

PENGARUH INTEGRITAS DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROPINSI JAWA BARAT

Risna Amelia

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

email : risnaamelia15@gmail.com

Abstrak

Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Seberapa besar Pengaruh Integritas Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Integritas Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai serta besarnya Pengaruh Integritas Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, baik secara simultan maupun parsial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat yang berjumlah 50 orang, dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut didapatkan dari jawaban responden terhadap kuesioner yang penulis sebar. Hasil analisa data yang telah penulis lakukan, maka didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh integritas dan budaya kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara parsial budaya kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada integritas.

Kata Kunci : Integritas, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The main problem in this research is how big influence of integrity and work culture to employee performance in regional office of ministry of religion of west java province, either simultaneously or partially. The purpose of the authors to conduct this research is to know and analyze the Integrity and Work Culture on Employee Performance and the amount of Influence of Integrity and Working Culture on Employee Performance In Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of West Java Province, both simultaneously and partially. The method used in this research is method with descriptive and verification approach. Population in this research is an employee at Regional Office of Ministry of Religion of West Java Province which amounted to 50 people, from total of population are all taken as sample. The data in this study is the primary data, where the data obtained from respondents' answers to the questionnaires that the author distributed. The result of data analysis which writer have done, hence got result that there is influence of integrity and work culture simultantly and partially to the performance of employee at Regional Office of Ministry

of Religion West Java Province, but when viewed partially work culture more influence employee performance than integrity.

Keywords: Integrity, Working Culture, Employee Performance

Pendahuluan

Era globalisasi menuntut adanya kompetensi dari semua pihak untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan tertentu dalam bidang ekonomi, sosial, budaya maupun politik. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, yang mau tidak mau harus dihadapi serta serangkaian adaptasi juga harus dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografis seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual.

Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya kerja pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah, dan hanya akan berubah kalau dia menginginkannya secara sukarela, karena menyadari. Dan orang yang bersedia meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat tidak hanya ada pada level *top manager* saja, tetapi juga harus ada level *middle manager* dan para bawahannya. Jika hanya para *top manager* yang mempunyai kinerja tinggi tetapi bawahannya tidak memiliki kinerja yang tinggi maka kualitas pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat akan rendah. Hal ini dikarenakan dalam prakteknya para pelaksana dilapangan justru adalah para bawahan. Oleh karena itu upaya

meningkatkan kinerja instansi harus meliputi keseluruhan level organisasi.

Integritas kerja para Pegawai Negeri Sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat pun bisa dikatakan sangat rendah. Bahkan tidak memenuhi standar seorang pengabdian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari apel pagi yang digelar setiap hari oleh dinas/instansi. Menyangkut tingkat integritas para pegawai, pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah mencoba melakukan berbagai hal untuk membuat pegawai memiliki integritas. Seperti meminta kepada para pegawai untuk mengisi daftar hadir apel, mengisi absensi kedatangan dan pulang. Setelah itu juga membuat surat teguran kepada para pegawai yang dinilai tidak memiliki integritas dalam bekerja.

Integritas para pegawai berperan penting dalam pelaksanaan tugas untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Selain itu organisasi yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang dapat dikatakan sebagai budaya organisasi dan bisa juga disebut budaya kerja, dimana integritas tinggi dan budaya kerja terintegritasi secara kondusif yang ditanamkan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja tinggi dari organisasi tersebut. Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran

terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksinya yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka

pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja akan bermanfaat dalam suatu organisasi manakala masing-masing pegawai saling memberikan sumbang saran dari teman-teman sekerjanya, namun budaya kerja itu akan berakibat buruk apabila pegawai dalam instansi tersebut mengeluarkan egonya masing-masing karena berpendapat bahwa dia dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain.

Untuk menentukan sejauh mana perlu melakukan perubahan, langkah pertamanya adalah dengan menganalisis budaya yang hidup dalam satuan kerja atau organisasi untuk memutuskan apa saja yang perlu diubah dan kedua adalah menganalisis integritas kerja dalam kaitannya dengan kinerja.

Untuk itu mengingat integritas dan budaya kerja adalah merupakan variabel dalam rangka pengelolaan manajemen SDM maka dipandang perlu untuk menganalisis integritas dan budaya kerja pegawai sebagai upaya untuk membangun kinerja tinggi di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat.

