mewujudkan Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Yang Harmonis Dan Berkelanjutan.
3. Mendorong pemenuhan pengembangan ekonomi dengan partisipasi penuh masyarakat.
4. Mendorong hamonisasi antar wilayah dan antar sektor, serta antar pelaku pembangunan

5. Mendukung pembangunan berwawasan lingkungan dan berbasis mitigasi bencana mengacu pada tata ruang dan budaya lokal.

**MISI :**

- a) Pemenuhan kebutuhan rumah layak huni bagi masyarakat miskin dan masyarakat berpenghasilan rendah (MBR)
- b) Menyediakan dan memfasilitasi rumah korban bencana dan terkena relokasi program pemerintah
- c) Meningkatkan kompetensi dan kualifikasi bagi perencana dan perancang perumahan dan kawasan permukiman
- d) Penataan peningkatan kualitas kawasan permukiman kumuh
- e) Meningkatkan penataan kualitas infrastruktur kawasan permukiman
- f) Peningkatan kualitas infrastruktur dan keterpaduan prasarana, sarana dan utilitas umum (PSU) permukiman
- g) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan dan pengelolaan pertanahan bagi kepentingan umum
- h) Mendorong percepatan penyelesaian sengketa pertanahan bagi kepentingan umum
- i) Meningkatkan tata Kelola sumber daya organisasi bidang perumahan, Kawasan permukiman dan pertanahan

## BAB V

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Identitas Responden Penelitian

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 26 orang dan didapat gambaran mengenai responden, berikut dideskripsikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia dan pendidikan.

##### 5.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden didapati jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 5.1 Karakteristik Responden di lihat dari jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah(org)	Persentase
1	Laki-laki	7	27%
2	Perempuan	19	73%
<b>Jumlah</b>		26	100%

*Sumber : Data Olahan 2021*

Tabel diatas dapat dilihat bahwa Responden untuk Penelitian Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi lebih banyak didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 19 orang dengan Persentase 73% sedangkan Perempuan sebanyak 7 orang dengan Persentase 27%.

##### 5.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.2 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah(org)	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP Sederajat	0	0%
3	SMA Sederajat	6	23%
4	Sarjana	20	77%
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data 021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari tamat SMA berjumlah 6 orang dengan persentase 23%, dan Sarjana berjumlah 20 orang dengan persentase 77%. sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan Sarjana di kantor Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi ini.

### 5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.3 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Usia**

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Org)	Persentase (%)
1	<30	-	-
2	30-40	18	69%
3	41-50	6	23%
4	>51	2	8%
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan 2021*

Tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berumur antara umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 18 orang (69%), umur 41-50 sebanyak 6 orang (23%), dan di umur lebih dari 51 tahun sebanyak 2 orang (8%), sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling banyak yaitu usia 30-40 tahun keatas

## 5.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk Mengetahui hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan pada tiap indikator Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, dilihat dengan beberapa pertanyaan yang telah peneliti peroleh dari penyebaran kuisioner Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval sebesar 5, rumus yang digunakan sebagai berikut :

6. Sangat Setuju : 4,20 – 5,00
7. Setuju : 3,40 – 4,19
8. Kurang Setuju : 2,60 - 3,39
9. Tidak Setuju : 1,80 – 2,59
10. Sangat Tidak Setuju : 1,00 – 1,79

### 5.2.1 Inovasi

Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, serta keberanian karyawan mengemukakan gagasan dengan segala resikonya.

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indikator Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terkait Diminta Oleh Pimpinan Untuk Memiliki Inisiatif Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	19%
2	Setuju	4	17	68	65%
3	Kurang Setuju	3	4	12	16%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Diminta Oleh Pimpinan Untuk Memiliki Inisiatif Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 4 (16%) yang mengataan Kurang Setuju, 17 (65%) mengatakan Setuju dan 5 (19%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Diminta Oleh Pimpinan Untuk Memiliki Inisiatif Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Diminta Oleh Pimpinan Untuk Memiliki Inisiatif Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa mengenai Diminta Oleh

Pimpinan Untuk Memiliki Inisiatif Dalam Mengerjakan Tugas Pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terkait Pimpinan Mendorong Saya Untuk Meningkatkan Kreativitas Agar Pekerjaan Dapat Diselesaikan Dengan Cepat Dan Aman**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	17	68	65%
3	Kurang Setuju	3	3	9	12%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4,1</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman menunjukkan bahwa 0 0(%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 3 (12%) yang mengatakan Kurang Setuju, 17 (65%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi

dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4,1 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekrjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa Pimpinan Sudah mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekrjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terkait Pimpinan Mendorong Saya Untuk Melakukan Inovasi Atau Gagasan Baru Dalam Pekerjaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	17	68	65%
3	Kurang Setuju	3	6	18	23%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 6 (23%) yang mengataan Kurang Setuju 17 (65%) mengatakan Setuju dan 3 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa mengenai Pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terkait Pimpinan Memberikan Saya Kebebasan Dalam Bertindak Untuk Mengambil Keputusan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	10	40	38%
3	Kurang Setuju	3	7	21	27%
4	Tidak Setuju	2	3	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak

Setuju, sebanyak 3 (12%) yang mengatakan Tidak Setuju, 7 (27%) yang mengatakan Kurang Setuju, 10 (38%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa Pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terkait Siap Mengambil Resiko Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Menjadi Tanggung Jawab Saya**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	1	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (3%) yang mengatakan Tidak Setuju, 8 (31%) yang mengatakan Kurang Setuju 14(54%) mengatakan Setuju dan 3 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Inovasi dan pengambilan resiko, dapat dilihat pada tabl dibawah ini :

**Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Inovasi**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif	5	17	4	0	0	26	4

	dalam mengerjakan tugas pekerjaan							
2	Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	6	17	3	0	0	26	4,1
3	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan	3	17	6	0	0	26	3,8
4	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan	6	10	7	3	0	26	3,7
5	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	3	14	8	1	0	26	3,7
<b>Jumlah</b>		<b>23</b>	<b>75</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	
<b>Jumlah Responden</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>3,9</b>
<b>Persentase</b>		<b>16</b>	<b>57</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Inovasi dan pengambilan resiko adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 1 Responden (4%), yang menjawab Kurang Setuju 6 Responden (23%), yang menjawab Setuju sebanyak 15 responden (57%), dan yang menjawab Sangat Setuju 4 Responden (16%). Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Inovasi dan pengambilan

resiko adalah Setuju Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,9 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19.

Hasil Observasi penelitian menunjukkan bahwa indikator Inovasi berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, Pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan, diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan, Pimpinan mendorong untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman serta Pimpinan mendorong untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.

### 5.2.2 Perhatian

Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indikator Perhatian Pada Hal - Hal Rinci dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terkait Selalu Dituntut Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Dan Cermat**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	8	32	31%
3	Kurang	3	11	33	42%

	Setuju				
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>3,7</b>			

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju, 11 (42%) yang mengatakan Kurang Setuju 8 (31%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terkait Selalu Dituntut Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Akurat**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	12	48	46%
3	Kurang Setuju	3	10	30	38%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,6</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju, 10 (38%) yang mengatakan Kurang Setuju, 12 (46%) mengatakan Setuju dan 3 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,6 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terkait Pihak Manajemen Perusahaan Menginformasikan Dengan Jelas Mengenai Ukuran Keberhasilan Dalam Pekerjaan Saya**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	2	10	8%
2	Setuju	4	9	36	35%
3	Kurang Setuju	3	10	30	38%
4	Tidak Setuju	2	5	10	19%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,3</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 5 (19%) yang mengatakan Tidak Setuju, 10 (38%) yang mengatakan Kurang Setuju, 9 (35%) mengatakan Setuju dan 2 (8%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,3 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada

skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa mengenai Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terkait Pihak Manajemen Perusahaan Selalu Menyampaikan Tujuan Perusahaan Secara Detail Kepada Para Karyawan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	11	44	42%
3	Kurang Setuju	3	7	21	28%
4	Tidak Setuju	2	4	8	15%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,5</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 4 (15%) yang mengatakan Tidak Setuju, 7 (28%) yang mengatakan Kurang Setuju 11 (42%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,5 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa mengenai Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terkait Pimpinan Memberikan Arahan Dan Komunikasi Yang Jelas Dan Rinci Mengenai Pekerjaan Yang Harus Saya Lakukan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	12	48	46%
3	Kurang Setuju	3	9	27	35%
4	Tidak Setuju	2	2	4	7%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>94</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,6</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 (7%) yang mengatakan Tidak Setuju, 9 (35%) yang mengatakan Kurang Setuju 12 (46%) mengatakan Setuju dan 3 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,6 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Perhatian terhadap detail atau sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perhatian**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	6	8	11	1	0	26	3,7
2	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	3	12	10	1	0	26	3,6
3	Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan saya	2	9	10	5	0	26	3,3
4	Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	4	11	7	4	0	26	3,5
5	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	3	12	9	2	0	26	3,6
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>52</b>	<b>47</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>3,5</b>
<b>Jumlah Responden</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
<b>Persentase</b>		<b>15</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Perhatian terhadap detail adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 3 Responden (12%), yang

menjawab Kurang Setuju 9 Responden (35%), yang menjawab Setuju sebanyak 10 responden (38%), dan yang menjawab Sangat Setuju 4 Responden (15%). Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,5 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19. Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indikator Perhatian terhadap detail adalah Setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Perhatian berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini didukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat, Pihak manajemen perusahaan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan, Pihak manajemen perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan serta Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan.

