

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena menciptakan interaksi antar pegawai negeri sipil dan pola perilaku bagi pegawai negeri sipil untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai negeri sipil merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai negeri sipil berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

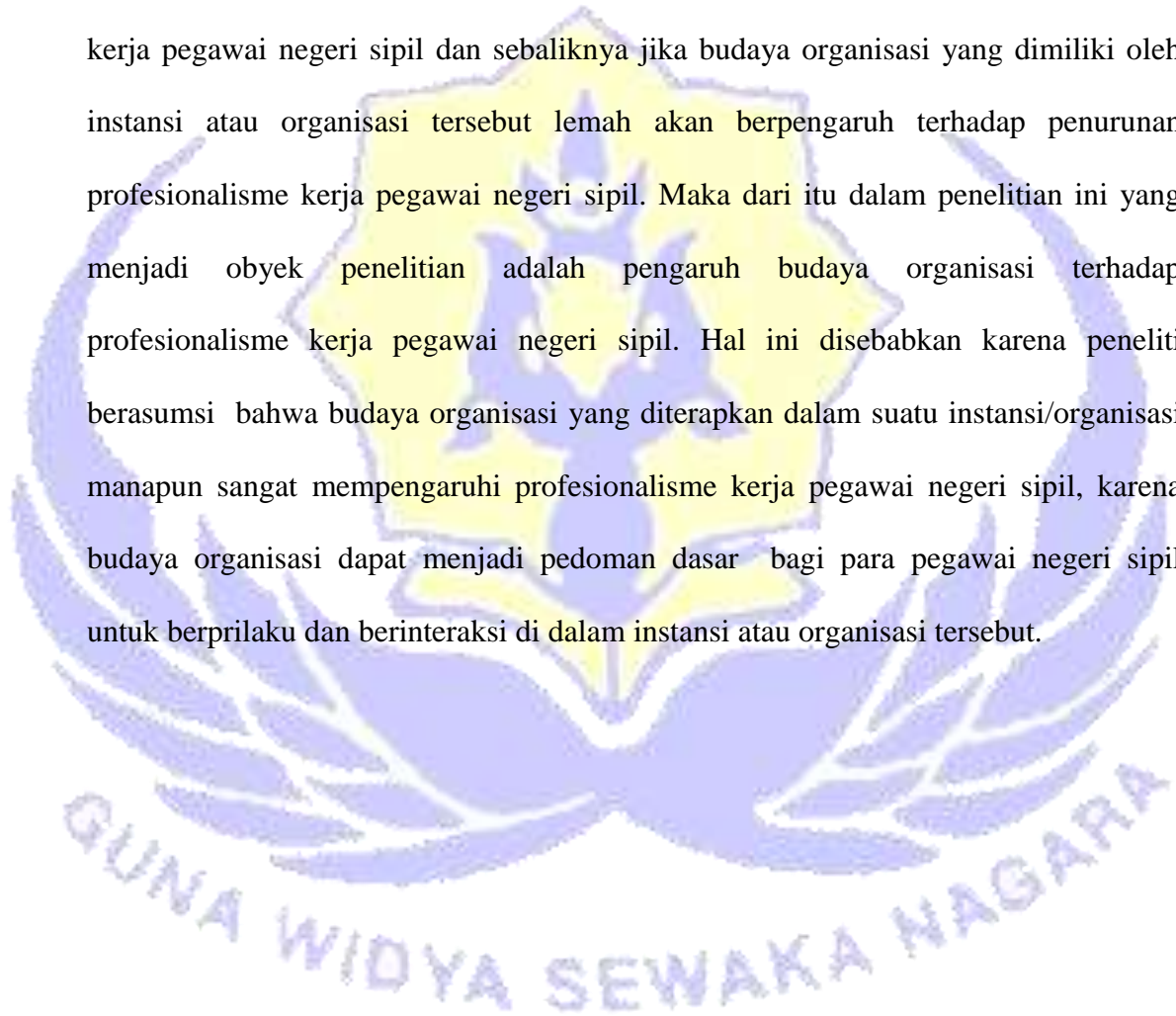
Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai negeri sipil membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam organisasi mereka.

Persepsi pegawai negeri sipil mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai negeri sipil berperilaku. Dari persepsi ini memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Profesionalisme pegawai negeri sipil sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai negeri sipil yang tercermin melalui perilakunya sehari – hari dalam organisasi. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan juga komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai negeri sipil. Tingkat profesionalisme kerja pegawai negeri sipil yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat profesionalisme kerja pegawai negeri sipil rendah maka kecenderungan tujuan organisasi yang ingin dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula.

Profesionalisme kerja pegawai negeri sipil ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi instansi atau lembaga yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti planning, organizing, actuating, dan controlling akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan instansi/organisasi mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi instansi atau lembaga tersebut. Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Kesadaran pemimpin organisasi ataupun pegawai negeri sipil terhadap pengaruh budaya organisasi instansi/lembaga dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi instansi/lembaga. Budaya organisasi instansi/lembaga yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa

tanggung jawab yang besar dalam diri pegawai negeri sipil sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan profesionalisme yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya.

