

# **Analisis Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

**Kiemas Kurniawan. T.A.<sup>1)</sup> Willy Abdillah<sup>2)</sup> and Trisna Murni<sup>3)</sup>**

**Mahasiswa PS Megister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>1)</sup>**

**Dosen PS Megister Manajemen, Universitas Bengkulu<sup>2),3)</sup>**

**Corresponding Author [willyabdillahunib.ac.id](mailto:willyabdillahunib.ac.id)**

## **Abstract**

*The study aim to examine was to describe and analyze organizational culture, communication and organizational performance at the Bengkulu Province Youth and Sports Office. The sample in this study were 75 employees at the Youth and Sports Office of Bengkulu Province. Data collection using questionnaires and interviews. Data analysis used quantitative and qualitative analysis. The results of the study prove that the organizational culture at the Dinas Pemuda dan Olahraga Province, the dimensions of innovation and risk taking get an average rating on good criteria with a value of 3.69. Organizational culture dimensions of 3.89 in good criteria. The dimension of outcome orientation is 3.84 (Good). Organizational culture has a dimension of orientation with a value of 3.88 (Good). The organizational culture has a team orientation dimension of 4.08 (Good). Organizational culture dimensions of aggressiveness with an average value of 3.88 (Good). The organizational culture a dimension of stability with an average value of 3.98 (Good). Communication of employees at the Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Province is already good, this can be seen from the average score of 3.90. The results showed that the employee's response to communication the dimension of clarity (Clarity) had gone well with an average value of 3.94. Communication the dimension of accuracy has been going well with an average value of 3.79. Communication context dimension has gone well with an average value of 3.75. Communication flow dimension has been going well with an average value of 3.91. The cultural dimension of communication is 3.20 (Good Enough). The organizational performance at the Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Province obtained an average score of 3.96 (Good). The organizational performance of the Dinas Pemuda dan Olahraga Bengkulu Province in the dimension of the percentage of youth who participate and play an active role in development with an average score of 3.93 (Good). The organizational performance dimension of the percentage of gifted sportsmen education with an average score of 3.93 (Good). The organizational performance dimension of the number of outstanding athletes (national level is 4.10 (Good).*

**Keywords:** *Organizational Culture, Communication, Organizational Performance*

## **Abstrak**

*Abstrak. Penelitian yang bertujuan untuk mengkaji adalah mendeskripsikan dan menganalisis budaya organisasi, komunikasi dan kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi, dimensi inovasi dan pengambilan risiko mendapatkan peringkat rata-rata pada kriteria baik dengan nilai 3,69. Dimensi budaya organisasi sebesar 3,89 dalam kriteria baik. Dimensi orientasi hasil adalah 3,84 (Baik). Budaya organisasi memiliki dimensi orientasi dengan nilai 3,88 (Baik). Budaya organisasi memiliki dimensi orientasi tim sebesar 4,08 (Baik). Dimensi budaya organisasi agresivitas dengan nilai rata-rata 3,88 (Baik). Budaya organisasi merupakan dimensi stabilitas dengan nilai rata-rata 3,98 (Baik). Komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik, hal ini terlihat dari skor rata-rata sebesar 3,90. Hasil penelitian menunjukkan bahwa respon karyawan terhadap komunikasi dimensi kejelasan (Clarity) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,94. Komunikasi dimensi akurasi sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,79. Dimensi konteks komunikasi sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,75. Dimensi alur komunikasi sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata 3,91. Dimensi budaya komunikasi adalah 3,20 (Cukup Baik). Kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memperoleh skor rata-rata 3,96 (Baik). Kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu pada dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan*

*skor rata-rata 3,93 (Baik). Dimensi kinerja organisasi persentase pendidikan olahragawan berbakat dengan skor rata-rata 3,93 (Baik). Dimensi kinerja organisasi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional 4,10 (Baik).*

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Komunikasi, Kinerja Organisasi*

## **PENDAHULUAN**

Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Biasanya budaya organisasi timbul akibat adanya kegiatan antar individu sehingga menimbulkan kebiasaan mereka dalam menjalankan aktivitas organisasi tersebut. Budaya organisasi yaitu pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan dan diterapkan pada pegawai agar mempersepsikan, berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah tersebut organisasi banyak memiliki berbagai macam jenis budaya yang mereka terapkan dan perbedaan kebiasaan antar organisasi sudah berkembang lebih cepat seiring dengan kemajuan teknologi dunia, namun setiap perbedaan dalam budaya organisasi ataupun kebiasaan yang mereka miliki tentunya tetap memiliki satu kesamaan tujuan yaitu pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja organisasi merupakan efektifitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara rutinitas dalam mencapai tujuan secara efektif. Perwujudan hal tersebut ialah prestasi dari kinerja tertentu. Seorang pegawai tidak hanya mempunyai kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika yang baik. Berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 2005 tentang sistem keolahragaan nasional dan peraturan pemerintah No. 16 Tahun 2007 tentang penyelenggaraan olahragawan bahwa Dispora Provinsi Bengkulu juga bertugas melakukan koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, pembudayaan olahraga serta meningkatkan prestasi olahraga dan meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM olahraga yang berprestasi serta mengoptimalkan event olahraga sebagai daya wisata.

Secara umum pelaksanaan program atau kegiatan Tahun 2018 dan 2019 berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu telah dilaksanakan sesuai rencana, namun demikian masih terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan terkait dengan konsistensi perencanaan dan implementasi program, sinergitas antara program yang satu dengan yang lainnya serta keterbatasan anggaran dalam menunjang

program pembangunan dan masih lemahnya sistem komunikasi yang baik, baik secara internal maupun eksternal terhadap pihak-pihak terkait sehingga tidak berjalannya koordinasi dalam setiap kegiatan yang ada.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang diyakini oleh para karyawan yang membedakan suatu instansi dengan instansi lainnya. Sistem makna bersama ini, bila dicermati dengan lebih mendalam, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dinilai oleh suatu instansi. Menurut Zwell menyatakan budaya korporasi sebagai cara hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menimbulkan suatu sistem keyakinan, nilai dan ekspektasi.