### **5.2.3 Orientasi Hasil**

Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indikator Orientasi Hasil dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terkait Senantiasa Bekerja Dengan Menekankan Pada Hasil Yang Optimal**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	12	48	46%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	2	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 (8%) yang mengatakan Tidak Setuju 8 (31%) yang mengatakan Kurang Setuju 12 (46%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang

optimal sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terkait Saya Terus Mengembangkan Diri Untuk Mendapatkan Hasil Yang Optimal Dalam Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	19%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 8 (31%) yang mengataan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 5 (19%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan

jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terkait Saya Berusaha Meningkatkan Efektivitas Cara Bekerja Guna Memperoleh Hasil Yang Optimal**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	16	64	62%
3	Kurang Setuju	3	7	21	26%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju 7 (26%) yang mengataan

Kurang Setuju 16 (62%) mengatakan Setuju dan 3 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terkait Saya Selalu Berfikir Bagaimana Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dengan Hasil Yang Optimal**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	11	44	42%
3	Kurang Setuju	3	7	21	27%
4	Tidak Setuju	2	2	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 (8%) yang mengatakan Tidak Setuju 7 (27%) yang mengatakan Kurang Setuju 11 (42%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal.

Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.20      Tanggapan Responden Terkait Saya Selalu Menekankan Pada Hasil Kerja, Tetapi Tetap Memperhatikan Proses Kerja Untuk Mencapai Hasil Yang Optimal**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	27%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju 4 (15%) yang mengatakan Kurang Setuju 14 (54%) mengatakan Setuju dan 7 (27%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil

yang optimal. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Orientasi Hasil, dapat dilihat pada tabl dibawah ini :

**Tabel 5.21 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Orientasi Hasil**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	4	12	8	2	0	26	3,7
2	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	5	13	8	0	0	26	3,8
3	Saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	3	16	7	0	0	26	3,8
4	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	6	11	7	2	0	26	3,8
5	Saya selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap	7	14	4	1	0	26	4

	memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal							
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>66</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>3,8</b>
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
	<b>Persentase</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Orientasi Hasil adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 1 Responden (4%), yang menjawab Kurang Setuju 7 Responden (27%), yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden (50%), dan yang menjawab Sangat Setuju 5 Responden (19%). Maka didapat Jumlah Rata-rata Skor 3,8 Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indicator Orientasi Hasil adalah Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Orientasi hasil berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal, mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan, berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal, selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal serta selalu menekankan pada hasil kerja, tetapi tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

#### 5.2.4 Orientasi Individu

Orientasi Individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indicator Orientasi Individu dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.22    Tanggapan Responden Terkait Saya Berusaha Mengerjakan Pekerjaan Dengan Sungguh-Sungguh**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	16	64	62%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 4 (15%) yang mengatakan Kurang Setuju, 16 (62%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-

sebenarnya. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh menunjukkan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terkait Saya Selalu Mengisi Jam Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Yang Menjadi Tugas Saudara**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	12%
2	Setuju	4	12	48	46%
3	Kurang Setuju	3	11	33	42%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

Sumber : *Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 11 (42%) yang

mengatakan Kurang Setuju 12 (46%) mengatakan Setuju dan 13 (12%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.24   Tanggapan Responden Terkait Saya Merasa Senang Dengan Pekerjaan Yang Saya Jalani Saat Ini Karena Dapat Memberikan Manfaat Bagi Perusahaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	15	60	58%
3	Kurang Setuju	3	6	18	23%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju, 6 (23%) yang mengatakan Kurang Setuju 15 (58%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi Dinas atau perusahaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.25    Tanggapan Responden Terkait Saya Bekerja Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditentukan Oleh Pihak Manajemen Perusahaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	12	48	46%

3	Kurang Setuju	3	7	21	27%
4	Tidak Setuju	2	3	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>3,6</b>			

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 3 (12%) yang mengatakan Tidak Setuju, 7 (27%) yang mengataan Kurang Setuju 12 (46%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,6 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terkait Saya Selalu Dituntut Untuk Mandiri Dalam Menyelesaikan Tugas Pekerjaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	9	36	35%
3	Kurang Setuju	3	9	27	35%
4	Tidak Setuju	2	4	8	15%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,5</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 4 (15%) yang mengatakan Tidak Setuju, 9 (35%) yang mengatakan Kurang Setuju 9 (35%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,5 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan

tugas pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Orientasi Individu, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Orientasi Individu**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	6	16	4	0	0	26	4
2	Saya selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saudara	3	12	11	0	0	26	3,7
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan Ekonomi	4	15	6	1	0	26	3,8
4	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan	4	12	7	3	0	26	3,6
5	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	4	9	9	4	0	26	3,5