Kajian Literatur

Menurut Mary Parker Follet manajemen adalah “Seni mencapai sesuatu melalui orang lain (management is the art of getting things done thours the other) dari definisi manajemen diatas maka dapat diketahui bahwa ada dua istilah yang diberikan para ahli mengenai istilah manajemen yaitu sebagai seni yang merupakan kreativitas pribadi yang disertai suatu keterampilan dan ada pula yang memberikan definisi manajemen sebagai suatu ilmu yang merupakan kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis.

Integritas

Kata *integrity* memiliki konotasi etis, dan menurut Minkes, et al. (1999), perilaku etis berkaitan dengan “*ought*” atau “*ought not*”, bukan hanya “*must*” dan “*must not*”. Oleh karena itu terdapat ukuran-ukuran lain yang terletak di belakang apa yang dituntut hukum atau ukuran-ukuran lain yang lebih mentitikberatkan pada pertimbangan keuntungan. Jadi masalah integritas tidak bisa dibatasi hanya pada hal-hal yang kelihatan saja atau yang dapat diukur dari sudut pandang butir-butir hukum. Perilaku yang dapat diamati dan dianggap sesuai dengan aturan atau hukum, belum tentu juga etis. Integritas adalah suatu konsep yang biasanya digunakan dalam diskusi formal dan informal tentang *leadership* dan teori-teori organisasi, namun demikian tidak begitu jelas dirumuskan dan dimengerti (Rieke & Guastello, 1995). Sebagai contohnya, dalam literatur yang ada, kata seperti *integrity*, *honesty*, and *conscientiousness* sering tidak dibedakan, dan cenderung digunakan sebagai istilah yang dapat dipertukarkan tanpa keterangan lebih lanjut (Becker, 1998).

Pembentukan Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri, “*being develop as they learn to cope with problems of external adaption internal integration*”. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Ndraha, 2003 : 76). Perlu waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau

pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya. Robbins (1996 : 301-302) menegaskan, bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan dari filsafat pemimpinnya.

Collins & Poras, dan Sinoma (2002 : 3-4) menyatakan bahwa satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika dia memiliki: Sasaran-sasaran dan target yang agung, Keteguhan, tetapi sekaligus fleksibel, Budaya kerja yang dihayati secara fanatic, Daya inovasi yang kreatif;

Sistem pembangunan sumber daya manusia dari dalam, Orientasi mutu pada kesempurnaan; dan, Kemampuan untuk meneruskan belajar dan berubah secara damai.

Bentuk Budaya Kerja

Bentuk budaya kerja yang ideal dan dapat mempengaruhi intensitas perilaku adalah budaya yang kuat. Sathe (1985) dalam Ndraha (2003 : 122) mengatakan bahwa terdapat tiga ciri budaya kerja kuat, yaitu: *thickness, extent of sharing of ordering*.

Sedangkan Robbins berpendapat bahwa: *a strong culture is characterized by the organization's core values being intensely held, clearly ordered, and widely shared*. Semakin kuat budaya semakin kuat pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia (Ndraha 2003:123).

Kolter dan Haskett (1997) dalam penelitiannya menyimpulkan betapa pun kuatnya budaya kerja dan cocok untuk situasi dan lingkungan (context), tetapi tidak untuk situasi lainnya. Sehingga diperlukan dimensi lain, yaitu: ketepatan dan kecocokan. Budaya

yang kuat namun dalam pelaksanaannya tidak sesuai dengan situasi yang sesungguhnya dapat mengakibatkan orang berperilaku menghancurkan. Sehingga menurut Kotter & Haskett hanya budaya yang mendukung satuan kerja atau organisasi untuk mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkunganlah yang dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

Deal & Kennedy (1982) dalam Narayana dan Nath (1993 : 464) menggambarkan bagaimana budaya yang kuat mampu membantu pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai yang terlatih dalam budaya kerja akan mampu memecahkan masalah secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.