### **Dimensi Budaya Organisasi**

Terdapat tujuh dimensi yang merupakan karakteristik penting yang digunakan untuk acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya (Robbins, 2012):

1. Inovasi dan pengambilan resiko, ialah sesuatu cara organisasi menuntun karyawan untuk berperilaku inovatif dan kemampuan menghadapi resiko dan kemampuan organisasi untuk menghargai inisiatif para karyawan dalam menghadapi resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci, ialah kemampuan suatu organisasi mengharapkan karyawan untuk berperilaku cermat, analisis dan fokus terhadap rincian.
3. Orientasi hasil, ialah kemampuan manajemen fokus terhadap hasil sejauh mana manajemen fokus pada hasil dan tidak terlalu memperhatikan teknik dan proses yang menghasilkan hasil tersebut.
4. Orientasi orang, ialah bagaimana manajemen menilai efek hasil-hasil pada karyawan di organisasi.
5. Orientasi tim, ialah suatu proses penegasan yang diarahkan kepada kerja tim dibandingkan pada kerja dindividuu.
6. Agresivitas, ialah kemampuan para pegawai pada instansi untuk berperilaku agresif dan kompetitif untuk mewujudkan budaya organisasi yang baik.
7. Stabilitas, yaitu suatu tindakan organisasi mewujudkan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

## **Komunikasi**

Setidaknya ada lima aspek yang harus dimengerti untuk membangun komunikasi yang baik (Ludlow, 2010):

1. Kejelasan (*clarity*), tata bahasa yang baik dan kejelasan informasi.
2. Ketepatan (*accuracy*), tata bahasa dan informasi yang diberikan benar-benar akurat.
3. Konteks (*contex*), kebenaran bahasa dan informasi adalah fakta dan disesuaikan dengan lingkungan terjadinya.
4. Alur (*flow*), alur bahasa dan informasi harus berurutan dan beraturan dalam berkomunikasi yang baik.
5. Budaya (*culture*) merupakan suatu kebiasaan dalam penyampaian suatu informasi yang tepat.

## **Kinerja Organisasi**

Rothman dan Coetzer (2003) kinerja merupakan konstruksi multi dimensi, ini memperlihatkan karyawan melakukan tugas dan pekerjaan mereka, inisiatif yang mereka ambil dan sumber daya yang mereka tunjukkan dalam memecahkan masalah. Berdasarkan definisi ini kinerja organisasi ialah gambaran tentang hasil kerja organisasi untuk mencapai tujuannya dan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki pada organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi dan kebijakan.

## **Dimensi Kinerja Organisasi**

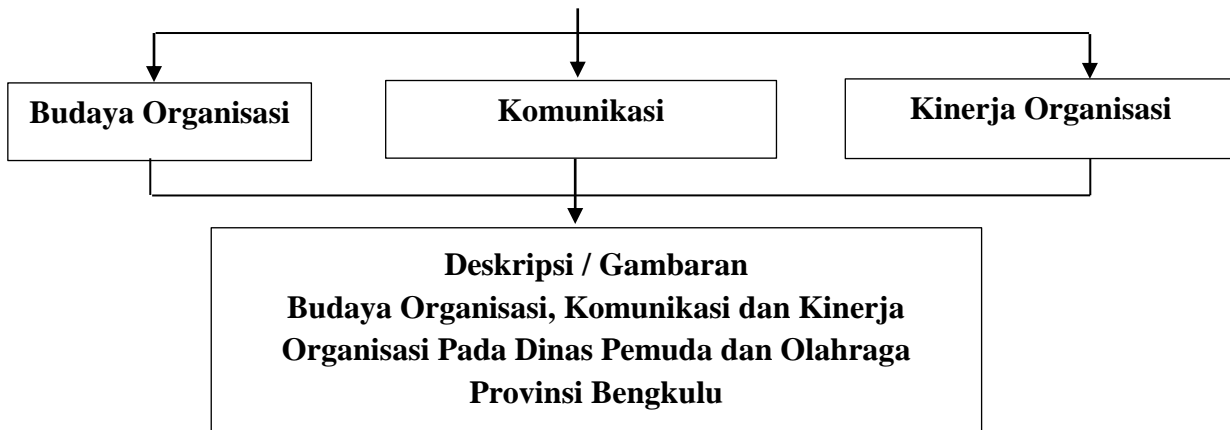
Menurut Dispora Provinsi Bengkulu (2017) ada tiga dimensi yaitu :

- a. Presentase jumlah pemuda yang berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan.
- b. Presentase pembibitan olahragawan berbakat.
- c. Jumlah atlet yang berprestasi (Tingkat Nasional)

## **Kerangka Analisis**

Budaya organisasi, komunikasi dan kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah nilai-nilai dominan yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola pegawai oleh karena itu kerangka analisis berfungsi sebagai penuntun dan alur pikir yang merupakan dasar dari penelitian. Agar penelitian ini tetap terfokus, berdasarkan uraian diatas, maka

penulis menuangkan kerangka pemikirannya dalam bentuk skema kerangka pemikiran, sebagai berikut:



## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dan pada umumnya penelitian jenis ini berbentuk studi kasus (Bungin, 2009). Tujuan metode penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi bahkan berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat sebagai objek penelitian.