<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>3,7</b>
<b>Jumlah Responden</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
<b>Persentase</b>	<b>15</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Orientasi Individu adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 2 Responden (8%), yang menjawab Kurang Setuju 7 Responden (27%), yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden (50%), dan yang menjawab Sangat Setuju 4 Responden (15%). Maka didapat Jumlah Rata-rata Skor 3,7 Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indicator Orientasi Individu adalah Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 terhadap indicator Orientasi Individu di Kantor dinas pemukiman ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Orientasi Individu berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, selalu mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas, merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen perusahaan serta selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

### 5.2.5 Orientasi Terhadap Tim

Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indicator Orientasi Tim dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.28    Tanggapan Responden Terkait Saya Lebih Senang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kerjasama Tim**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	5	15	19%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,9</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju 5 (19%) yang mengatakan Kurang Setuju 14 (54%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan

kerjasama tim. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,9 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.29   Tanggapan Responden Terkait Saya Berusaha Menjalin Kerjasama Dengan Anggota Satuan Kerja Lain Untuk Meningkatkan Hasil Yang Terbaik Bagi Perusahaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	2	10	7%
2	Setuju	4	16	64	62%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang

mengatakan Tidak Setuju 8 (31%) yang mengataan Kurang Setuju 16 (62%) mengatakan Setuju dan 2 (7%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\Sigma(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan atau kantor Dinas. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.30 Tanggapan Responden Terkait Saya Berusaha Untuk Menolong Sesama Anggota Satuan Kerja Maupun Satuan Kerja Lainnya Bila Ada Yang Mengalami Kesulitan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	6	18	23%
4	Tidak Setuju	2	3	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>3,7</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 3 (12%) yang mengatakan Tidak Setuju, 6 (23%) yang mengatakan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.31    Tanggapan Responden Terkait Saya Dituntut Untuk Menjadi Anggota Satuan Kerja Yang Kompak Dan Handal Dalam Menjalankan Pekerjaan Untuk Mendapatkan Hasil Yang Optimal**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	9	36	35%
3	Kurang Setuju	3	10	30	38%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>98</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,7</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju 10 (38%) yang mengatakan Kurang Setuju 9 (35%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam

menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.32 Tanggapan Responden Terkait Loyalitas Saya Terhadap Tim Sangat Tinggi Untuk Mencapai Target Yang Telah Ditetapkan Pihak Manajemen Perusahaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	3	15	11%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	2	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>95</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,6</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 (8%) yang mengatakan Tidak Setuju, 8 (31%) yang mengatakan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 3 (11%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,6 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19 dalam segi Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan. Sesuai hasil Observasi peneliti bahwa Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan atau dinas sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Orientasi terhadap tim, dapat dilihat pada tabl dibawah ini :

**Tabel 5.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Orientasi Tim**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	6	14	5	1	0	26	3,9
2	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan	2	16	8	0	0	26	3,7
3	Saya berusaha	4	13	6	3	0	26	3,7

	untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan							
4	Saya dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	6	9	10	1	0	26	3,7
5	Loyalitas saya terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan	3	13	8	2	0	26	3,6
<b>Jumlah</b>		<b>21</b>	<b>65</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>3,7</b>
<b>Jumlah Responden</b>		<b>4</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
<b>Persentase</b>		<b>15</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Orientasi terhadap tim adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 2 Responden (8%), yang menjawab Kurang Setuju 7 Responden (27%), yang menjawab Setuju sebanyak 13 responden (50%), dan yang menjawab Sangat Setuju 4 Responden (15%). , Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,7 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 – 4,19. Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indicator Orientasi terhadap tim adalah Setuju.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Orientasi Tim berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim, berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan, dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal serta Loyalitas terhadap tim sangat tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan atau Dinas.

### 5.2.6 Agresif

Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indicator Keagresifan dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.34 Tanggapan Responden Terkait Saya Dituntut Untuk Bekerja Giat Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Sudah Menjadi Tanggung Jawab Saya**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	35%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	3	9	11%
4	Tidak	2	0	0	0%