Namun dalam pelaksanaannya, jika budaya organisasi yang dimiliki Instansi atau lembaga tersebut kuat akan berpengaruh terhadap peningkatan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil dan sebaliknya jika budaya organisasi yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut lemah akan berpengaruh terhadap penurunan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Maka dari itu dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil. Hal ini disebabkan karena peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi/organisasi manapun sangat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena budaya organisasi dapat menjadi pedoman dasar bagi para pegawai negeri sipil untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau organisasi tersebut.



B. Rumusan Masalah

Pada hakekatnya dalam kehidupan sehari-hari manusia didalam melakukan usahanya selalu berhadapan dengan masalah: “masalah merupakan setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya” masalah harus dapat dirasakan sebagai suatu rintangan yang mesti dilalui (dengan jalan mengatasinya) apabila kita berjalan terus. Menurut Komaruddin (1983:208) “masalah” berasal dari kata Yunani yaitu “Problema” yang berarti suatu pertanyaan yang dilemparkan untuk dipecahkan, atau suatu proporsi yang memerlukan penyelesaian. sementara itu Nazir (1983:133) mengemukakan pandangannya yaitu masalah timbul karena adanya tantangan, adanya kesediaan atau kebingungan kita terhadap suatu hal atau fenomena, adanya kemenduaan arti (ambiguity), adanya halangan dan rintangan, adanya celah (gap), baik antara kegiatan atau fenomena yang telah ada maupun yang akan ada.

Beranjak dari definisi diatas dapat dikatakan bahwa masalah merupakan suatu rintangan atau kendala-kendala yang sedang dihadapi hal mana mendorong munculnya usaha-usaha guna mencari atau menemukan pemecahan masalah tersebut secara cermat melalui prosedur yang sistematis. Menurut pengamatan peneliti sementara, budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar cukup efektif karena tingkat profesionalisme kerja pegawai negeri sipil dikantor tersebut cukup baik. Dengan demikian, atas dasar latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi mahasiswa/peneliti

- 1) Penelitian ini kiranya berguna untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama mengikuti kuliah dengan kenyataan yang terjadi ada dilapangan.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana di Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Warmadewa Denpasar.

b. Bagi Universitas

- 1) Untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu : Penelitian.
- 2) Diharapkan karya Ilmiah ini dapat melengkapi koleksi perpustakaan pada Universitas Warmadewa. Yang berguna bagi penelitian lanjutan sebagai bahan perbandingan bagi mereka yang mengambil permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Bagi Instansi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pimpinan dan para pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar.

D. Tinjauan Teoritis

Pada hakekatnya tinjauan teoritis ini merupakan susunan dari teori yang mendukung adanya konsep-konsep dan merupakan sumber penyelesaian terhadap

permasalahan yang ada. Untuk memahami permasalahan dengan jelas dan tuntas dalam mencapai target penelitian yaitu menentukan jawaban atas permasalahan yang ada tersebut. Teori ini dijelaskan dari konsep-konsep yang dipakai dalam penelitian yang rasional terhadap konsep-konsep tersebut. Untuk membahas kerangka teori, yang harus dipahami adalah apa yang dimaksud dengan teori.

Pada bagian ini akan ditengahkan beberapa teoritis sebagai kerangka berpikir dalam pemecahan masalah yang akan diteliti. Variabel yang dibahas disini adalah Budaya Organisasi dan Profesionalisme Kerja.

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya

Istilah Budaya berasal dari kata Culture yang merupakan istilah bahasa asing yang sama artinya dengan kebudayaan, berasal dari kata latin "colere" yang berarti mengolah atau mengerjakan, yaitu mengolah tanah atau petani. Menurut E. B Taylor dalam Soekanto (1996:55): "kebudayaan adalah kompleks yang mencakup pengetahuan kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan lain kemampuan-kemampuan yang didapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat".

Selo Soemardjan dan Soelaeman Somardi dalam Soekanto (1996:55) merumuskan "kebudayaan sebagai semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat. Menurut Koentjaraningrat Dari asal arti tersebut yaitu "colere" kemudian "culture" diartikan sebagai segala daya dan kegiatan manusia untuk mengolah dan mengubah alam (Koentjaraningrat dalam Soekanto, 1969: 55).

Berdasarkan ketiga pendapat diatas maka dapat dikemukakan bahwa budaya adalah keseluruhan sikap dan pola perilaku serta pengetahuan yang

merupakan suatu kebiasaan yang diwariskan dan dimiliki oleh suatu anggota masyarakat tertentu.

b. Pengertian Organisasi

Menurut Max Weber : “organisasi adalah suatu kerangka hubungan terstruktur yang didalamnya terdapat wewenang, dan tanggung jawab serta pembagian kerja menjalankan sesuatu fungsi tertentu”. Chester I. Bernard, Menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Stephen P. Robbins : “organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas maka dapat dikemukakan bahwa organisasi adalah sebagai tempat atau wadah untuk orang berkumpul dan berkerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, dipimpin, dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya baik uang, metode, material, dan lingkungan, dan sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Menurut Cushway

dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Berdasarkan ketiga pendapat diatas dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah budaya organisasi sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut pendapat Siagian (1992:153) lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu:

- 1) Sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, menentukan yang benar dan yang salah.
- 2) Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya.
- 3) Menumbuhkan komitmen untuk kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
- 4) Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi
- 5) Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

e. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996:289), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
- 6) Keagresifan (Aggressiveness). Suatu tingkatan dimana orang – orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.