Penggunaan deskriptif kualitatif didasari oleh keinginan peneliti untuk menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi dilapangan mengenai budaya organisasi, komunikasi dan kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### **Metode Penetapan Sampel**

Menurut Arikunto (2010) populasi ialah satu wilayah generalisasi dan terdiri dari objek dan subjek sehingga memiliki kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan seorang peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dispora Provinsi Bengkulu yang berjumlah 75 orang pegawai terdiri dari 25 jabatan struktural, 48 staf fungsional umum dan 2 fungsional perencana pertama dan kepegawaian.

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Makin besar sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan *generalisasi* semakin kecil

dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan *generalisasi* (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini diambil 100 % dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah 75 orang pegawai negeri sipil pada Dispora Provinsi Bengkulu. Sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif, untuk memperoleh data yang lengkap dan mendalam maka penelitian akan dilakukan dengan wawancara dan menggunakan informan sebanyak 8 orang yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan cara kuesioner. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang merupakan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis yang ditujukan untuk responden dan menjawabnya (Arikunto, 2010). Data yang didapat pada penelitian ini langsung didapatkan dari pengisian kuesioner (angket) oleh para responden.

### **Wawancara**

Dalam penelitian ini, juga dilakukan wawancara kepada informan untuk mendukung temuan penelitian dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan alat pedoman wawancara. Wawancara menurut Sugiono (2014) merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara dalam pengumpulan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara dengan informan sebanyak 4 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### **Kuesioner**

Kuesioner menurut Sugiono (2014) merupakan instrumen pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien sehingga peneliti dapat dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan oleh responden.

Untuk skala pengukuran penulis membuat pertanyaan-pertanyaan pada angket tertutup dibuat dengan skala Likert dengan 1-5. Skor 1-5 digunakan peneliti agar lebih

sederhana dan juga memiliki nilai tengah agar menjelaskan keragu-raguan atau netral dalam memilih jawaban. Oleh karena itu skala Likert ini sering digunakan di Indonesia untuk yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Untuk analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor seperti pada tabel 3.3 berikut ini:

**Tabel 3.3 Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

*Sumber: Arikunto (2010)*

Dalam mendeskripsikan jawaban yang diberikan oleh responden dengan menjawab kuesioner yang telah diberikan agar dapat memudahkan dalam interpretasi hasil akhir, maka untuk menghitung interval jawaban responden dengan menggunakan rumus:

$$\text{Skala Interval} : \frac{U - L}{k}$$

*Sumber : (Sekaran, 2012)*

Keterangan :

U : Skor jawaban tertinggi

L : Skor jawaban terendah

k : Jumlah kelas interval

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Diketahui :

U (Skor jawaban tertinggi) : 5

L (Skor jawaban terendah) : 1

k (Jumlah kelas Interval) : 5

$$\text{Skala Interval} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$$

5     5

Dengan demikian kriteria skala penilaian dapat ditentukan sebagai penilaian variabel dan indikator dalam penelitian ini (Umar, 2011) adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,24	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

#### **Sumber Data**

Menurut Sugiono (2005) yang dimaksud dalam data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Dispora Provinsi Bengkulu terbentuk berdasarkan Pergub Bengkulu Nomor : 19 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi, Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dispora Provinsi Bengkulu. Berdirinya Dispora Provinsi Bengkulu dalam rangka optimalisasi program kepemudaan dan keolahragaan di dalam mendukung upaya percepatan pembangunan kepemudaan dan keolahragaan, secara spesifik Dispora Provinsi Bengkulu mempunyai tugas pembinaan kepemudaan dan keolahragaan pelajar.

Dalam penyelenggaraan tugasnya Dispora Provinsi Bengkulu, terdiri dari Sekretariat, 4 Bidang dan 1 UPTD, di bagian sekretariat terdiri dari tiga Sub. Bagian yaitu: Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub. Bagian Perencanaan dan Pelaporan dan Sub. Bagian Keuangan.

### **Karakteristik Responden**

Responden penelitian ini adalah 75 orang pegawai negeri sipil pada Dispora Provinsi Bengkulu. Berikut ini merupakan komposisi responden menurut karakteristiknya.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden



No	Karakteristik	Responden	Persentase (%)
1	Jenis kelamin		
	a. Laki-laki	48	64 %
	b. Perempuan	27	36 %
Jumlah		75	100 %
2	Umur		
	a. < 25 tahun	15	20 %
	b. 25-35 tahun	31	41 %
	c. 36-45 tahun	21	28 %
	d. > 45 tahun	8	11%
Jumlah		75	100%
3	Tingkat pendidikan		
	a. SMA	11	15%
	b. Diploma	6	8%
	c. S1	54	72%
	d. S2	4	5%
jumlah		75	100%
4	Lama Bekerja	15	20%
	a. < 5 Tahun	36	48 %
	b. 6-10 tahun	20	27%
	c. 11-15 tahun	4	5%
	d. > 15 tahun		
Jumlah		75	100%

*Sumber: Hasil Penelitian dan Diolah, 2020*

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu hampir seluruhnya merupakan lulusan sarjana (S1) yakni sebesar 77%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memiliki tingkat pendidikan yang baik sehingga diasumsikan mampu menelaah tugas dalam melaksanakan semua tugas pokok dan fungsinya. Hal ini juga dapat mempengaruhi pola pikir pegawainya dalam hal menemukan isu-isu mendasar dalam organisasi maupun membentuk pola cara menyelesaikan suatu permasalahan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Adapun tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko

Hasil analisis distribusi frekuensi dari hasil penyebaran kuesioner, tanggapan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi inovasi dan pengambilan resiko adalah berikut:

Dari hasil penelitian dapat dilihat nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 3,69 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa inovasi dan pengambilan resiko yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik.