	Setuju				
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4,2</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju 3 (11%) yang mengataan Kurang Setuju 14 (54%) mengatakan Setuju dan 9 (35%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4,2 termasuk pada ketagori Sangat Setuju yang berada pada skala 4,20-5,00 dalam segi Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya. Sesuai hasil Observasi peneliti dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.35 Tanggapan Responden Terkait Saya Senantiasa Datang Tepat Pada Waktunya Dan Disiplin Waktu Agar Pekerjaan terselesaikan Dengan Baik**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	16	64	62%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>106</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju 4 (15%) yang mengatakan Kurang Setuju 16 (62%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40-4,19 dalam segi Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik. Sesuai hasil Observasi peneliti

senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.36 Tanggapan Responden Terkait Saya Selalu Berbagi Informasi Pada Rekan Kerja Dalam Pelaksanaan Pekerjaan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	6	30	23%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	6	18	23%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju 6 (23%) yang mengatakan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 6 (23%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4

termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40-4,19 dalam segi Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Sesuai hasil Observasi peneliti selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.37 Tanggapan Responden Terkait Dalam Bekerja Saya Berusaha Untuk Mematuhi Peraturan Yang Ada Walaupun Tidak Ada Pengawasan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	27%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	5	15	19%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju 5 (19%) yang mengatakan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 7 (27%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan

yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40-4,19 dalam segi Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Sesuai hasil Observasi peneliti Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.38 Tanggapan Responden Terkait Tidak Puas Dengan Satu Tugas**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	27%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	1	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 1 (4%) yang mengatakan Tidak Setuju, 4 (15%) yang mengataan

Kurang Setuju 14 (54%) mengatakan Setuju dan 7 (27%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 dalam segi Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya. Sesuai hasil Observasi peneliti mengenai tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Agresif, dapat dilihat pada tabl dibawah ini :

**Tabel 5.39 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Agresif**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	9	14	3	0	0	26	4,2
2	Saya senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan	6	16	4	0	0	26	4

	terselesaikan dengan baik							
3	Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan	6	13	6	1	0	26	4
4	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	7	13	5	1	0	26	4
5	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	7	14	4	1	0	26	4
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>70</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	
<b>Jumlah Responden</b>		<b>7</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
<b>Persentase</b>		<b>27</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Agresif adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 1 Responden (4%), yang menjawab Kurang Setuju 4 Responden (15%), yang menjawab Setuju sebanyak 14 responden (54%), dan yang menjawab Sangat Setuju 7 Responden (27%). Maka didapat Jumlah Rata-rata Skor 4 Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indicator Agresif adalah menunjukkan bahwa rata-rata skor 4 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 terhadap indicator Agresif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Agresif berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan

Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik, selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan, Dalam bekerja berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan serta Dalam bekerja berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.

### 5.2.7 Stabilitas

Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan Responden pada pernyataan setiap indicator Stabilitas dapat dilihat di bawah ini :

**Tabel 5.40 Tanggapan Responden Terkait Saya Merasa Dihargai Dan Bukan Sebagai Alat Untuk Memperoleh Keuntungan Sehingga Terwujudnya Ingkungan Kerja Yang Baik**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	7	35	27%
2	Setuju	4	15	60	58%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>107</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>4,1</b>		

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 4 (15%) yang mengatakan Kurang Setuju 15 (58%) mengatakan Setuju dan 7 (27%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4,1 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 dalam segi Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik.

**Tabel 5.41 Tanggapan Responden Terkait Saya Merasa Nyaman Dengan Kondisi Organisasi Yang Ada Saat Ini**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	4	20	15%
2	Setuju	4	15	60	58%
3	Kurang Setuju	3	5	15	19%
4	Tidak Setuju	2	2	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%

<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>	<b>3,8</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 2 (8%) yang mengatakan Tidak Setuju 5 (19%) yang mengatakan Kurang Setuju 15 (58%) mengatakan Setuju dan 4 (15%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 dalam segi Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.

**Tabel 5.42 Tanggapan Responden Terkait Saya Mampu Mengedepankan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	19%
2	Setuju	4	13	52	50%
3	Kurang Setuju	3	8	24	31%
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,9</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 8 (31%) yang mengatakan Kurang Setuju 13 (50%) mengatakan Setuju dan 5 (19%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,9 termasuk pada kategori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 dalam segi Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi. Sesuai hasil Observasi mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi kerja yang baik sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.43 Tanggapan Responden Terkait Saya Akan Merekomendasikan Perusahaan Ini Sebagai Tempat Yang Baik Untuk Membangun Karir**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	9	45	35%
2	Setuju	4	16	64	62%
3	Kurang	3	1	3	4%

	Setuju				
4	Tidak Setuju	2	0	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>		<b>26</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>4,3</b>			

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 0 (0%) yang mengatakan Tidak Setuju, 1 (4%) yang mengataan Kurang Setuju 16 (62%) mengatakan Setuju dan 9 (35%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 4,3 termasuk pada ketagori Sangat Setuju yang berada pada skala 4,20 – 5,00 dalam segi Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir. Sesuai hasil Observasi akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

**Tabel 5.44 Tanggapan Responden Terkait Perusahaan Ini Memiliki Strategi Yang Jelas Untuk Masa Depan Karir Karyawan**

No	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	5	25	19%
2	Setuju	4	14	56	54%
3	Kurang Setuju	3	4	12	15%
4	Tidak Setuju	2	3	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
<b>Jumlah</b>			<b>26</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>
<b>Rata-rata Skor</b>			<b>3,8</b>		

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan menunjukkan bahwa 0 (0%) responden yang mengatakan Sangat Tidak Setuju, sebanyak 3 (12%) yang mengatakan Tidak Setuju, 4 (15%) yang mengataan Kurang Setuju 14 (54%) mengatakan Setuju dan 5 (19%) mengatakan Sangat Setuju.