7) Stabilitas (Stability). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

g. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sathia dan Glinow (dalam bukunya Collins dan me laughim ,1996) membedakan empat macam budaya organisasi yaitu.

1) Apathetic Culture

Dalam tipe ini anggota organisasi terhadap hubungan antar manusia maupun perhatian terhadap pelaksanaan tugas dua-duanya disini penghargaan diberikan terutama berdasarkan permainan politik dan pemanipulasian orang-orang lain.

2) Caring Culture

Budaya organisasi ini dicirikan oleh rendahnya perhatian terhadap kinerja dan tingginya perhatian terhadap hubungan antar manusia.

3) Exacting Culture

Ciri utama dari tipe ini adalah bahwa perhatian terhadap orang sangat rendah tapi perhatian terhadap kinerja sangat tinggi.

4) Integrative Culture

Dalam tipe Integrative Culture ini perhatian terhadap orang maupun terhadap kinerja, keduanya sangat tinggi.

h. Sumber-sumber Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:264), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

i. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002) dan Fred Luthans (1998) (dalam Robbins 2002) membagi budaya organisasi kedalam beberapa indikator sebagai berikut :

1) Inisiatif individual : yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2) Integritas: yaitu tingkat sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk dapat bekerja sama dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

3) Kontrol : yaitu peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi.

- 4) Toleransi terhadap konflik : yaitu sejauh mana para pegawai negeri sipil didorong untuk mengemukakan pendapat dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik merupakan fenomena yang sering terjadi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5) Pola-pola komunikasi : yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai negeri sipil itu sendiri.
- 6) Toleransi terhadap tindakan beresiko : yaitu dalam budaya organisasi perlu ditekankan sejauh mana para pegawai negeri sipil dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai negeri sipil untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan.
- 7) Pengarahan : yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
- 8) Dukungan dari organisasi : yaitu tingkat sejauh mana pemimpin memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 9) Identitas : yaitu tingkat sejauh mana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan sebagai suatu kesatuan dengan organisasinya dibanding dengan kelompok kerja tertentu atau

dengan bidang keahlian professional. Identitas diri sebagai suatu kesatuan sangat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya.

10) Sistem imbalan : yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria prestasi pegawai negeri sipil sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih.

2. Profesionalisme Kerja

a. Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme berasal dari kata profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya, (KBBI, 1994). Menurut Longman (1987): “Profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang professional”. Menurut Imawan (1997 : 77) Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Menurut Wignjosoebroto (1999): “Profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar (fateri/profiteri) untuk menerima panggilan tersebut untuk dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan ditengah gelapnya kehidupan”. Menurut Ahman Sutardi dan Endang Budiasih: “Profesionalisme adalah wujud dari upaya optimal yang dilakukan untuk memenuhi apa-apa yang telah diucapkan, dengan cara yang tidak merugikan pihak-pihak lain, sehingga tindakannya bisa diterima oleh semua unsur yang terkait”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat dikemukakan bahwa profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk

meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. “Profesionalisme” adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

b. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Menurut Mertin Jr (dalam Agung, 2005 : 75) karakteristik profesionalisme kerja pegawai negeri sipil antara lain :

1) Equality

Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan. Hal ini didasarkan atas tipe perilaku birokrasi rasional yang secara konsisten memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua pihak tanpa memandang afiliasi politik, status sosial, dan sebagainya.

2) Equity

Perlakuan yang sama kepada masyarakat tidak cukup, selain itu juga perlakuan yang adil. Untuk masyarakat yang pluralistik kadang-kadang diperlukan perlakuan yang adil dan perlakuan yang sama.

3) Loyalty

Kesetiaan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan, dan rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan lainnya.

4) Accountability

Setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan.

c. Asas Pokok Profesionalisme

Menurut H. Sumitro Maskun (1997: 7) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu :

- 1) Terdapatnya suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai pula sesuatu teknik yang dapat dipaka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 2) Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.
- 3) Dikembangkannya suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja

Faktor yang mendukung sikap profesionalisme , dalam Royen (2007:13) adalah :

1) Performance

Performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penampilan kerja. Menurut Gibson, performance atau kehandalan serta prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dari prilaku, prestasi yang dihasilkan dalam urutan maupun kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Gomes prestasi kerja dapat dilihat dari :

a) Kuantitas kerja

- b) Kualitas Kerja
- c) Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.