Rata-rata penilaian pernyataan tertinggi untuk dimensi inovasi dan pengambilan resiko pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah saya bekerja diarahkan untuk mengambil sikap yaitu sebesar 3,91 (Baik) dan penilaian pernyataan terendah adalah dalam bekerja saya diarahkan untuk berani mengambil resiko dengan nilai rata-rata sebesar 3,52 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi inovasi dan pengambilan resiko menunjukkan bahwa budaya organisasi dimensi inovasi dan pengambilan resiko pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik, hal ini dapat dilihat pegawai memiliki inovatif yang tinggi dalam bekerja dan juga berani menerima semua resiko yang terjadi pada saat menyelesaikan pekerjaan

## **2. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Perhatian ke Hal yang Rinci**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 3,89 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi perhatian ke hal yang rinci pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu (Baik). Penilaian pernyataan tertinggi untuk dimensi perhatian ke hal yang rinci pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah saya bekerja harus mampu menganalisis pekerjaan dengan nilai rata-rata 3,97 (Baik) dan penilaian pernyataan terendah adalah saya memberikan perhatian secara rinci terhadap pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,77 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi perhatian ke hal yang rinci dinilai sudah baik, hal ini dikarenakan pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi

Bengkulu selalu bekerja dengan teliti terhadap hal-hal kecil sekalipun untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dikarena kesalahan sekecil apapun.

### **3. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Hasil**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 3,84 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi orientasi hasil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi orientasi hasil dapat diambil kesimpulan orientasi hasil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik karena pegawai berpatokan pada hasil yang harus dicapai dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

### **4. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Orang**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 3,88 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik untuk organisasi dengan nilai rata-rata 3,95 (Baik) dan penilaian pernyataan terendah adalah saya memperhatikan efek samping dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,80 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi orientasi orang disebabkan karena pegawai menyadari yang harus dicapai dalam bekerja merupakan tujuan dari organisasi. Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu mampu mencapai hasil yang maksimal dalam pembinaan dan pengembangan di dunia olah raga baik tingkat provinsi maupun tingkat nasional.

### **5. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Tim**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 4,08 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi orientasi tim pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik. Penilaian pernyataan tertinggi untuk dimensi orientasi tim pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah saya bekerja selalau dilakukan secara konsisten dengan nilai rata-rata 4,16 (Baik) dan penilaian pernyataan terendah adalah Saya selalu bekerjasama dengan pegawai lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa orientasi tim sudah dilakukan dengan baik oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Hal ini terlihat dari pegawai yang selalu bekerjasama dalam menyelesaikan semua pekerjaan karena pekerjaan yang ada tidak akan selesai dikerjakan oleh satu orang karena antara pegawai yang satu dengan yang lainnya saling memiliki keterkaitan dalam penyelesaian tugas. Dengan adanya kerjasama yang diarahkan oleh pemimpin tim maka pegawai dapat bekerja dengan baik dan mampu memberikan hasil yang maksimal untuk organisasi.

#### **6. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Agresifitas**

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata jawaban keseluruhan responden sebesar 3,88 berarti berada pada interval 3,41 – 4,20 (Baik). Penilaian pernyataan tertinggi untuk dimensi agresifitas tim pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah saya selalu patuh dan taat dalam menjalankan semua aturan dengan nilai rata-rata 3,99 (Baik) dan penilaian pernyataan terendah adalah saya selalu berpedoman terhadap aturan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi agresifitas menunjukkan bahwa agresifitas dari pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan selalu tepat waktu dan taat dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

#### **7. Tanggapan Pegawai Tentang Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Stabilitas**

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa rata-rata penilain tertinggi untuk dimensi stabilitas adalah pada pernyataan saya memiliki kemantapan dalam berfikir untuk

mewujudkan tujuan organisasi dengan nilai sebesar 3,99 (baik) dan Rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan “Saya mempertahankan nilai budaya dalam bekerja” dengan nilai 3,93 pada penilaian baik pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu terhadap dimensi stabilitas menunjukkan bahwa masuk dalam kriteria baik, dikarenakan semua pegawai selalu memperhatikan kinerja dan tujuan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

### **Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Adapun tanggapan responden terhadap komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

#### **1. Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Kejelasan**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,94 yang berarti berada pada interval penilaian baik (3,41 – 4,20) yang berarti Baik. Nilai rata-rata pernyataan tertinggi sebesar 4,03 (Baik), di mana tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adalah saya berkomunikasi dengan bahasa yang mudah dimengerti dan pernyataan terendah yaitu pernyataan tentang saya menggunakan bahasa yang tidak menimbulkan keraguan dengan nilai rata-rata sebesar 3,83 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa memiliki komunikasi yang baik antar divisi, pihak luar dan masyarakat dalam mewujudkan tujuan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu, sehingga semua penyampaian dalam berkomunikasi dilakukan dengan jelas dan tidak menimbulkan keraguan.

#### **2. Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Ketepatan**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ketepatan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,79 (baik). Pernyataan tertinggi terletak pada pernyataan saya menggunakan bahasa yang tepat dan akurat dengan nilai sebesar 3,84 (Baik) dan terendah pada pernyataan dalam berkomunikasi saya menggunakan Bahasa yang tepat dengan nilai rata-rata sebesar 3,75 (baik).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah dilakukan dengan baik, ini karena pegawai menggunakan bahasa yang tepat dan akurat dan mudah dimengerti dan dipahami oleh semua orang.

### **3. Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Konteks**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi konteks dapat dilihat rata-rata sebesar 3,75 (baik). Pernyataan tertinggi terdapat pada pernyataan dalam berkomunikasi saya akan memperhatikan lingkungan saya dengan nilai rata-rata sebesar 3,84 (baik) dan pernyataan terendah terdapat pada pernyataan saya akan berbicara sesuai dengan tema pembicaraan pada penilaian 3,59 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan wawancara dengan 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi konteks sudah baik, hal ini dapat digambarkan pada saat pegawai berkomunikasi selalu memperhatikan lingkungan dan kondisi pekerjaan. Karena komunikasi yang digunakan sesuai dengan tempat yang semestinya (konteks) agar tidak mengakibatkan kekecauan dan kesalah pahaman bagi pihak yang menerimanya.