Selanjutnya Analisis di lanjutkan pada perhitungan skor untuk tanggapan responden mengenai Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung jumlah hasil perkalian frekuensi dengan skor  $\sum(F.X)$  dibagi dengan jumlah jawaban responden yaitu sebanyak 26, Hasil analisis menunjukkan bahwa rata-rata skor adalah 3,8 termasuk pada ketagori Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19 dalam segi Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.

Sesuai hasil Observasi Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan sudah baik atau banyak responden yang mengatakan Setuju dengan hal ini.

Adapun hasil rekapitulasi responden mengenai Indikator Stabilitas, dapat dilihat pada tabl dibawah ini :

**Tabel 5.45 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Stabilitas**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik	7	15	4	0	0	26	4,1
2	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	4	15	5	2	0	26	3,8
3	Saya mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi	5	13	8	0	0	26	3,9
4	Saya akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	9	16	1	0	0	26	4,3
5	Perusahaan ini memiliki strategi yang jelas untuk	5	14	4	3	0	26	3,8

	masa depan karir karyawan							
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>73</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>130</b>	<b>4</b>
	<b>Jumlah Responden</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
	<b>Persentase</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022*

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap indikator Stabilitas adalah pada ketagori Sangat Tidak Setuju sebanyak 0 Responden (0%), yang menjawab Tidak Setuju 1 Responden (4%), yang menjawab Kurang Setuju 4 Responden (15%), yang menjawab Setuju sebanyak 15 responden (58%), dan yang menjawab Sangat Setuju 6 Responden (23%). Maka didapat Jumlah Rata-rata Skor 4 Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap indicator Stabilitas adalah i Setuju yang berada pada skala 3,40 - 4,19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator Stabilitas berada pada tingkat penilaian baik atau Setuju. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi bahwa ASN merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya ingkungan kerja yang baik, merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini, mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan daripada kepentingan pribadi, akan merekomendasikan perusahaan ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir serta memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan.

### 5.3 Rekapitulasi Keseluruhan Indikator Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Berikut Rekapitulasi tanggapan responden seluruh indicator terkait Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi dapat dilihat dibawah ini

**Tabel 5.46 : Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap seluruh Indikator**

No	Indikator	Kategori					Jumlah	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Inovasi	4	15	6	1	0	26	3,9
2	Perhatian	4	10	9	3	0	26	3,5
3	Orientasi Hasil	5	13	7	1	0	26	3,8
4	Orientasi Individu	4	13	7	2	0	26	3,7
5	Orientasi Tim	4	13	7	2	0	26	3,7
6	Agresivitas	7	14	4	1	0	26	4
7	Stabilitas	6	15	4	1	0	26	4
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>	<b>93</b>	<b>44</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>3,8</b>
<b>Jumlah Responden</b>		<b>5</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	
<b>Persentase</b>		<b>19</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	

Sumber : Olahan Data Kuesioner Tahun 2022

Tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden terhadap seluruh indikator Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi adalah pada ketagori Sangat Setuju sebanyak 5 Responden (19%), yang menjawab Setuju 13 Responden (50%), yang menjawab Kurang Setuju 6 Responden (23%), yang menjawab Tidak Setuju sebanyak 2 responden (8%), dan yang menjawab Sangat Tidak Setuju 0 Responden (0%). Maka didapat Jumlah Rata-rata Skor 3,8 Dapat disimpulkan bahwa respon terhadap Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi adalah Setuju

atau Ada pengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

Jadi hasil dari Observasi, Quesioner, Dokumentasi Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh Rata-rata Skor 3,8 Jika dilihat dari ketagori tingkat pengukuran berarti tergolong Setuju karena berada pada peringkat 2 yaitu 3,40 – 4,19. Itu bisa dilihat dari hasil kuesioner yang saya sebarkan kepada pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi pada Senin, 18 Juli 2022 di Kantor Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

. Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli, antara lain dikemukakan oleh Dwiyanto, (2002) bahwa rendahnya kinerja birokrasi publik/pemerintah sangat dipengaruhi oleh budaya paternalisme yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa. Moeljarto (2001) berpendapat bahwa untuk mengikis pengaruh minor neo-tradisionalisme birokrasi (termasuk budaya paternalistik), maka hal yang penting dalam birokrasi adalah suatu transformasi budaya birokrasi yang mewarisi semangat kerajaan dan

kolonial menuju budaya birokrasi modern yang organis adaptif; yang dikehendaki adalah birokrasi yang terbuka terhadap gagasan inovatif, peka terhadap perubahan-perubahan lingkungannya, penekanan pada produktivitas, profesionalisme pelayanan dan peningkatan kualitas sumberdaya aparatnya. Model birokrasi seperti ini akan kenyal terhadap guncangan dan ketidakpastian yang melanda lingkungannya. Hasil penelitian ini berimplikasi perlunya pimpinan organisasi, khususnya Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berupaya mendorong percepatan transformasi budaya organisasi dari budaya paternalistik ke budaya birokrasi modern yang lebih berorientasi pada hasil dan mutu serta budaya organis-adaptif yang lebih kondusif lagi, terutama menjaga komunikasi yang sifatnya dua arah sehingga terjalin hubungan yang harmonis.

Sesuai dengan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berpengaruh sebesar 3,8 terhadap Kinerja ASN. menerapkan Budaya Organisasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi berada dalam kategori baik atau setuju. Penerapan Budaya Organisasi sebesar 3,8 dapat diartikan bahwa di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi ada hal lain yang dapat meningkatkan Kinerja ASN selain Budaya Organisasi. Angka 3,8 tentunya bukan angka yang kecil dan patut mendapat perhatian dari para Pegawai untuk tetap meningkatkan penerapannya. Hal itu dilakukan agar Kinerja ASN dapat meningkat dan mampu memaksimalkan tugasnya sebagai

membantu penyelenggaraan Administrasi Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi, karena semakin tinggi penerapan Budaya Organisasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja ASN di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dapat disimpulkan bahwa Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi Setuju atau berpengaruh yang positif antara budaya organisasi Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

#### **6.2 Saran**

Hasil analisa penulis dari Analisis Budaya Organisasi di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi untuk harapan masa yang akan datang adalah sebagai berikut :

- 1 Kepada Pegawai ASN hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerjanya.
- 2 Lebih memerhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan kantor.
- 3 Pimpinan agar dapat mengarahkan dan mengingatkan para pegawainya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja.
- 4 Memaksimalkan sosialisasi penerapan budaya organisasi.
- 5 Pemerintah atau dinas yang terkait agar memberikan pelatihan kepada Kantor Dinas Perkim

- 6 Pimpinan hendaknya memberitahukan tentang apa dan bagaimana dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan.
- 7 Pimpinan hendaknya memberikan pengarahan terlebih dahulu dan pengenalan suatu pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hayat, (2017) *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Irhan, Fahmi, (2016) *Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta
- Kahmad, Dadang, (2012) *Manajemen Organisasi*. Bandung:CV Pustaka Setia  
Jakarta:PT Bumi Aksara
- Kecana, Inu syafie, (2010) *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta:Rineka cipta
- Mardalis, (2017) *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta:Sinar  
Grafika Offset
- Mulyadi Deddy, (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*.  
Bandung:Alfabet
- Nugroho, Ari Dian, (2017) *Pengantar Manajemen*. Penerbit UB Press
- Syafri, Wirman, (2012) *Studi Tentang Administrasi Public*. Jakarta:Erlangga
- Sudiro, Achmad, (2018) *Perilaku Organisasi*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy, (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy, (2018) *Budaya Organisasi*. Jakarta:Prenadamedia Group
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*,  
Bandung:Alfabet
- Sugiyono, (2016) *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode  
R&D*, Bandung:Alfabet
- Thoha Mifta, (2012) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.  
Jakarta:PT RajaGrafindo
- Torang Syamsir, (2016) *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya &  
Perubahan Organisasi)*. Bandung:Alfabet
- Wibowo, (2017) *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Wibowo, (2017) *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta:PT RajaGrafindo
- Zainal Veithzal Rivai, (2017) *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.  
Jakarta:PT RajaGrafindo









**PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**  
DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN  
Komplek Perkantoran Pemda Kab. Kuantan Singingi Telp.(0760) 561571, 561572, 561573  
TELUK KUANTAN 29562

Teluk Kuantan, Juli 2022

Nomor : 600/PKPP-SEKR/2022/

Lampiran : -

Perihal : **Penerimaan Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi**

Kepada :

Yth, Kepala Dinas Penanaman Modal  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga  
Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

di -

Teluk Kuantan

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi Nomor : 146/DPMPPTSP-PTSP/1.04.02.02/2022 Perihal Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi tanggal 03 Juni 2022.

Sehubungan hal tersebut diatas Kami menerima dengan ketentuan yang berlaku dan terdapat nama Mahasiswi untuk Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi adalah sebagai berikut :

Nama : **WITIKA FEBRIANTI UTAMI**  
NIM : 1804111070  
Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA  
ILMU SOSIAL  
Jenjang Pendidikan : S1  
Alamat : TELUK KUANTAN  
Judul Penelitian : "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PERUMAHAN  
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI"

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

SEKRETARIS DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN  
DAN PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI



H. RIDWAN AMIR S. Sos  
Pembina TK. NIP. 19680830 198909 1 002



**YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL**

Jl.GatotSubroto KM 7 TelukKuantanTelp.0760-561655 Fax.0760-561655,e-mail [unikskuantan@gmail.com](mailto:unikskuantan@gmail.com)

**PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK REVISI SKRIPSI**

Skripsi Mahasiswa dengan :

Nama : Witika Febrianti Utami

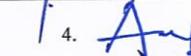
NPM : 180411070

Program Studi : Administrasi Negara

Judul : Analisis Budaya Organisasi Pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi

Hari/Tgl Ujian : Selasa/09 Agustus 2022

**Dinyatakan sudah melakukan revisi atas skripsinya.**

NO	NAMA DEWAN SIDANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Suhri Muharam, S.Sos.,M.Si	Ketua Dewan Sidang	1. 
3.	Desriadi, S.Sos.,M.Si	Pembimbing 1	2. 
4.	Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si	Pembimbing 2/ Sekretaris	3. 
5.	Alsar Andri, S.Sos.,M.Si	Anggota	4. 
6.	Sarjan M, S.Sos.,M.Si	Anggota	5. 

**Catatan:**

Setelah ditandatangani, formulir ini diphotocopy oleh mahasiswa sebanyak pembimbing dan penguji yang hadir saat sidang skripsi dan diberikan kepada pembimbing 1 (satu) bersama dengan persyaratan lain



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI  
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp.0760-561655 Fax.0760-561655, e-mail uniksquantan@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI  
NOMOR: 133/Kpts/FIS/UNIKS/IX/2021  
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA  
PROGRAM SARJANA (S1) ADMINISTRASI NEGARA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

- Menimbang : 1. Bahwa penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Sarjana (S1) Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.  
2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian skripsi, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.  
3. Bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.  
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor :12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.  
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2013 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi.  
4. Peraturan Menteri Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.  
5. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor : 012/UNIKS/Kpts/III/2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Struktural Dilingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Menunjuk :  
a. Nama : Desriadi, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing I  
b. Nama : Emilia Emharis, S.Sos.,M.Si sebagai pembimbing II

Untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa :

Nama : Witika Febrianti Utami

NPM : 180411070

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Tugas-tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Sarjana (S1) Administrasi Negara dalam penulisan skripsi.  
3. Dalam Pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan skripsi sesuai dengan Buku Panduan Program Sarjana (S1) Administrasi Negara.  
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.  
5. Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui.

DITETAPKAN DI : TELUK KUANTAN  
PADA TANGGAL : 30 SEPTEMBER 2021  
Dekan,

Zul Anmar, SE., ME  
NIDN. 1020088401

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Administrasi Negara
2. Mahasiswa
3. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**  
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
KOMPLEK PERKANTORAN PEMERINTAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI  
Telepon (0760) 2524242 Fax (0760) 2524242 Kode Pos 29562  
Email : [dpmpstpk@kuansing.go.id](mailto:dpmpstpk@kuansing.go.id), Website : <https://dpmpstpk.kuansing.go.id>  
TELUK KUANTAN

**REKOMENDASI**

Nomor : 146/DPMPTSP-PTSP/1.04.02.02/2022

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, setelah membaca Surat Rekomendasi dari UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI Nomor:300/FIS/UNIKS/IV/2022 Tanggal 13 APRIL 2022.

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : **WITIKA FEBRIANTI UTAMI**  
NIM : 180411070  
Jurusan : ADMINISTRASI NEGARA  
ILMU SOSIAL  
Jenjang Pendidikan : S1  
Alamat : TELUK KUANTAN  
Judul Penelitian : "ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PERUMAHAN  
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTAHANAN KABUPATEN  
KUANTAN SINGINGI"  
Untuk melakukan Penelitian di : **DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN  
PERTANAHAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.
3. Hasil riset / pra riset dan pengumpulan data dilaporkan kepada Bupati Kuantan Singingi melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi.

Demikian rekomendasi ini diberikan agar digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset / pra riset ini, dan terima kasih.

Dikeluarkan di : Teluk Kuantan  
Pada Tanggal : 3 Juni 2022

Ditandatangani Secara Elektronik oleh :



**Plt. Kepala Dinas Penanaman Modal  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Kuantan Singingi,**

**MARDANSYAH S.Sos. MM**  
Pembina Tk. I. IV/b  
NIP 19750806 200012 1 001

Tembusan : disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kuantan Singingi di Teluk Kuantan;
2. Instansi terkait;
3. Arsip.

*Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE).*