2) Akuntabilitas Aparatur

Akuntabilitas merupakan kebijakan strategis, hal ini harus dapat diimplementasikan untuk menciptakan kepatuhan pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai negeri sipil. Akuntabilitas juga merupakan kewajiban untuk memberikan tanggung jawab kinerja kepada pihak-pihak tertentu. Hal ini didasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a) Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
- b) Menjamin penggunaan sumber-sumber daya secara konsisten dan sesuai dengan peraturan.
- c) Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
- d) Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
- e) Jujur, objektif, transparan dan inovatif.

3) Loyalitas Pegawai negeri sipil

Loyalitas aparatur yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme menurut Islami dalam Royen adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan sekerja, berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya.

4) Kemampuan Aparatur / Pegawai negeri sipil

Menurut Thoha, kemampuan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme pegawai negeri sipil sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai negeri sipil yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Istilah tersebut mengacu kepada potensi pegawai negeri sipil dalam mengerjakan tugas dan bagiannya.

e. Aspek-aspek Profesionalisme

Aspek-aspek profesionalisme menurut Oemar Hamalik dalam Royen (2007 :7) antara lain :

1) Aspek potensial

Setiap tenaga kerja tentunya memiliki potensi-potensi yang bersifat dinamis, yang dapat dikembangkan dan terus berkembang

2) Aspek profesionalisme

Setiap pegawai negeri sipil memiliki keahlian yang berbeda dari orang lain tergantung bidangnya masing-masing. Hal ini menyebabkan seseorang terus meningkatkan keahliannya agar bisa bekerja lebih handal.

3) Aspek fungsional

Para pegawai negeri sipil melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan pada hasil tepat guna, artinya bekerja sesuai tugas dan fungsinya.

4) Aspek operasional

Setiap pegawai negeri sipil dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kerja yang ditekuninya.

5) Aspek personal

Setiap pegawai negeri sipil harus memiliki sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya.

6) Aspek produktifitas

Setiap pegawai negeri sipil harus memiliki motif kerja dan prestasi baik kualitas maupun kuantitas.

f. Kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan profesionalisme

Profesionalisme karyawan dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Purwanto (2000: 2) menyatakan bahwa kompetensi-kompetensi penting bagi para karyawan adalah kompetensi dibidang substansi, bidang komunikasi dan bidang hubungan serta pelayanan atau pengabdian masyarakat. Kemudian Winarno Surachmad (2003: 32) yang dikutip oleh Asnawir (2001: 6) mengemukakan bahwa Profesionalisme pegawai negeri sipil itu harus memiliki :

- 1) Kompetensi Profesional, yaitu memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidang tugas yang diemban.
- 2) Kompetensi Personal, yaitu memiliki sikap dan kepribadian yang mantap.
- 3) Kompetensi Sosial, yaitu menunjukkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain atau masyarakat.
- 4) Kemampuan dalam memberikan layanan kemanusiaan yaitu mengutamakan nilai kemanusiaan daripada benda atau material.

g. Upaya-upaya untuk meningkatkan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil

Menurut Purwanto (2000: 4) bahwa ada lima hal upaya peningkatan Profesionalisme karyawan yaitu :

- 1) Memahami tuntutan standard profesi yang ada dalam rangka menghadapi persaingan global, mengikuti tuntutan perkembangan profesi dan tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik.
- 2) Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan dengan jalan inservice training dan berbagai upaya lain untuk memperoleh setifikasi.
- 3) Membangun hubungan kerja yang baik dan luas, sehingga dapat mengambil pelajaran untuk mencapai sukses serta mengikuti apa yang dilakukan oleh teman kerja.
- 4) Memiliki ethos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu tinggi atau pelayanan prima.
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI).

h. Indikator Profesionalisme kerja pegawai negeri sipil

Dalam surat No. 103/MENPAN/03/2003 tentang pelaksanaan Pengembangan Budaya Kerja, isinya antara lain menunjuk BPKP sebagai salah satu instansi percontohan dalam rangka pengembangan budaya kerja di lingkungan instansi pusat. Terdapat 4 nilai-nilai luhur BPKP yang merupakan kristalisasi dari 17 pasang nilai-nilai dasar budaya kerja dari MENPAN tersebut yaitu:

- 1) Profesionalisme
- 2) Kerjasama
- 3) Keserasian, keselarasan dan keseimbangan
- 4) Kesejahteraan

Menurut surat No. 103/MENPAN/03/2003 mebagi profesionalisme dalam beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Komitmen dan konsistensi.
- 2) Wewenang dan tanggung jawab
- 3) Integritas dan professional
- 4) Ketepatan/keakurasian dan kecepatan
- 5) Disiplin dan keteraturan kerja
- 6) Penguasaan Iptek

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indicator profesionalisme kerja pegawai negeri sipil diambil dari beberapa teori yang berkaitan dengan profesionalisme sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja

Menurut Wilson dan Heyel (1978), kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai negeri sipil dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuain, kelengkapan dan kerapian.

- 2) Kuantitas Kerja

Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

- 3) Kedisiplinan

Menurut Tohardi (2002:295), disiplin adalah perilaku sesuai dengan prosedur kerja yang ada.

- 4) Bertanggung Jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus Bahasa Indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, mananggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Bertanggung jawab juga berarti kesadaran manusia akan kewajibannya.

5) Penguasaan Iptek

Pengertian penguasaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991: 213) diartikan sebagai pemahaman atau kesanggupan untuk menggunakan pengetahuan, kepandaian dan sebagainya. Menurut Horton, P, B., dan Chester L, H, ilmu pengetahuan merupakan upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu. Menurut Prayitno dalam Ilyas (2001), teknologi adalah seluruh perangkat ide, metode, teknik benda-benda material yang digunakan dalam waktu dan tempat tertentu maupun untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikemukakan bahwa Penguasaan iptek merupakan kemampuan seseorang dalam memahami ilmu pengetahuan dan teknologi baik teori maupun penerapannya dalam kehidupan sehari-hari

6) Kemampuan Bekerja Sama

Menurut Mohammad Zain, berpendapat bahwa kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Menurut Zainudin pengertian kerjasama adalah seseorang yang memiliki kepedulian dengan orang lain, atau sekelompok

orang sehingga membentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota dengan dilandasi rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku.

Berdasarkan dari dua pendapat diatas dengan demikian kemampuan Bekerja sama dapat didefinisikan sebagai kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk membentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan seluruh anggota dengan dilandasi rasa saling percaya antar anggota serta menjunjung tinggi adanya norma yang berlaku.

3. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Profesionalisme Kerja Pegawai negeri sipil

Budaya organisasi merupakan esensi kehidupan dalam polah tingkah laku yang menjiwai individu-individu sebagai suatu kebiasaan yang dijalankan secara terus-menerus dalam jangka waktu lama, dimana hal ini menjadi sebuah karakter dalam perilaku. Profesionalisme merupakan suatu kemampuan dari diri seseorang untuk mencapai suatu prestasi, sehingga seseorang itu akan bekerja dengan semaksimal mungkin agar tujuan yang dicita-citakan dapat berhasil. Karena budaya organisasi merupakan karakter yang menjiwai para individunya, maka profesionalisme kerja pegawai negeri sipil sangat dipengaruhi oleh sistem budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi.

Fokus perhatian dalam kedua konsep ini adalah sama-sama tertuju pada faktor manusia sebagai kolektivitas di dalam organisasi. Di satu pihak, budaya organisasi meletakkan fokus pada kompetensi personal, profesi, sosial dan pelayanan yang berdasarkan prinsip kemanusiaan sementara itu, budaya organisasi menekankan pada norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari perilaku. Maka

dari itu profesionalisme kerja pegawai negeri sipil pada akhirnya memiliki hubungan dengan budaya organisasi karena membahas fenomena yang lebih kurang sama, yaitu pengalaman manusia di dalam organisasi.

Pegawai negeri sipil yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi individu yang profesional. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi instansi atau organisasi dan logistik akan menciptakan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil yang baik.

Dengan demikian hubungan budaya organisasi dan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil tidak bisa dipisahkan dengan kata lain budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dengan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil sebab dengan adanya budaya organisasi yang baik akan tercipta profesionalisme kerja yang baik, dengan profesionalisme kerja yang baik akan terwujud kepuasan kerja dari masing-masing anggota organisasi dimaksud. jika suatu organisasi memiliki ciri-ciri profesionalisme kerja yang sesuai dengan budaya organisasi, maka profesionalisme kerja yang terbentuk akan baik dan memiliki nilai moral yang tinggi. Pada umumnya, profesionalisme kerja bersifat teknis atau sementara, sedangkan budaya Organisasi lebih kekal dan strategis.

E. Hipotesis

Menurut siagian (1982:24) hipotesis adalah dugaan sementara yang mengarahkan jalannya peneliti, yang disebut pula sebuah kesimpulan yang belum final sehingga harus dibuktikan kebenarannya. Hal ini berarti hipotesis merupakan jawaban sementara dari pemersalahan dari suatu penelitian. Hipotesis yang diajukan tersebut ada kemungkinan benar dan ada kemungkinan salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, sebaliknya akan diterima jika faktor fakta membenarkannya. Penolakan dari penerimaan hipotesis sangat tergantung dari hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan.

Hipotesis yang diajukan disini diharapkan dapat menjadi landasan berpikir guna memberi yang tegas bagi penelitian, membantu dalam penentu arah yang harus ditempuh dalam pembatasan ruang lingkup penelitian dengan memilih fakta-fakta yang harus menjadi pokok penelitian dengan menentukan faktor-faktor relevan, menghindari suatu penelitian yang tidak terarah dan tidak bertujuan serta pengumpulan data yang memungkinkan tidak ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar”.

F. Definisi Konseptional

Definisi konsep menurut Effendi (1984:17) adalah merupakan “definisi yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial ataupun fenomena alami”, sedangkan menurut Koentjaraningrat (1997:32) adalah “dalam menyusun generalisasi itu, teori selalu memakai konsep – konsep, yang dimaksud dengan konsep adalah definisi secara singkat dari sekelompok fakta atau gejala”. Definisi konseptual adalah merupakan penegasan dari pengertian pada masing – masing variabel penelitian dan konsep – konsep yang terkait erat dengan variabel penelitian.