### **4. Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Alur**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa rata-rata tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur adalah sebesar 3,91 (Baik). Rata-rata penilaian tertinggi terletak pada pernyataan saya menyampaikan

alur pembicaraan sesuai dengan komposisi dengan rata-rata sebesar 4,08 (baik) dan rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan saya berkomunikasi selalu mengikuti alur yang berkesinambungan dengan nilai rata-rata 3,75 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur sudah baik, ini dikarenakan pegawai pada saat berkomunikasi pada saat menyampaikan informasi tanpa mengurangi atau menghalangi pesan yang akan disampaikan.

#### **5. Tanggapan Pegawai Tentang Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Budaya**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa rata-rata tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya adalah sebesar 3,20 (Cukup Baik). Rata-rata penilaian tertinggi terletak pada pernyataan Saya selalu memperhatikan etika dalam menjalin komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,81 (baik) dan rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan saya saya menggunakan Bahasa daerah untuk berkomunikasi dengan nilai rata-rata 2,85 (Cukup Baik).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya cukup baik, ini dikarenakan tidak semua pegawai dalam berkomunikasi yang memperdulikan budaya komunikasi yang baik pada saat menyampaikan informasi yang ada. Kondisi seperti ini bisa saja terjadi karena adanya kontak antar budaya terjadi ketika seseorang yang berasal dari satu budaya melakukan kontak dengan anggota budaya lain, dan mereka menyadari perbedaan di antara mereka.

#### **Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Adapun tanggapan tanggapan pegawai tentang kinerja pada Dinas Pemuda dan olahraga Provinsi Bengkulu adalah sebagai berikut:

##### **1. Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Terhadap Dimensi Persentase Pemuda yang Berprestasi dan Berperan Aktif dalam Pembangunan**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan nilai rata-rata pernyataan pegawai tentang kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berprestasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan nilai 3,87 (Baik). Pernyataan tertinggi terletak pada pernyataan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu melaksanakan kegiatan pemuda pelopor dengan nilai sebesar 3,96 (Baik) dan pernyataan terendah terletak pada pernyataan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu meningkatnya peran aktif pemuda dan organisasi kepemudaan dalam pembangunan dengan nilai rata-rata 3,79 (Baik)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 4 orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berprestasi dan berperan aktif dalam pembangunan telah melakukan pembinaan terhadap pemuda yang berprestasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan cara mewujudkan pemuda sebagai agen pembangunan dan perubahan yang bertanggung jawab.

## **2. Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Persentase Pendidikan Olahragawan Berbakat**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa tanggapan responden tentang kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik). Nilai rata-rata tertinggi terletak pada pernyataan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Meningkatkan kesehatan dan kebugaran, karakter dan partisipasi masyarakat dengan nilai 3,99 (Baik) dan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan 3,89 (Baik).

Berikut hasil wawancara yang dilakukan pada 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat sudah baik, hal ini dilakukannya pembinaan atlet yang berprestasi seperti adanya seleksi terhadap atlet yang akan dibina agar dapat memperoleh atlet yang berprestasi.

## **3. Tanggapan Pegawai Tentang Kinerja Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Jumlah Atlet Berprestasi (Tingkat Nasional)**

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan tanggapan pegawai tentang kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional) sebesar 4,10 (Baik). Nilai rata-rata tertinggi terletak pada pernyataan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu meningkatnya kualitas pendidikan pemuda dengan nilai rata-rata sebesar 4,21 (Sangat Baik)



dan nilai rata-rata terendah terletak pada pernyataan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Mewujudkan pemuda yang berdaya saing dengan nilai sebesar 4,03 (Baik).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang kinerja tentang kinerja Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional) sudah baik, hal ini dibuktikan dengan adanya atlit-atlit yang berprestasi dan mampu bersaing dikancah Nasional maupun internasional.

## **Pembahasan**

### **Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dengan dimensi inovasi dan pengambilan resiko baik, dimensi perhatian ke hal yang rinci baik, dimensi orientasi hasil baik, orientasi orang baik, orientasi tim baik, agresifitas baik dan stabilitas baik. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu biasa dijadikan dasar dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi dan sangat penting bagi pemimpin untuk mampu menyampaikan nilai-nilai yang dianut agar seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memahami dan mampu menjalankan budaya dengan baik

#### **1. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko**

Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi inovasi dan pengambilan resiko mendapatkan penilaian rata-rata pada kriteria baik dengan nilai 3,69. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang ada pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu merupakan suatu hal yang erat sekali kaitannya dengan prinsip para pegawai yang ingin bekerja keras dan berani mengambil semua resiko yang ada dalam bekerja.

#### **2. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Ke Hal yang Rinci**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ke hal yang rinci sebesar 3,89 dalam kriteria baik. Ini membuktikan bahwa Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu selalu bekerja dengan teliti terhadap hal-hal kecil sekalipun

untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dikarena kesalahan sekecil apapun berakibat fatal terhadap hasil kerja, di mana Pegawai akan menganalisis pekerjaannya terlebih dahulu dan mempelajari semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi hasil sebesar 3,84 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi orientasi hasil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik, ini dikarenakan para pegawai berpatokan pada hasil yang harus dicapai dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sempurna.

### **4. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Orang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi orang dengan nilai 3,88 (Baik). Ini membuktikan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mampu memperhatikan dan menyadari yang harus dicapai dalam bekerja merupakan tujuan dari organisasi.