Lebih lanjut dikatakan bahwa sifat khas budaya kerja adalah kemampuan mengelola proses perubahan, karena berdasar pada nilai-nilai kebersamaan/integritas, sehingga sedikit demi sedikit sikap perilaku yang negatif akan terkikis dan munculnya nilai-nilai baru yang lebih baik untuk mendorong menjadi lebih optimal (Triguno, 2004 : 64).

Dengan kata lain, budaya kerja dapat menjadi pengaruh perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Stoner, 1996 : 186). Budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah, lebih memahami makna hidup, dan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara bekerja sebaik-baiknya dan berprestasi dalam lingkungan tugas kerja/instansinya.

Kinerja Pegawai

Yaslis Ilyas (2002 : 65) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil penampilan karya seseorang atau sekelompok orang baik kuantitas maupun kualitas dalam dalam suatu organisasi. kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, penampilan hasil karya tersebut tidak terbatas struktural saja tetapi juga seluruh jajaran personel di dalam organisasi. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan perorangan maupun kelompok.”

Wahyudin (2007 : 143) menyatakan, kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Prawirosentono (1999 : 56) mengemukakan:

Kinerja atau *Performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral, dan etika.

Dengan demikian dari beberapa uraian tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pokok pemikiran yang terkandung dalam kinerja adalah “*prestasi kerja*”. Menurut Bernandin & Russel (1993), kinerja itu merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Sementara menurut Sianipar (2000 : 5) kinerja itu dapat berupa produk akhir (barang dan jasa)

atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana, dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung tujuan dan sasaran organisasi.

Penyelenggaraan pemerintah yang berdimensi kerakyatan selalu menarik untuk diteliti karena berhubungan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut maka terdapat 3 (tiga) fungsi pemerintah yang hakiki, sebagaimana dikemukakan oleh Rasyid (1997 : 48), pelayanan (*service*) akan membuahkan keadilan dalam masyarakat, pemberdayaan (*empowerment*) akan mendorong kemandirian masyarakat, dan pembangunan (*development*) akan menciptakan kemakmuran dalam masyarakat.

Pemerintah adalah untuk melayani dan mengatur masyarakat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Kaufman dalam Thoha, (1995 : 101-102) bahwa, tugas pemerintahan adalah untuk melayani dan mengatur masyarakat.

Lebih lanjut tentang fungsi pemerintah, Ndraha (2007 : 78) mengklasifikasikan pada semua kondisi masyarakat, baik yang kurang berdaya maupun yang mandiri atau berdaya dalam memenuhi kebutuhannya sendiri. Semua kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan aspek legalitas formal atau pengakuan dari pemerintah, maka pemerintah berkewajiban untuk melayani (*civil servant*).

WJS. Poerwadarminta (1985 : 237) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai. Sementara Gibson, dkk. (1996 : 45), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diumumkan dari perilaku.

Smith (dalam Sedarmmayanti, 2001 : 65) menyatakan bahwa kinerja merupakan “...*output drive from*

processes human or otherwise". Sementara Hasibuan (2002 : 105) berpendapat kinerja itu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Prawirosentono (1999 : 2), *Performance* atau kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Selanjutnya Prawirasentono (1999 : 32) menyatakan, kinerja individu maupun kinerja organisasi itu dapat diukur, dan kinerja memiliki dimensi-dimensi sebagai berikut:

Quality of work (kualitas hasil kerja), *Promptness* (ketepatan kerja), *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan tugas), *Capability* (kemampuan menyelesaikan tugas), *Communication* (menjalin kerja sama dengan pihak lain).

Adapun menurut Bernandin & Russel (1993 : 23), kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka kinerja merupakan serangkaian catatan keluaran aktivitas yang dihasilkan sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gibson (1987) menyatakan,

Dimensi waktu dihubungkan dengan tujuan dan sasaran organisasi memiliki dua indikator yang bersifat jangka pendek yang meliputi: ukuran mengenai produksi (*prodiktive, efficiency* dan *satisfaction*) dan

indikator yang bersifat jangka waktu menengah yang meliputi penyesuaian (*adaptiveness*) dan perkembangan (*development*).

Menurut Anoraga (2002 : 25), efisien dalam pekerjaan adalah perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Pencapaian kinerja yang lebih baik, dapat dilakukan melalui pengembangan etos atau budaya kerja.

Sementara menurut Hasibuan (2002:13) terdapat tidak kurang 11 dimensi kinerja yang bisa diukur, yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, Kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa; , kecakapan; dan tanggung jawab.

Keith Davis, dkk. (1996 : 66), menyebutkan dimensi-dimensi lain yang belum disebutkan di atas, yaitu; *dependability, attitude*, dan *attendance*. Dimensi-dimensi tersebut dapat dijadikan indikator penilaian dalam melakukan pengukuran kinerja. Kinerja yang tidak diukur tidak akan memberikan informasi apa-apa, akan tetapi kinerja yang diukur pun tidak akan mendatangkan sesuatu yang kontra produktif jika pengukurannya mengandung diskriminasi, ketidakadilan, subjektivitas dan tertutupan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh integritas dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Departemen Agama Provinsi Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012 : 53) metode deskriptif adalah :

"Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri,

baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).”

Metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan permasalahan yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap variabel mandiri yaitu mendeskripsikan good corporate governance dan profitabilitas. Sedangkan analisis verifikatif adalah analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan.

Dengan metode yang telah diutarakan, penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang ditelitian.

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. Dalam pelaksanaan penelitian data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yang telah disusun, kuesioner yang disebar sebanyak 50 angket, jumlah kuesioner yang lengkap dan dapat dianalisis oleh penulis sebanyak 50 buah. bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh wanita (52 persen), dan responden laki-laki sebanyak 48%.

Analisis Variable Integritas

Dalam dunia kerja masalah integritas tidak bisa dilepaskan dari wujud hasil kerja baik atau prestasi. Oleh karena itu integritas tidak bisa dilepaskan dari atribut-atribut lain yang perlu dimiliki oleh seseorang. Kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya menjadi sesuatu yang krusial dalam perwujudan integritas. Tanpa kompetensi, maka integritas akan sulit kelihatan, dan sebaliknya tanpa integritas maka kompetensi bisa tidak muncul dalam bentuk hasil kerja yang baik. Dengan demikian integritas dan kompetensi merupakan dua hal yang saling membutuhkan, yang akan menghantar pencapaian kinerja atau hasil kerja baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis akan membahas mengenai integritas pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat. Untuk mengetahui sejauh mana integritas pegawai, dapat penulis uraikan sebagai berikut :

Tabel. 1 Rekapitulasi Pengukuran Integritas

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1	Mengikuti kode etik profesi dan instansi.	3,26	Cukup baik
2	Jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya di dalam lingkup atau otoritasnya.	3,12	Cukup baik
3	Meluangkan waktu untuk memastikan bahwa apa yang dilakukan itu tidak melanggar kode etik.	3,22	Cukup baik

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
4	Melakukan tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.	3,26	Cukup baik
5	Berbicara tentang ketidaksetiaan meskipun hal itu akan menyakiti kolega atau teman dekat.	3,09	Cukup baik
6	Jujur dalam berhubungan dengan orang lain	3,34	baik
7	Secara terbuka mengakui telah melakukan kesalahan.	3,78	baik
8	Berterus terang walaupun dapat merusak hubungan baik	3,5	baik
9	Selalu fokus dalam melaksanakan tugas	3,42	baik
RATA-RATA = $29,99/9 = 3,33$ (cukup baik)			

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,33 dengan penilaian criteria cukup baik. Artinya integritas pegawai berjalan dengan baik meskipun belum optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

Analisis Variable Budaya Kerja

Penulis akan menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai pelaksanaan budaya kerja oleh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, yang selanjutnya akan dikaitkan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai, adapun hasilnya tersaji dalam tabel

berikut:

Tebel. 2 Rekapitulasi Pengukuran Budaya Kerja

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1	Mempelajari hal-hal baru	3,50	baik
2	menjaga sikap dan penampilan fisik serta menjaga lingkungan kerja agar selalu rapi dan bersih	3,46	baik
3	menjalankan tugas pekerjaan sehari-hari, saya tepat waktu	3,48	baik
4	Dalam mengelola pelanggan, selalu menghayati fungsi memberi service dan selalu berperilaku <i>customer oriented</i>	3,40	baik
5	Mendorong rekan berperilaku <i>customer oriented</i>	3,40	baik
6	bertindak cepat, tepat, arif dan bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan pelanggan	3,34	baik
7	bekerja dengan rencana dan acuan kriteria serta melakukan pemantauan dan evaluasi	3,34	baik
8	memahami betul tugas, dan kewajiban sesuai peran dan fungsinya	3,50	baik
9	melakukan/mengusulkan perbaikan sytem atau kebiasaan kerja yang tidak mendukung akurasi dan kualitas kerja	3,38	baik
10	mempelajari kelemahan dan kelebihan organisasi lain	3,22	cukup baik

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1 1	luwes menghadapi perubahan demi kebaikan organisasi	3,16	cukup baik
1 2	mengamati dan memprediksi dampak dari suatu peristiwa bagi organisasi	3,26	cukup baik
1 3	memahami tujuan-tujuan instansi, mengerti positif dan aktif mendukung pencapaian tujuan instansi	3,20	cukup baik
1 4	berempati, menghargai orang lain, dan memiliki keinginan untuk ikut memahami proses kerja unit lain	3,06	cukup baik
1 5	menjalin kerja sama lintas sektoral pada masalah yang membutuhkan kerjasama lintas sektoral	3,30	cukup baik
1 6	sosialisasi yang diberikan tentang pemahaman semboyan <i>motto excellent to caring</i> sudah sesuai diterapkan	3,18	cukup baik
1 7	Budaya kerja yang diberikan oleh instansi melalui media yang ada telah sesuai	3,36	Baik
1 8	semboyan nilai budaya tersebut perlu diseminarkan atau diadakan pelatihan.	3,26	cukup Baik
1 9	Pemimpin telah melakukan usaha-usaha dalam memperkenalkan dan meningkatkan pemahaman nilai-nilai budaya pada saat ini	3,12	cukup baik
2 0	Organisasi perlu melakukan internalisasi nilai-	3,22	cukup baik

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
	nilai budaya kerja ke unit-unit/bagian		
RATA-RATA = $66,14/20 = 3,30$ (cukup baik)			

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,30 dengan penilaian kriteria cukup baik. Artinya budaya kerja yang diterapkan berjalan cukup baik namun belum optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebarkan.

Analisis Variable Kinerja

Penulis akan menguraikan hasil penelitian dan analisis mengenai kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Barat, adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel. 3 Rekapitulasi Pengukuran Kinerja

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	KETERANGAN
1	motivasi kerja saya senantiasa meningkat dalam menjalankan tugas pekerjaan	3,26	Cukup baik
2	Dalam menjalankan pekerjaan saya bertindak dengan cepat dan tepat sewaktu menghadapi krisis	3,08	Cukup baik
3	termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat sesuai tepat waktu.	3,34	Cukup baik
4	Dalam menjalankan pekerjaan saya	3,48	baik

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	KETERANGAN
	berusaha untuk menciptakan produk-produk layanan baru		
5	berusaha untuk mencari peluang dan proaktif dalam memajukan organisasi	3,78	baik
6	Prestasi kerja yang dicapai cukup membanggakan pada saat ini	3,50	baik
7	Prestasi kerja saat ini dapat meningkatkan secara kontinyu	3,42	baik
8	Kondisi kerja saat ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan <i>on time performance</i>	3,50	baik
9	Situasi tempat bekerja saat ini dapat menggali potensi pegawai yang ada	3,46	baik
10	dapat memperbaiki system atau kebiasaan yang buruk sehingga dapat memperbaiki optimasi kinerja	3,48	Sangat baik
RATA-RATA = $34,30/10 = 3,43$ (baik)			

Dari hasil rekapitulasi tabel diatas didapat kesimpulan angka penafsiran rata-rata 3,43 dengan penilaian kriteria baik. Artinya Kinerja pegawai berjalan dengan cukup optimal, hal ini berdasarkan indikator dari variabel yang diperoleh dari responden berdasarkan angket yang disebar.

Uji Hipotesis Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab hipotesis apakah ada pengaruh antara integritas dan budaya kerja terhadap Kinerja pegawai digunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 18.0, didalam analisis ini penulis menggunakan derajat kekeliruan alpha 5 % atau sebesar 0,05.

Tabel. 4 Regresi Linear Antara Integritas dan Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.224	2.232		2.341	.024
integritas	.556	.073	.578	7.624	.000
budaya	.200	.035	.427	5.642	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresinya adalah pada model $Y = 5,224 + 0,556X_1 + 0,20X_2$. Dari nilai signifikansi t sig. diperoleh nilai sebesar 0,000 untuk variabel X_1 (integritas) dan 0.000 untuk Variabel X_2 (budaya kerja), hasil tersebut menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel integritas terhadap Y (kinerja), dan juga terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih rendah dari derajat kekeliruan alpha yaitu 0.05.

Untuk melihat pengaruh integritas dan Budaya kerja secara bersama-sama maka dapat dilihat melalui table Analisis Varian. Melalui program spss diperoleh seperti berikut.

Tebel. 5 Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	368.941	2	184.471	149.798	.000 ^a
Residual	57.879	47	1.231		
Total	426.820	49			

a. Predictors: (Constant), budaya, integritas

b. Dependent Variable: kinerja

Dari table diatas diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 ini berarti variabel integritas (X1) dan budaya kerja (X2) secara simultan signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai.

Hubungan Antara Integritas dan Budaya Kerja dan Kinerja

Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Integritas dan Budaya Kerja dengan Kinerja digunakan SPSS Versi 20.0, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 6. Hubungan Antara Integritas dan Budaya Kerja dengan Kinerja

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.864	.859	1.110

a. Predictors: (Constant), budaya, integritas

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel integritas, budaya kerja dan kinerja pegawai ditunjukkan oleh koefisien korelasi Pearson (R) dari table diatas diperoleh hasil sebesar 0,930 artinya hubungan antara integritas, budaya organisai dengan kinerja pegawai adalah sangat erat dan kuat.

Dari tabel di atas juga dapat diketahui besarnya nilai R Square sebesar 0,864. atau dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi (KP) sebesar 86,4%% artinya bahwa kinerja pegawai 86,4%% dipengaruhi

oleh variabel integritas serta budaya kerja dan sisanya 13,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada studi ini.

Integritas banyak dikaitkan dengan sikap jujur, dapat dipercaya, bertanggung jawab, setia, dan dapat menahan diri. Semuanya itu merupakan kualitas baik yang bisa bahkan harus dimiliki oleh seseorang. Kualitas-kualitas seperti itu menjadi semakin mendesak adanya dalam diri seorang pemimpin. Hal ini terjadi karena posisi seorang pemimpin sangat strategis dalam perjalanan suatu organisasi, termasuk organisasi bisnis. Pemimpin yang tidak memiliki integritas akan merusak perjalanan organisasi yang dipimpinnya, dan itu berarti kerugian besar bagi instansi dan bagi siapa saja yang terlibat di dalamnya.

Dalam dunia kerja masalah integritas tidak bisa dilepaskan dari wujud hasil kerja baik atau prestasi. Oleh karena itu integritas tidak bisa dilepaskan dari atribut-atribut lain yang perlu dimiliki oleh seseorang. Kompetensi atau kemampuan dalam bidangnya menjadi sesuatu yang krusial dalam perwujudan integritas. Tanpa kompetensi, maka integritas akan sulit kelihatan, dan sebaliknya tanpa integritas maka kompetensi bisa tidak muncul dalam bentuk hasil kerja yang baik. Dengan demikian integritas dan kompetensi merupakan dua hal yang saling membutuhkan, yang akan menghantar pencapaian kinerja atau hasil kerja baik dan berkualitas.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data penelitian yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Menurut persepsi responden integritas pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah

berjalan dengan cukup baik, ini terlihat dari skor jawaban responden dengan nilai angka penafsiran (WMS) sebesar 3,33 yang berada pada kategori cukup baik. Artinya integritas pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah berjalan cukup baik namun belum optimal.

Budaya Kerja menurut persepsi responden juga sudah berjalan dengan cukup baik, ini terlihat dari skor jawaban responden dengan nilai rata-rata angka penafsiran (WMS) sebesar 3,30 yang berada pada kategori cukup baik. Artinya budaya kerja yang telah dibangun pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan cukup baik namun belum optimal.

Kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, sudah berjalan dengan baik menurut persepsi dari responden, ini terlihat skor jawaban responden dengan nilai rata-rata angka penafsiran (WMS) sebesar 3,43 yang berada pada kategori baik. Artinya kinerja pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya secara keseluruhan telah berjalan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga.

Terdapat pengaruh integritas dan budaya kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, namun apabila dilihat secara parsial maka budaya kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dari pada integritas.

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : Untuk lebih meningkatkan integritas pegawai dalam melakukan pengelolaan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip serta kaidah-kaidah kerja sesuai

dengan SOP yang telah diberlakukan oleh instansi.

Untuk mendukung upaya agar hasil pekerjaan yang dilakukan berkualitas sesuai dengan tujuannya, maka harus ditingkatkan budaya kerja pegawai dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Selain itu karena Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat merupakan perwujudan pemerintah pusat yang menaungi kabupaten dan kota di bawahnya diharapkan dapat mendorong untuk meningkatkan budaya kerja pada level yang lebih tinggi.

Peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat, hendaknya dilakukan dengan menetapkan ukuran kinerja sesuai dengan visi dan misi lembaga, sehingga kualitas kualitas kerja pegawai senantiasa terjaga.

Daftar Pustaka

- Ainsworth, Murray, et al. 2002. *Managing Performance, Managing People*. Pearson Education Australia Pty, Ltd, Frech Forest NSW.
- Bacal, Robert 2004. *How to Manage Performance 24 Lesson For Improving Performance*. Mc. Graw Hill, Companies. New York.
- Cresswel, John W. *Research Design and Quantitative Approaches*. Sage Publication, Inc. California.
- Davis, Keith and John Newstorm. W. 1985. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Donald J. Bowersox, 2002, *Supply change logistic management*,
- Eileen Rachman, 2006, *Meraba integritas, bisakah? Kompas. Experd, Jakarta*

- Gitinjar Agustian, Ary. 2003. *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power : Sebuah Inner Journey melalui Al Ihsan*. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hesselbein, Frances and Johnston, Rob. 2002. *On High Performance Organization*. John Wiley and Sonc, Inc. New York.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. DIA FISIP UI. Jakarta.
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kerlinger, Fred N. 1986. *Foundation of Behavioral Research*. Holth, Rinehart and Winston, Inc.
- Kountor, Ronny. 2006. *Statistik Praktis Pengolahan Data untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis*. PPM. Jakarta
- Litwin, George. H, and Strunger, Robert, A. 1968. *Motivation and Organization Climate*. Boston Graduate School of Bussiness Administration. Harvard University.
- Lubis, SB Hari dan Huseini Martani. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Pusat Antar Universitas. UI. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi* (penerjemah : Vibin Andhika Yuwono, dkk). Andi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2004. *Human Resources Management*. Thomson South Western. Natorp Boulevard. Ohio.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta
- Pabundu Tika, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Instansi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Peter, Tom. 2002. *Boss Talk : CEOs Share the Ideas That Drive the World's Most Succesful Companies*, terjemahan Rahmani Astuti. Bentang Pustaka. Yogyakarta
- Rayini, 2006, University of Queensland. Brisbane
- Ravianto, J. 1990. *Produktivitas dan Manusia Indonesia : Kecakapan, Nilai-Nilai Agama, Etika Kerja*. Lembaga Komitmen masyarakat Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Rochaety, Ety, Ety. et. Al. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*, Mitra Wacana Media. Jakarta
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. STIM YKPN, Yogyakarta.
- Stevenson, Nancy, 2000. *Ten Minute Guide Motivating People*. Terjemahan Dwi Prabantini. Andi. Yogyakarta.
- Suyanto, M. 2006. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan*. Andi. Yogyakarta
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.

- Gramedia Pustaka Utama.
Jakarta
- Zainun, Buchori. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta
- Barata, Atep. 2004. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media. Komputindo.
- Kasmir. 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2006. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Roth, Gabriel Joseph. 1926. *The Privat Provision of Public Service in Developing Country*, Oxford University Press, Washington DC.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
- Wikipedia. *Pelayanan Publik*. http://en.wikipedia.org/wiki/public_service