Mengacu dari uraian di atas, definisi konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar.
2. Profesionalisme Kerja adalah wujud dari upaya optimal yang dilakukan untuk memenuhi apa-apa yang telah diucapkan, dengan cara yang tidak merugikan pihak-pihak lain, sehingga tindakannya bisa diterima oleh semua unsur yang terkait di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar.

G. Defenisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi ini menunjuk pada suatu informasi ilmiah yang amat membantu peneliti lain yang ingin menemukan variabel yang sama. Dari informasi tersebut dapat diketahui bagaimana caranya pengukuran atas variabel dilakukan.

Konsep-konsep yang dapat dijelaskan berkaitan dengan variabel-variabel yang dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini dijabarkan berikut berikut ini :

1. Budaya Organisasi yang dipakai sebagai alat ukur :

a. Inisiatif individual

- 1) Melaksanakan pekerjaan dengan jujur
- 2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

b. Kontrol

- 1) Pelaksanaan kontrol melalui peraturan
- 2) Pelaksanaan kontrol melalui pengawasan dari pimpinan

c. Toleransi terhadap konflik

- 1) Kebebasan mengeluarkan kritik
- 2) Kebebasan mengeluarkan saran dan ide
- 3) Mau menerima masukan dan kritik

d. Pola-pola komunikasi

- 1) Komunikasi yang baik antar pimpinan dengan pegawai negeri sipil
- 2) Komunikasi yang baik antara sesama pegawai negeri sipil
- 3) Komunikasi yang baik antar pegawai negeri sipil dan publik

e. Toleransi terhadap tindakan beresiko

- 1) Bertindak cepat dan tanggap dalam merespon dan memenuhi kebutuhan publik
- 2) Berani mengambil resiko atas kesalahan

f. Pengarahan

- 1) Pengarahan kepada visi dan misi
- 2) Pengarahan kepada tujuan organisasi

g. Dukungan dari organisasi

- 1) Pengarahan dan bimbingan dari pimpinan
 - 2) Perhatian terhadap kebutuhan pegawai negeri sipil
- h. Identitas
- 1) Pemahaman akan organisasi sebagai suatu kesatuan
- i. Sistem imbalan
- 2) Pengadaan pelatihan dan pengembangan
 - 3) Promosi kenaikan jabatan sesuai kriteria prestasi

2. Profesionalisme kerja pegawai negeri sipil yang dipakai sebagai alat ukur :

a. Kualitas kerja

- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme
- 2) Bekerja keras dalam melaksanakan tugas
- 3) Cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas

b. Kuantitas kerja

- 1) Menyelesaikan tugas tepat waktu
- 2) Bekerja secara tim
- 3) Saling mengisi dan mendukung

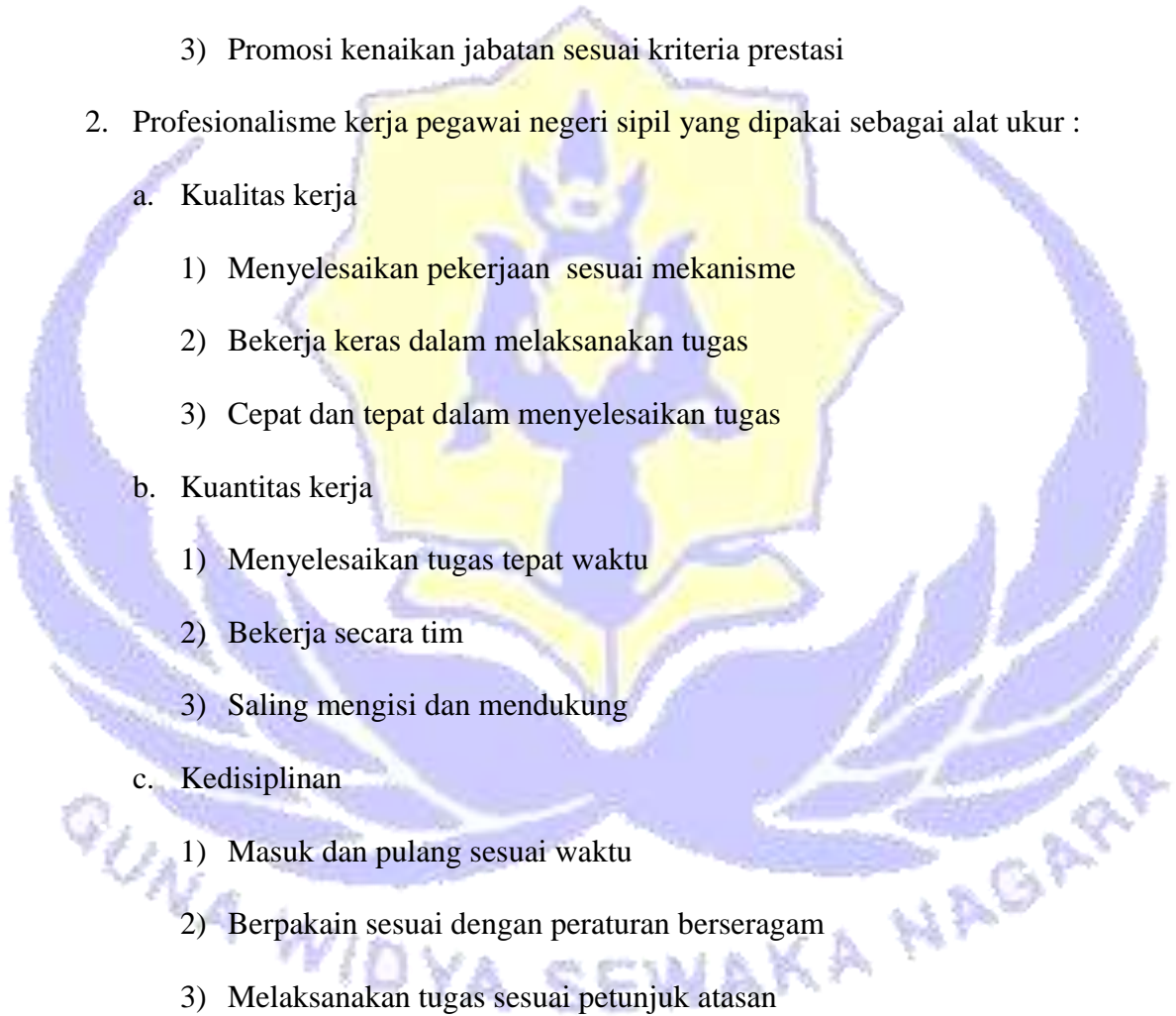
c. Kedisiplinan

- 1) Masuk dan pulang sesuai waktu
- 2) Berpakain sesuai dengan peraturan berseragam
- 3) Melaksanakan tugas sesuai petunjuk atasan

d. Kemampuan bekerjasama

- 1) Memberikan tanggungjawab penuh
- 2) Koordinasi yang baik dalam bekerja
- 3) Komunikasi yang baik dalam bekerja

e. Bertanggung Jawab



- 1) Kesedian menyelesaikan tugas
 - 2) Menerima resiko dari tindakan yang dilakukan
- f. Penguasaan Iptek
- 1) Mampu mengoperasikan teknologi yang ada
 - 2) Mempunyai pengetahuan atas tugas dan fungsi jabatan

H. Perincian data Yang Dibutuhkan

Dalam suatu penelitian, data sangat diperlukan untuk membuktikan hipotesis yang telah disajikan. Data yang diperlukan disini adalah data yang berkaitan dengan variabel-variabel. Untuk itu, diperlukan data primer dan data sekunder,

1. Data Primer

Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Dalam penelitian ini data primer meliputi hasil jawaban responden yang diperoleh dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang ditujukan kepada sampel. Kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan data variabel budaya organisasi dan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2005 : 62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh secara tidak langsung dari lokasi penelitian yang merupakan data tambahan untuk memperkuat penelitian seperti gambaran umum daerah penelitian, sejarah singkat lokasi penelitian, keadaan pegawai negeri sipil, struktur organisasi, dokumen-dokumen, serta uraian tugas lainnya.

I. Metode Penelitian

Dalam penyusunan karya ilmiah, agar dapat dikatakan memenuhi persyaratan uraian tersebut harus mengandung unsur-unsur kebenaran yaitu dengan prosedur penelitian atau metode penelitian. Dalam mengadakan atau melaksanakan penelitian hendaknya obyektif, rasional dan logis. Netra mengemukakan bahwa “metode adalah suatu cara tentang bagaimana menyelidiki atau melaksanakan sesuatu secara sistematis, efisien, dan terarah”, sedangkan Hadi (1984:124) mengemukakan bahwa: metode adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu ilmu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan metode ilmiah. Dari dua pendapat tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa metode adalah suatu cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelidiki, menemukan, dan mempelajari suatu hal agar mendapat hasil memuaskan.

1. Teknik Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Nawawi (1991:141) populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang didapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan-hewan, tumbuhan-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian. Sementara itu, populasi menurut Sugiono (2010:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek-obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda hidup ataupun benda-benda mati, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Maka dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh Pegawai negeri

sipil Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar yang berjumlah 71 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiono (2010:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan sampel menurut Nawawi (1991:144) adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian.

Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jadi sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian dari sampel sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Sugiono mengemukakan cara menentukan ukuran sampel yang sangat praktis, yaitu dengan tabel Krejcie (Tabel 1) dibawah. Dengan cara tersebut tidak perlu dilakukan perhitungan yang rumit. Krejcie dalam melakukan perhitungan sampel didasarkan atas kesalahan, 5%. Menurut Krejcie dan Morgan (1970) yang dikutip oleh Uma Sekaran (2006) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

Tabel 1
 Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu
 Dengan Taraf Kesalahan 5%

Populasi (N)	Sampel (n)
10	10
15	14
20	19
25	24
30	28
35	32
40	36
45	40
50	44
55	48
60	52
65	56
70	59
75	63
80	66
85	70
90	73
95	76

Sumber : Uma Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat, p. 159

Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 71 orang dengan taraf kesalahan 5% maka jumlah sampelnya 59 orang yang teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara simple random sampling atau pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel disebar ke 8 bidang yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Denpasar yang terdiri dari kesekretariatan, bidang bina program, bidang Pendidikan dasar, bidang pendidikan menengah, bidang pendidikan luar sekolah, bidang tenaga kependidikan, dan bidang pemuda dan olahraga. Untuk kesekretariatan diambil sampel sebanyak 18 orang, bidang bina program sebanyak 5 orang,

bidang pendidikan dasar sebanyak 7 orang, bidang pendidikan menengah sebanyak 8 orang, bidang pendidikan luar sekolah sebanyak 5 orang, bidang tenaga kependidikan sebanyak 8 orang dan bidang pemuda dan olahraga sebanyak 8 orang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penulisan sebelum melakukan pembahasan terlebih dahulu dilakukan pengumpulan data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Teknik Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto “Observasi adalah pengamatan langsung dari lingkungan fisik atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berlangsung yang mencakup semua kegiatan perhatian ke objek dengan menggunakan alat penilaian sensorik”. Atau suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sengaja dan sadar untuk mengumpulkan data dan melaksanakan prosedur yang sistematis dan tepat.

b. Teknik wawancara

Menurut Nazir (1988) “wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (panduan wawancara).

c. Teknik Kuesioner

Menurut Arikunto (2006:151) “Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner adalah teknik

pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis secara lengkap tentang masalah yang akan dibahas kepada responden.

d. Teknik Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) “Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya.”

3. Prosedur dan Teknik Analisis Data

a. Prosedur Analisis Data

1) Penentuan Skor

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui katagori jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk masing-masing variabel, adapun pemberian skor setiap pertanyaan digunakan skala 4 dengan ketentuan :

- a) Untuk jawaban a atau kategori sangat setuju diberi nilai persepsi 4
- b) Untuk jawaban b atau kategori setuju diberi nilai persepsi 3
- c) Untuk jawaban c atau kategori kurang setuju diberi nilai persepsi 2
- d) Untuk jawaban d atau kategori tidak setuju diberi nilai persepsi 1

Menurut Rensis Likert dengan mencari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, dan tidak setuju digunakan skala 4 sesuai dengan jawaban – jawaban yang ada dalam kuesioner sehingga batas interval ditentukan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah alternatif}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Setelah ditentukan intervalnya 0,75 maka dapat ditentukan kategori masing-masing variabel dari setiap jawaban responden yaitu sebagai berikut :

1,00 – 1,75 = Kategori tidak setuju

0,76 – 2,5 = Kategori kurang setuju

2,6 – 3,25 = Kategori setuju

3,26 – 4 = Kategori sangat setuju

Dengan menggunakan interval kelas tersebut, besarnya rata-rata skor setiap responden dapat diketahui kategorinya.

b. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam hal ini adalah untuk menyempitkan data dan membatasi hingga menjadi suatu data yang teratur serta tersusun menjadi lebih berarti. Untuk menganalisa variabel dipergunakan teknik analisis variabel. Untuk menguji hipotesis yang dipakai adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik.

1) Analisis Variabel

Dalam analisis variabel digunakan daftar bantu tabulasi data untuk mendeskripsikan variabel budaya organisasi dan profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

2) Analisis Kuantitatif

Dalam pengujian hipotesis, digunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik, berupa: koefisien korelasi product moment, analisis regresi dan analisis determinasi

1) Analisis Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja. Adapun rumusnya menurut Karl Person yang dikutip oleh Swatiningsih, (2013:153) sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel budaya organisasi

Y = Variabel profesionalisme Kerja Pegawai Negeri
Sipil

N = Jumlah responden

Menurut swatiningsih (2013:151) untuk menyatakan kuat-lemahnya sifat hubungan atau tinggi-rendahnya tingkat hubungan suatu variabel dapat digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 2
Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Sifat Hubungan	Tingkat Hubungan
0,0000-0,1999	Sangat lemah	Sangat rendah
0,200-0,399	Lemah	Rendah
0,400-0,599	Cukup	Sedang
0,600-0,799	Kuat	Tinggi
0,800-1,000	Sangat kuat	Sangat tinggi

Catatan : dimodifikasi dari Sugiyono (2005:183)

2) Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, yang dinyatakan dalam persentase. Adapun rumusnya menurut Karl Person yang dikutip oleh Swatiningsih, (2013:190) sebagai berikut :

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui perubahan variabel budaya organisasi (X) terhadap profesionalisme kerja pegawai negeri sipil (Y) rumus menurut Swatiningsih (2013:197) :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (profesionalisme kerja pegawai negeri sipil)

X = Variabel bebas (budaya organisasi)

a = Nilai konstan

b = Koefisien arah regresi

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$