### **5. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Orientasi Tim**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi tim sebesar 4,08 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam bekerja akan saling membantu dan bekerjasama dan akan mengikuti arahan dari tim dan pegawai bekerja secara konsisten dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dengan adanya kebersamaan tersebut maka semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

### **6. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Agresifitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi agresifitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 (Baik). Hasil ini membuktikan bahwa agresifitas pegawai pada Dinas Pemuda

dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan selalu tepat waktu dan taat dalam menyelesaikan semua pekerjaan. Agresifitas merupakan sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu bersikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya (Robbins, 2012).

## **7. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Stabilitas**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi stabilitas dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 (Baik). Ini artinya Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memiliki kemantapan berfikir dari para pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki pikiran ingin maju dalam pencapaian tujuan organisasi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mempertahankan stabilitas kerja dengan membuat tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.

Stabilitas merupakan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status *quo* sebagai kontras pertumbuhan serta mempertahankan stabilitas kerja yang dimiliki perusahaan (Robbins, 2012).

## **Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,90. Ini menunjukkan bahwa proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain dapat terjalin dengan baik, sehingga komunikasi dapat digunakan sebagai suatu alat pengalihan informasi dan komunikasi kepada komonikan agar antara mereka terdapat interaksi yang efektif dan mudah dipahami (Hasibuan, 2011).

### **1. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Kejelasan (*Clarity*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi kejelasan (*Clarity*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hal ini membuktikan bahwa adanya komunikasi yang jelas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam penyampaian informasi yang baik.

### **2. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Ketepatan (*Accuracy*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ketepatan (*accuracy*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adanya ketepatan dalam berkomunikasi terlihat dari dalam penyampaian informasi selalu disampaikan dengan jelas dan tidak bertele-tele sehingga bisa langsung dicerna dan dimengerti oleh yang menerima.

### **3. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Konteks (*Contex*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi konteks (*contex*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah sesuai konteks, ini digambarkan pada saat pegawai berkomunikasi selalu memperhatikan lingkungan dan kondisi pekerjaan. Karena komunikasi yang digunakan sesuai dengan tempat yang semestinya (konteks) agar tidak mengakibatkan kekecauan dan kesalah pahaman bagi pihak yang menerimanya. Kebenaran bahasa dan informasi adalah fakta dan disesuaikan dengan lingkungan terjadinya komunikasi (Ludlow, 2010).

### **4. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Alur (*Flow*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur (*Flow*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,91. Menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur sudah baik, ini dikarenakan pegawai pada saat berkomunikasi pada saat menyampaikan informasi tanpa mengurangi atau menghalangi pesan yang akan disampaikan.

Alur komunikasi ini yang digunakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu bertujuan untuk membina dan memelihara hubungan yang baik, menciptakan opini publik yang menguntungkan dan memelihara dan menjaga citra Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi agar tetap positif. Dimensi alur ini merupakan suatu kebiasaan dalam penyampaian suatu informasi yang tepat (Ludlow, 2010).

### **5. Komunikasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Budaya (*Flow*)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya adalah sebesar 3,20 (Cukup Baik). Rata-rata penilaian tertinggi terletak pada pernyataan Saya selalu memperhatikan etika dalam menjalin komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,81 (baik) dan rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan saya saya menggunakan Bahasa daerah untuk berkomunikasi dengan nilai rata-rata 2,85 (Cukup Baik)

### **Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu**

Kinerja organisasi merupakan gambaran dari hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Keban (2008) kinerja organisasi adalah sebuah gambaran seberapa jauh organisasi dapat mewujudkan tujuan akhirnya, jadi kinerja organisasi adalah kemampuan organisasi untuk melaksanakan setiap tugas-tugas yang diberikan kepada organisasi untuk mencapai sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang telah ditentukan. Untuk mengukur kinerja organisasi dapat menggunakan 3 (tiga) dimensi yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja organisasi kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dalam bekerja. Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dengan melihat :

a) persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan, b) persentase pendidikan olahragawan berbakat, c) jumlah atle berprestasi (tingkat nasional). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 (Baik).

Ini membuktikan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu yang ditugaskan merangkul generasi muda untuk diberdayakan dan dibina, disarankan Dispora harus melakukan evaluasi terhadap kinerja yang ada selama ini, terutama harus ada program-program yang menyentuh langsung dengan generasi muda.

#### **1. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Persentase Pemuda Yang Berpartisipasi Dan Berperan Aktif Dalam Pembangunan**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik

Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil atau tujuan, tetapi juga menekankan dan mendorong pemuda-pemudi untuk ikut berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan., sehingga diperlukan pengembangan kapasitas kepemudaan sebagai agen pembangunan dan perubahan yang bertanggung jawab, berjiwa wirausaha dan mandiri. Hal ini berkaitan dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan akuntabilitas Instansi Pemerintah.

## **2. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Persentase Pendidikan Olahragawan Berbakat**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik), ini terlihat dari cara Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu melakukan pembinaan kepada para atlit berprestasi agar atlit provinsi Bengkulu mampu berkibar di kancah Nasional. Hal ini juga terlihat dari adanya pemberian pendidikan terhadap olahragawan berbakat. Pemberian pendidikan terhadap para olahrgawan berbakat telah dilakukan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dengan cara pemberian pelatihan terhadap para olahragawan yang selanjutnya akan dijadikan pelatih atau guru bagi bibit-bibit atlet yang baru dipilih. Adanya pemberian pelatihan terhadap olahragawan akan mencerminkan kinerja organisasi yang baik karena untuk membina para atlet baru maka para pelatih juga harus diberi binaan yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) pada Surat Keputusan Kepala Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Bengkulu Tahun 2019, dimana sasarannya adalah persentase pemuda yang berpotensi dikembangkan.

## **3. Kinerja Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Jumlah atlet Berprestasi (Tingkat Nasional)**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional sebesar 4,10 (Baik). Hal ini terlihat dari adanya peningkatan persentase dari atlet yang berprestasi.

Pencapaian atlet yang berprestasi ini merupakan tujuan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu agar para pemuda dan pemudi di Provinsi Bengkulu dapat berkiprah di tingkat Nasional dan memiliki prestasi yang cemerlang. Kinerja organisasi yang ada di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mencerminkan suatu kinerja yang sudah patut dicontoh, karena kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu telah dibuktikan dengan adanya peningkatan atlet yang berprestasi dari tahun ke tahun. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian mendali yang meningkat dari 15 mendali meningkat menjadi 17 mendali. Hal ini merupakan suatu pembuktian bahwa organisasi tersebut telah memiliki kinerja yang baik.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis budaya organisasi, komunikasi dan kinerja organisasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Bengkulu Dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko mendapatkan penilaian rata-rata pada kriteria baik dengan nilai 3,69. Dimensi Inovasi dan Pengambilan resiko pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dapat mengembangkan berbagai inovasi-inovasi produk atau layanan yang disesuaikan oleh kebutuhan dan keberanian Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam mengambil suatu keputusan yang beresiko.
2. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ke hal yang rinci sebesar 3,89 dalam kriteria baik. Ini membuktikan bahwa Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu selalu bekerja dengan teliti terhadap hal-hal kecil sekalipun untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dikarena kesalahan sekecil apapun berakibat fatal terhadap hasil kerja, di mana Pegawai akan menganalisis pekerjaannya terlebih dahulu dan mempelajari semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi hasil sebesar 3,84 (Baik). Hal ini mengindikasikan bahwa tanggapan pegawai dimensi orientasi hasil pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu Baik, ini dikarenakan para pegawai berpatokan pada hasil yang harus dicapai dalam bekerja dan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sempurna.
4. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi orang dengan nilai 3,88 (Baik). Ini membuktikan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mampu memperhatikan dan menyadari yang harus dicapai dalam bekerja merupakan tujuan dari organisasi.
5. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi orientasi tim sebesar 4,08 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas

Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam bekerja akan saling membantu dan bekerjasama dan akan mengikuti arahan dari tim dan pegawai bekerja secara konsisten dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dengan adanya kebersamaan tersebut maka semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

6. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi agresifitas dengan nilai rata-sebesar 3,88 (Baik). Hasil ini membuktikan bahwa agresifitas pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan selalu tepat waktu dan taat dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

Pegawai dapat bersikap kompetitif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan mampu memicu pegawai yang ada untuk bisa meningkatkan sikap kompetitif.

7. Budaya organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi stabilitas dengan nilai rata-sebesar 3,98 (Baik). Ini artinya Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memiliki kemantapan berfikir dari para pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki pikiran ingin maju dalam pencapaian tujuan organisasi. Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu mempertahankan stabilitas kerja dengan membuat tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh pegawai.
8. Komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah baik ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,90. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi kejelasan (*Clarity*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,94. Hal ini membuktikan bahwa adanya komunikasi yang jelas pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dalam penyampaian informasi yang baik.
9. Komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi ketepatan (*accuracy*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Hal ini menunjukkan bahwa pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu adanya ketepatan dalam berkomunikasi terlihat dari dalam penyampaian informasi selalu disampaikan dengan jelas dan tidak bertele-tele sehingga bisa langsung dicerna dan dimengerti oleh yang menerima. Penyampaian informasi juga sesuai dengan alur yang sudah ada yaitu dari pihak yang lebih tinggi kepada pihak yang lebih rendah.
10. Komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi konteks (*contex*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75.



Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu sudah sesuai konteks, ini digambarkan pada saat pegawai berkomunikasi selalu memperhatikan lingkungan dan kondisi pekerjaan. Karena komunikasi yang digunakan sesuai dengan tempat yang semestinya (konteks) agar tidak mengakibatkan kekecauan dan kesalah pahaman bagi pihak yang menerimanya.

11. Komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur (*Flow*) sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,91 menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi alur sudah baik, ini dikarenakan pegawai pada saat berkomunikasi pada saat menyampaikan informasi tanpa mengurangi atau menghalangi pesan yang akan disampaikan. Alur komunikasi ini yang digunakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu bertujuan untuk membina dan memelihara hubungan yang baik, menciptakan opini publik yang menguntungkan dan memelihara dan menjaga citra Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi agar tetap positif.
12. Komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya adalah sebesar 3,20 (Cukup Baik). Rata-rata penilaian tertinggi terletak pada pernyataan Saya selalu memperhatikan etika dalam menjalin komunikasi yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,81 (baik) dan rata-rata penilaian terendah terletak pada pernyataan saya saya menggunakan Bahasa daerah untuk berkomunikasi dengan nilai rata-rata 2,85 (Cukup Baik). Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan pegawai tentang komunikasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi budaya cukup baik, ini dikarenakan tidak semua pegawai dalam berkomunikasi yang memperdulikan budaya komunikasi yang baik pada saat menyampaikan informasi yang ada.
13. Kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,96 (Baik). Ini membuktikan bahwa kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu yang ditugaskan merangkul generasi muda untuk diberdayakan dan dibina, disarankan Dispora harus melakukan evaluasi terhadap kinerja yang ada selama ini, terutama harus ada program-program yang menyentuh langsung dengan generasi muda.
14. Kinerja organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pemuda yang berprestasi dan

berperan aktif dalam pembangunan telah melakukan pembinaan terhadap pemuda yang berpartisipasi dan berperan aktif dalam pembangunan dengan cara mewujudkan pemuda sebagai agen pembangunan dan perubahan yang bertanggung jawab.

15. Kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi persentase pendidikan olahragawan berbakat dengan nilai rata-rata 3,93 (Baik), ini terlihat dari cara Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu melakukan pembinaan kepada para atlet berprestasi agar atlet provinsi Bengkulu mampu berkibar di kancah Nasional.
16. Kinerja organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu dimensi jumlah atlet berprestasi (tingkat nasional sebesar 4,10 (Baik). Hal ini terlihat dari adanya peningkatan persentase dari atlet yang berprestasi. Pencapaian atlet yang berprestasi ini merupakan tujuan dari Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu agar para pemuda dan pemudi di Provinsi Bengkulu dapat berkiprah di tingkat Nasional dan memiliki prestasi yang cemerlang.

## **SARAN**

1. Sebaiknya Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk lebih berani menerima resiko pekerjaan karena untuk pencapaian tujuan organisasi tidak bisa berjalan secara lancar. Hal lain juga harus diperhatikan adalah pemberian target organisasi yang harus disesuaikan dengan kemampuan para pegawainya.
2. Diharapkan kepada para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk memberikan informasi secara jelas agar tidak menimbulkan keraguan bagi yang menerima komunikasi dan komunikasi yang terjadi harus sesuai dengan tema pembicaraan.
3. Diharapkan Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Bengkulu untuk lebih meningkatkan lagi pencapaian prestasi pemuda baik dalam prestasi olahraga maupun dalam pembinaan pemuda untuk pembangunan.
4. Bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama diharapkan dapat menggali informasi lebih banyak lagi dari hasil wawancara serta melakukan penelitian pada beberapa dinas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Universitas Binus.
- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). *Performance Management*. London: Institute of Personnel and Development.
- Armstrong, M. (2004). *Performance Management* (Ahli Bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu.
- Ayango, O. J. & Muathe, S. M. A. (2017). Towards a Theoretical Model of Work Reorganization, Employes Welfare and Organization Performance: A Research Agenda. *The International Journal of Business and Management*, 5, 1.
- Bacal, R. (2013). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill. Bastian
- Indra. (2006). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta:UGM.
- Cartwright, Jeff. (1999). *Culture Transformation*. London: Perason Education Limited.
- Chu, C. L. (2012). Exploring the Impact of Flow Experience on Job Performance. *The Journal of Global Business Management* (Vol 8. No 2.), Hal, 211-217.
- Cokroaminoto. (2009). *Membangun Kinerja Staff* (Memakai Kinerja Karyawan). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Colquitt, LePine, Wesson. (2011). *Pengertian Kepuasan Kerja dan Kategori Kepuasan Kerja*. Dalam Buku Wibowo. Perilaku dalam keorganisasian (2013:131-134). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Daft. (2009). *Management: Manajemen*, (Edisi 6 Buku 1). Salemba Empat. Jakarta. Graw-Hill Companiea, inc.
- Dessler, Grey. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Perhalindo.
- Dwiyanto, Agus. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: PPSK-UGM.
- Ghozali, (2011). *Analisis Multivariated Dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. (2000). *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice-Hill.

- Hasibuan, Melayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hee, O. C. & Hayati, N. (2016). Motivation and Job Performance among Nurse in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*. 9. 1. 342.
- Herman, Sofyandi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kast, Fremont E. dan James E. Rosenzweig. (1982). *Organization And Management: A System Approach*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Higher Education.
- Kumorotomo. (1995). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPPAM.
- Ivancevich, Gibson & Donnely. (2009). *Organisasi*. (terjemahan Derkasih). Jakarta: Erlangga.
- Iskandar, Kasim. (2004). *Perubahan Budaya dan Pengelolaan Uang Pesangon*. Jakarta: PT. Bikomp.
- Ludlow, Ron. (2010). *Komunikasi Efektif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahsun. (2006). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Mahsun, M. A. (2014). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinov. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Miftah, Thoha. (2009). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mitchell dan Larson. (2008). *A Handbook of Human Resources Management*. (terjemahan). Jakarta: Efek Media Komputindo.
- Meoljono, Djokosantoso. (2010). *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Nasucha, Chaizi. (2004). *Reformasi Administrasi Publik: Teori dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pace, R. Wayne. (2010). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Phegan, Barry. (2000). *Developing Your Company Culture*. Barkeley: Contex Press. Meridian Group, Inc.
- Rothman, S. dan Coetzer. E. P. (2003). *The Big Five Personality Dimensions and Job Performance*. *SA Journal of Industrial Psychology* (Vol. 2. No.9), Hal. 68-74.
- Ruky, S. A. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Mundur.

- Robbins, Stephens. P. (2003). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephens. P. (2004). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition*. Prentice-Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephens. P. (2012). *Organizational Behaviour, A. Simon & Schuster Company*. Englewood Cliffs. New Jersey 07632.
- Schein, H Edgar. (2009). *Organizational Culture and Leadership*. Sec Edition. Jossey Bass Publisher: San Francisco.
- Sekaran, U. (2009). *Research Methods For Business*. Edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri. (2001). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta LP3ES.
- Sudarmanto and Harbour, J. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmanto, Jhon Miner. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Indonesia: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Thomas, David C. and Kerr Inkson. (2004). *Cultural Intelligence*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Triguno. (2013). *Personal Psychology for Life and Work*. New York : McGraw-Hill Book Company. (Ahli Bahasa).
- T. Keban, Yeremias. (2008). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Umar, Housen. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Vecchio, Robert P. (1995). *Organizational Behaviour*. Orlando: Harcourt Brace & Company.
- Want, Jerome. (2007). *Corporate Culture*. New York: St. Martin's Press.
- Wayne. (2009). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of WorkLife Profit 4ed*. McGraw Hill, New York Dimitrius.
- Winardi. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: