

**PERILAKU KERJA APARAT
PADA KANTOR KAMPUNG KALARIN DISTRIK ILUGWA
KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Akademik
Guna Mencapai Gelar Sarjana S.IP
Pada Program Studi Ilmu Pemerintahan**



Oleh :

**YEMIN GOMBO
NIM : 2017 10 120**

**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM DI TANAH PAPUA
CABANG KABUPATEN JAYAWIJAYA
UNIVERSITAS AMAL ILMIAH (UNAIM) YAPIS WAMENA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITK
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

PERILAKU KERJA APARAT PADA KANTOR KAMPUNG KALARIN DISTRIK ILUGWA KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH

Identitas Penulis,

NAMA : **YEMIN GOMBO**
NIM : **2017 10 120**
PROGRAM STUDI : **ILMU PEMERINTAHAN**

Telah diperiksa dan disetujui
Pada Tanggal : 21 September 2021

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

RIANIK THOMAS, SE., M.Si
NIDN. 1415097901

Mengetahui :

Ketua Program Studi,

SAHRAIL ROBO, S.Sos.,M.I.P
NIDN. 1425108601

HALAMAN PENGESAHAN

PERILAKU KERJA APARAT PADA KANTOR KAMPUNG KALARIN DISTRIK ILUGWA KABUPATEN MAMBERAMO TENGAH

Telah Dipertahankan Skripsi ini Di Depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Hari **Sabtu** Tanggal **25 September 2021**

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua,

Sekretaris,

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

RIANIK THOMAS, SE., M.Si
NIDN. 1415097901

Anggota,

Anggota,

SITI KHIKMATUL RIZQI, S.IP.,M.Si
NIDN. 1201037702

NUR AINI, S.Sos.,M.AP
NIDN. 1422127401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena,

Dra. TELLY NANCY SILOOY, M.Si
NIDN. 1207086701

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, hidayah, petunjuk, perlindungan serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan rencana karena adanya dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik berupa materi, moril maupun spiritual yang tak terhingga. Untuk itu sebagai ungkapan syukur, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Dr. H. Rudihartono Ismail, M.Pd** selaku Rektor Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan tinggi.
2. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak **Sahrsail Robo, S.Sos., M.I.P** selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan.
4. Ibu **Dra. Telly Nancy Silooy, M.Si**, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu **Rianik Thomas, SE., M.Si**, selaku Dosen Pembimbing II yang walaupun dalam kesibukannya dengan sepenuh hati selalu memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini dari awal hingga selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Lingkungan Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena, khususnya pada Program Studi Ilmu Pemerintahan yang telah mendidik, membina dan mengabdikan ilmu kepada penulis, serta seluruh staf administrasi yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi selama menekuni studi.
6. Bapak **Talan Mabel** selaku Kepala Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah dan seluruh Pegawai yang telah

memberikan izin, rekomendasi, bantuan kepada penulis, sehingga penulis tidak menemui kesulitan.

7. Ayahanda **Yusak Gombo** dan Ibunda **Mapina Doga** yang tercinta , yang telah membesarkan dan memberikan doa dan restu, serta Adikku **Yakomina Gombo** dan **Yeni Gombo** yang selalu mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan
8. Suami yang tercinta **Marthon Doga**, yang selalu mendukung dan memberikan doa dan restu, serta anakku **Icha Doga** yang selalu mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan
9. Seluruh rekan – rekan mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Amal Ilmiah Yapis Wamena Tahun Akademik 2017/2018 atas kebersamaannya selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
10. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan rela membantu penulis baik selama menekuni studi maupun dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Atas segala kekurangannya, maka penulis dengan senang hati menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penulisan ini. Semoga semua amal bhakti yang diberikan kepada penulis kiranya dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa dan semoga skripsi ini juga bermanfaat dihati pembaca.

Wamena,

P e n u l i s,

Yemin Gombo
NIM. 2017 10 120

ABSTRAKSI

Yemin Gombo _____ *“Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah”*. (Dosen Pembimbing I : **Telly Nanncy Silooy** dan Dosen Pembimbing II : **Rianik Thomas**).

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Bagaimanakah Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah. Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel yaitu Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan Indikator: Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama dan Kepemimpinan populasi dalam penelitian ini sebanyak 107 KK. Dalam penarikan sampel, penulis menggunakan rumus slovin. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 52 orang. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan studi literatur. teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisa skor.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa rata-rata skor indikator **Orientasi Pelayanan** adalah 119 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Integritas** adalah 143,25 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Komitmen** adalah 118 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Disiplin** adalah 97,33 termasuk dalam predikat kurang baik, rata-rata skor indicator **Kerja sama** 147,5 termasuk dalam predikat baik dan rata-rata skor indikator **Kepemimpinan** adalah 122,33 termasuk dalam predikat baik

Rata-rata skor hasil rekapitulasi dari keenam indikator pengukuran yang digunakan adalah 124,57 termasuk dalam predikat baik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan keenam indikator pengukuran dapat dikategorikan **Baik**.

Kata Kunci : Perilaku Kerja Aparat Kampung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Kegunaan Penelitian	5
BAB II. LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. Pengertian Perilaku Kerja.....	7
2. Kegunaan Penilaian Perilaku Kinerja	8
3. Unsur-Unsur yang Dinilai dalam Penilaian Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara.....	9
4. Indikator Penilaian Perilaku Kerja.....	10
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Definisi Operasional	24
D. Kerangka Konseptual Penelitian	25

BAB III. METODE DAN TEKNIK PENELITIAN	27
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
B. Jenis Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	27
D. Instrumen Penelitian.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	20
F. Teknik Analisa Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Hasil Penelitian.....	31
B. Analisa Data.....	38
C. Pembahasan.....	54
BAB V. PENUTUP	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran – Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN – LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Tabel Interpretasi Nilai Skor.....	30
Tabel 4.1	Jumlah Penduduk Kampung Menagaima.....	32
Tabel 4.2	Keadaan Responden Menurut Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3	Keadaan Responden Menurut Umur.....	37
Tabel 4.4	Keadaan Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.5	Keadaan Responden Menurut Pekerjaan.....	38
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor.....	39
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor.....	40
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja.....	40
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Tentang Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja...	41
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Tentang Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan.....	42
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Tentang Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan.....	43
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Tentang Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko.....	43
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Tentang Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.....	44
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Tentang Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara.....	45
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Tentang Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi.....	46
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Tentang Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan.....	47
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Tentang Aparat datang ke kantor tepat waktu.....	47

Tabel 4.18	Tanggapan Responden Tentang Aparat pulang kantor tepat waktu.....	48
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja.....	49
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan.....	49
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Tentang Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain.....	50
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Tentang Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan Bersama.....	51
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Tentang Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.....	52
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Tentang Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik.....	52
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Tentang Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja.....	53
Tabel 4.26	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Orinetasi Pelayanan.....	55
Tabel 4.27	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Integritas.....	56
Tabel 4.28	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Komitmen.....	58
Tabel 4.29	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Disiplin.....	59
Tabel 4.30	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Kerja sama.....	60
Tabel 4.31	Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung Dengan Indikator Kepemimpinan.....	61
Tabel 4.32	Rekapitulasi Indikator Pengukuran Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah.....	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pemerintah Kampung.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Instrumen Penelitian
- Lampiran 2. Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian dari Objek Penelitian
- Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 6 Bio Data Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun negara berkembang sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia (SDM). Dimana dalam perkembangan tersebut tidak semuanya berdampak positif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Banyak faktor yang secara langsung maupun tidak langsung telah mempengaruhi kegiatan dan hasil yang akan dicapai organisasi, diantaranya adalah faktor manusia (sumber daya manusia).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan aparat dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Perilaku merupakan hal yang sangat menarik untuk di pelajari baik perilaku individu maupun perilaku kelompok. Mempelajari perilaku sangat penting karena dengan mengetahui arti dari perilaku, kita dapat mengetahui apa yang di inginkan oleh individu tersebut. Hal ini bertujuan agar apa yang kita harapkan dapat tercapai dengan kerja sama setiap individu dengan keaneka-ragaman perilakunya. Selain itu, perilaku dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi jalannya suatu organisasi tersebut.

Notoadmojo (2003;2) mengemukakan bahwa pembangunan suatu bangsa memerlukan sumber daya manusia (*resources*), sumber daya alam (*natural resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan.

Menurutnya, sumber daya manusia dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas, tapi yang terpenting adalah kualitas sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan fisik dan non fisik (kecerdasan dan mental).

Organisasi pemerintah dan swasta dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai aparat harus menunjukkan peningkatan Prestasi kerja yang diinginkan. Pada dasarnya semua manusia memiliki perilaku namun yang membedakan adalah bagaimana persepsi tersebut kita ciptakan, kita pikirkan, dan kita rasakan. Perilaku adalah bagaimana kita memandang diri kita sendiri, artinya kita mengetahui apa potensi yang kita memiliki dan bagaimana pribadi kita bisa berinteraksi dengan orang lain terutama dalam dunia kerja sehingga mampu berprestasi.

Perilaku kerja merupakan aktivitas individu pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi pendapat dari Gibson et al. Sedangkan definisi perilaku kerja menurut Robbins yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja yang menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan dilakukan pada lingkungan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja adalah aktivitas individu dalam organisasi yang berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengaktualisasikan diri melalui sikap bekerja sesuai dengan lingkungan kerja.

Perilaku kerja Aparat merupakan suatu proses rangkaian kegiatan yang dilaksanakan manusia dalam organisasi bekerja sama-sama. Sesungguhnya manusia dalam organisasi memiliki kemampuan yang berbeda dan disiplin ilmu yang berbeda untuk meningkatkan kinerja Aparat secara efisien dan efektif.

Perilaku kerja adalah setiap tingkahlaku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparat atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Unsur-unsur yang menjadi penilaian Perilaku kerja Aparat

tersebut, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 antara lain: 1) Orientasi pelayanan, 2) integritas, 3) komitmen, 4) disiplin, 5) kerja sama dan 6) kepemimpinan.

Dalam penilaian perilaku kerja digunakan parameter penilaian berupa hasil kerja yang nyata dan terukur yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan tujuan organisasi, sehingga subjektivitas penilaian dapat diminimalisir. Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Aparatur Pemerintah yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Peningkatan dan tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang efektif efisien serta memuaskan dari aparat pemerintah sebagai pelayan publik semakin populer. Hal ini terkait dengan perkembangan kebutuhan, keinginan dan harapan masyarakat yang terus bertambah dan kian mutakhir. Oleh karenanya dituntut suatu prosedur kerja yang dapat mengatur serangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara terarah dan terencana dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah Sebagai salah satu Kantor Pemerintahan yang bertanggung jawab langsung pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah dalam melayani Masyarakat,

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan Peneliti pada Kepala Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah bahwa permasalahan yang terjadi adalah kurang optimalnya perilaku kerja aparat yang disebabkan buruknya pelayanan Aparat dalam melayani masyarakat, loyalitas aparat yang rendah, masih rendahnya kesadaran aparat terhadap tugas yang dibebankan, kurangnya disiplin, kerja sama aparat dan banyak aparat yang bertindak tidak sesuai dengan nilai, norma serta Etika organisasi. (Bersumber dari Kepala Distrik)

Tidak hanya konsep SDM yang dimiliki oleh aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah yang masih kurang baik, namun disiplin kerja dari sebagian aparatnya juga masih kurang. Ini dapat terlihat dari kedatangan para aparat yang masih sering terlambat dan pulang tidak tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Sehingga dengan adanya ketidakdisiplinan dari aparat ini, maka akan menghambat kinerja aparat organisasi ini. Seorang aparat dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan bekerja dengan penuh konsistensi, konsekuensi, taat peraturan, bertanggung jawab atas apa yang menjadi tugasnya yang telah diamanatkan organisasi kepadanya. Seorang yang mempunyai disiplin kerja yang baik biasanya memiliki keteraturan di dalam menjaga dirinya, teratur dalam bekerja, tertib dalam segala hal. Sikap disiplin kerja dapat dimulai dari diri sendiri, mulai dari hal-hal yang kecil-kecil dan mudahserta dimulai dari sekarang tanpa menunda hari esok, sehingga kedisiplinan dapat menjadi kunci keberhasilan di dalam mencapai tujuan yang telah diprogramkan dan dirumuskan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa peningkatan disiplin kerja manusia (aparat) sangat penting dalam usaha untuk memperoleh kinerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi, maka penulis tertarik menganalisa lebih lanjut dan menuangkan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan Judul di atas, maka penulis melakukan batasan masalah hanya pada Perilaku Kerja dengan indikator adalah Orientasi

pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama dan Kepemimpinan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang serta masalah-masalah penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah.

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (**Sugiyono, 2006 : 200**), dengan demikian dicapainya tujuan di atas diharapkan dapat berguna untuk:

a. Kegunaan Teoritis.

kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini dapat melatih kemampuan penulis dalam menganalisis suatu permasalahan serta mencari cara-cara memecahkan masalah berhubungan dengan teori-teori tentang Perilaku Kerja yang diperoleh selama kuliah pada Universitas Amal Ilmiah Yapis Wamena.

b. Kegunaan Praktis.

Sebagai sumbangan pikiran bagi Pemerintahan Kabupaten Mamberamo Tengah, terlebih khusus pada Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah dalam memecahkan dan mengantisipasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan perilaku kerja, dan bagi pihak lain hasil dari penelitian ini

diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama yang penulis angkat.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori.

1. Pengertian Perilaku Kinerja

Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh sekelompok /sekumpulan orang-orang yang bekerja. Perilaku Kerja menurut Bond and Meyer (1987:40) Perilaku kerja yaitu kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dimana hal tersebut sangat penting di setiap pekerjaan dan situasi kerja.

Perilaku Kerja menurut Robbins (2002:35,39) Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Pendapat ini menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Definisi yang lain menyebutkan bahwa perilaku kerja merupakan kemampuan kerja dan perilaku-perilaku dari para pekerja dimana mereka menunjukkan tindakan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat mereka bekerja.

Menurut Gray (2002: 401), mengemukakan bahwa antara pria dan wanita harus mengetahui bahwa perbedaan gender bisa mempengaruhi perilaku kerja mereka. Tanpa disadari oleh kaum pria dan wanita, banyak ucapan atau perilaku yang dianggap wajar oleh masing-masing gender dapat menyinggung perasaan dan harga diri lawan jenis. Hal ini tentu saja dapat mengakibatkan konflik yang ujung-ujungnya juga dapat mempengaruhi perilaku kerja serta mengganggu suasana kerja yang nyaman. Gray (2002: 403) untuk menciptakan perilaku kerja yang baik harus memperhatikan :

- 1) Komunikasi pria dan wanita
- 2) Perasaan di tempat bekerja
- 3) Menetapkan batasan dalam tiap perilaku kerja,
- 4) Mengingat berbagai perbedaan yang ada

Pendapat Gray menyimpulkan bahwa, perilaku kerja antara pria dan wanita tidak sama. Dalam memahami perilaku kerja menurut gender dibutuhkan komunikasi dan pemahaman yang penuh, sehingga tidak mengakibatkan konflik dalam bekerja.

Dalam **PP Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 6** menyatakan bahwa Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparatur atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perilaku menurut Winardi (2004:253), adalah suatu perilaku yang diperhatikan oleh pimpinan kepada yang bersangkutan yakni suatu perilaku yang menimbulkan dampak penting atas performa menyeluruh Aparat yang bersangkutan.

Perilaku yang dikehendaki adalah yang memberikan sumbangan pemikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kegunaan Penilaian Perilaku Kinerja

Menurut T. Hani Handoko (2000:135) mengatakan bahwa kegunaan - kegunaan penilaian perilaku kinerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan Prestasi Kinerja Umpun balik pelaksanaan kerja memungkinkan Aparat, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Keputusan Penempatan Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerjamasa lalu atau antisipasinya.
- 4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
- 6) Penyimpangan proses staffing Prestasi kerja yang baik mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia
- 7) Ketidak akuratan informasi prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen lain system informasi manajemen personalia.
- 8) Kesalahan desain pekerjaan prestasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian prestasi kerja membantu diagnose kesalahan tersebut.
- 9) Kesempatan kerja yang adil penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan penempatan internal dengan dengan adil tanpa diskriminasi.
- 10) Exsternal Prestasi kerja juga tidak lepas dari pengaruh dari luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan kondisi financial atau masalah pribadi karyawan.

3. Unsur-Unsur yang Dinilai dalam Penilaian Perilaku Kerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 bahwa Penilaian Perilaku Kerja meliputi Aspek yaitu:

- 1) Orientasi Pelayanan, adalah sikap dan kinerja Aparat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain

meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

- 2) Integritas, adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
- 3) Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Aparatur untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- 4) Disiplin, adalah kesanggupan Aparatur untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin
- 5) Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan Aparatur untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kepemimpinan, adalah kemampuan dan kemauan Aparatur untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

4. Indikator Penilaian Perilaku Kerja

a. Orientasi Pelayanan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf a yang dimaksud dengan Orientasi Pelayanan adalah sikap dan perilaku kerja Aparat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Menurut Moenir (2000:16), menjelaskan definisi Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang secara langsung.

Pelayanan yang unggul berhubungan dengan Kualitas Pelayanan sebagaimana menurut Elhaitammy(2004:58) mengatakan Pelayanan yang unggul yakni suatu sikap atau cara karyawan dalam melayani pelanggan secara memuaskan.

Menurut Granroos dalam Ratminto dan Winarsih (2005:2), menjelaskan Pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi Pelayanan, yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen atau pelanggan.

b. Integritas

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf b yang dimaksud dengan “integritas” adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Kata “integritas” berasal dari kata sifat Latin integer (utuh, lengkap) Dalam konteks ini, integritas adalah rasa batin “keutuhan” yang berasal dari kualitas seperti kejujuran dan konsistensi karakter. Dengan demikian, seseorang dapat menghakimi bahwa orang lain “memiliki integritas” sejauh bahwa mereka bertindak sesuai dengan, nilai dan prinsip keyakinan mereka mengklaim memegang.

Menurut Girindrawardhana (2012:45) berpendapat, integritas dalam wilayah individu bisa dipahami sebagai individu yang memiliki kesatuan sikap mental, pikiran, tindakan yang selaras dengan nilai-nilai baik dan diyakini bermanfaat bagi

dirinya sendiri dan organisasi sebagai bagian penting dari suatu lingkungan yang lebih besar. Dalam konsep tentang integritas terdapat kombinasi dari nilai-nilai kejujuran, loyalitas, komitmen dan niat perbaikan. Nilai-nilai ini bukan hanya berada di dalam sikap mental atau pikiran diri individu tetapi musti muncul dalam bentuk tindakan yang kongruen.

Sementara itu integritas dalam konteks organisasi adalah kesatuan integritas individu ditambah dengan nilai-nilai organisasi yang wajib diadopsi oleh setiap individu dalam organisasi itu. Tantangan yang perlu dijawab adalah bagaimana integritas dalam diri pribadi individu yang berada di dalam organisasi tersebut bisa selalu sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Girindrawardhana, 2012:47).

Integritas merupakan isu penting yang harus ditindaklanjuti sekaligus dijadikan sebagai sikap dan komitmen oleh segenap Aparat tanpa kecuali untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dari korupsi. Salah satu upayanya dengan mengembangkan kebijakan dan penegakan sistem integritas birokrasi, yang merupakan prasyarat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme.

Hal ini akan dicapai antara lain melalui pemantapan kebijakan pengawasan, peningkatan efektivitas sistem pengawasan, peningkatan kuantitas dan kualitas internal auditor dan pengelola keuangan Negara, pemantapan penerapan sistem pengendalian intern pemerintah melalui penyusunan pedoman dan peningkatan kapasitas auditor, serta pelaksanaan asistensi, konsultasi dan bimbingan teknis bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan sistem pengendalian intern pemerintah.

Kebijakan lain yang akan ditempuh untuk meningkatkan integritas aparatur adalah pengembangan kebijakan dan penerapan disiplin aparat, netralitas Aparatur, penerapan kode etik, pakta integritas, dan pembatasan konflik kepentingan. Hal itu harus disertai dengan penerapan mekanisme sanksi dan penghargaan yang ketat bagi seluruh pejabat dan aparat, dan disertai dengan kebijakan lainnya untuk menginternalisasikan nilai-nilai integritas dan budaya kerja serta profesionalisme di lingkungan Aparatur. Dengan upaya ini, dan simultan dengan berbagai kebijakan lainnya yang menunjang, diharapkan etos kerja aparat negeri yang bersih, kompeten, dan melayani dapat segera terwujud.

Konsep Sistem Integritas yang dikembangkan Jeremy Pompe dari Transparency International dibuat sebagai kerangka program nasional dalam memerangi korupsi. Istilah “integritas” memiliki kesamaan dengan struktur integritas sebuah gedung. Maka, sebuah organisasi yang memiliki integritas dapat melawan korupsi secara keseluruhan melalui sistem operasi. Dalam arti melibatkan berbagai pilar-pilar kenegaraan dan masyarakat yang dipandang relevan dalam mencegah dan memberi sanksi atas tindakan korupsi.

Beberapa tindakan harus dilakukan untuk membangun sistem integritas yaitu menegakkan kode etik, penegakan hukum yang tegas, perubahan organisasi, dan reformasi institusi. Dorongan untuk tindakan-tindakan perubahan adalah kemauan dan kepemimpinan politik yang kuat dan keterlibatan organisasi masyarakat sipil dalam mendorong nilai integritas, mengawasi integritas lembaga negara, dan menekan suatu tindakan perbaikan.

Dengan sistem integritas yang kokoh, bisa diharapkan terwujudnyapemerintahan yang bersih, berwibawa dan memiliki kinerja tinggi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

c. Komitmen

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf c Yang dimaksud dengan “komitmen” adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Menurut Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Menurut Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, 2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang aparat terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana aparat sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi

dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain : (1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. (2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. (3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.

Komitmen aparat pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan

3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap Aparat

Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang Aparat sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen Aparat pada organisasi.

d. Disiplin

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf d yang dimaksud dengan “disiplin” adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pengertian disiplin adalah merupakan prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan, karena melanggar peraturan atau prosedur (Rivai: 2009, 367). Sedangkan menurut Handoko (1999: 208) mengatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut: a). Untuk memperbaiki pelanggar b). Untuk Menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, c). Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja di perusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

Menurut Moekijat (1975 ; 366) bahwa : Disiplin yang membantu menjamin bahwa tiap aparat akan bekerja terus dengan baik dan tidak akan melanggar hak-hak dari orang lain.

Selanjutnya Alfred R.Lateiner (1975; 72), membuat suatu rincian untuk mengukur adanya disiplin yang baik yaitu, sebagai berikut: Disiplin yang sejati terdapat apabila para aparat datang di

kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian, serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan-perengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Ukuran-ukuran ini harus dipertahankan pekerjaan yang dilaksanakan atas dasar yang teratur segera menjadi kebiasaan.

Lebih tegasnya Alex Nitisemito (1982 ; 119) mengatakan bahwa : Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat, tidak saja disiplin itu menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal yang kecil tak boleh disampaikan juga. Sedangkan menurut Alfred Lateiner (1985;74) dalam Nitisemito (1982: 120), mengatakan bahwa disiplin merupakan ketentuan yang bekerja dalam tubuh pekerja sendiri dan yang menyebabkan Dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan ,peraturan-peraturan dan nilai-nilai yang tinggi pekerja dan tingkah laku.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa; Disiplin merupakan suatu keputusan atau sikap mental dalam perbuatan atau tingkahlaku perorangan maupun kelompok terhadap kepatuhan dan ketaatan untuk menjalankan norma-norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat atau suatu organisasi guna mencapai tujuan. Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja aparat selalu mengacu pada sikap yang mencerminkan

ketaatan dan ketepatan terhadap suatu peraturan atau tata tertib yang berlaku demi tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa yang di maksud dengan disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang di harapkan dari orang-orang atau aparat yang melaksanakan pekerjaan, di dalam organisasi, dimana mencakup ketertiban dan ketaatan mereka secara sukarela pada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

e. Kerja sama

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf e yang dimaksud dengan “kerja sama” adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Sastrohadiwiry (2003:236) mengemukakan kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dikatakannya, kerja sama adalah rangkain kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang secara bersama-sama, teratur dan terarah berdasarkan pembagian tugas sesuai dengan kesepakatan bersama.

Pada dasarnya orang tidak mampu untuk hidup sendiri sehingga untuk memenuhi kebutuhan hidupnya terdorong untuk melakukan kerja sama dengan orang lain. Seseorang atau

sekelompok orang yang membentuk suatu kelompok kerja sama tidak lain karena orang tersebut mempunyai tujuan yang memulai kerja sama tersebut dapat dipenuhi tujuan yang diinginkan. Demikian pula karena disadari bahwa dengan memasuki organisasi/kelompok kerja sama tersebut kepuasan serta kemajuan akan mudah terpenuhi dibandingkan dengan berusaha sendiri. Menurut Gibson, dkk (1983:20) kerja sama dibentuk karena mengacu kepada pada beberapa usulan yaitu : (1) pemuasan kebutuhan, (2) kedekatan daya tarik, (3) tujuan kelompok, dan (4) alasan ekonomi. Organisasi bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka perlu diketahui ciri-ciri pokoknya kerja sama dilakukan oleh dua orang atau lebih, kerja sama dilakukan berdasarkan pembagian kerja secara terstruktur, dan kerja sama dilakukan untuk mencapai tujuan.

f. Kepemimpinan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 pasal 12 ayat 1 huruf f yang dimaksud dengan “kepemimpinan” adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Ada banyak pendapat para ahli manajemen dan administrasi yang mengemukakan pendapatnya tentang Kepemimpinan, diantaranya yaitu;

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang yang memiliki kecakapan kelebihan khususnya kecakapan, kelebihan disatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Kartono (2006 : 6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Artinya adalah kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu – individu yang dipimpin. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak/ mempengaruhi dan mengerakkan orang – orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Martoyo (1979:166), kepemimpinan adalah keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Menurut Fairchild dalam Kartono (2006:39), pemimpin dalam arti yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan pemimpin dalam arti yang sempit adalah seorang yang membimbing memimpin dengan bantuan kualitas – kualitas persuasifnya dan akseptansi / penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Menurut Sutarto (2006:25) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penantaan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1). Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.
- 2). Kepemimpinan tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
- 3). Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan – ketaatan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pemimpinnya, dan bangkitlah secara sponta rasa ketaatan kepada pemimpin.

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus dalam mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya dalam usaha mencapai tujuan atau sasaran-sasaran tertentu.

B. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber Reverensi
1	Thernando Maulana	Analisis Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku kerja di antara karyawan pada masing-masing indikator, karena masing-masing karyawan memiliki perbedaan kepribadian, keahlian dasar, latar belakang keluarga dan latar belakang pendidikan. Selain itu, tipe perilaku kerja karyawan yang ditemukan adalah tipe bukan tugas saya, tipe lokomotif, tipe mudah retak, dan tipe pengritik.	Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 1 No.2, 2013.
2	Zainnur M. Rusdi, SE., M.Sc	Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Aparat Negeri Sipil Di Bandar Lampung	Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan analisis deskriptif bahwa penarikan dan penyalahgunaan waktu menjadi bentuk perilaku kerja kontra-produktif yang mengancam sebagian besar aparat negeri organisasi dan harus mendapat perhatian serius. Selain itu, keterlibatan sipil pelayan dalam penerimaan santunan lainnya perlu perhatian penting karena bentuknya Perilaku kerja kontraproduktif ini memperoleh persentase yang cukup tinggi.	JURNAL BISNIS Dan MANAJEMEN Vol. 10 No. 2 Hal. 151 – 269, Januari 2014, ISSN 1411 - 9366
3	R.Raynaldo, S. Hadi	Pengaruh Perilaku Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif perilaku kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi,	<i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis</i> , vol. 5, no. 3, pp. 299-308, Apr. 2016

			diketahui bahwa variabel perilaku kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,209 dan 0,608.	
--	--	--	--	--

C. Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data atau indikator yang menunjukkan konsep dimaksud (Soehartono, 2004 : 28). Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti.

Dalam penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel/variabel mandiri yaitu Perilaku Kerja, sehingga secara operasionalnya Perilaku kerja dapat diberikan arti yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Aparatur atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk mengetahui perilaku kerja aparat maka indikator yang digunakan adalah :

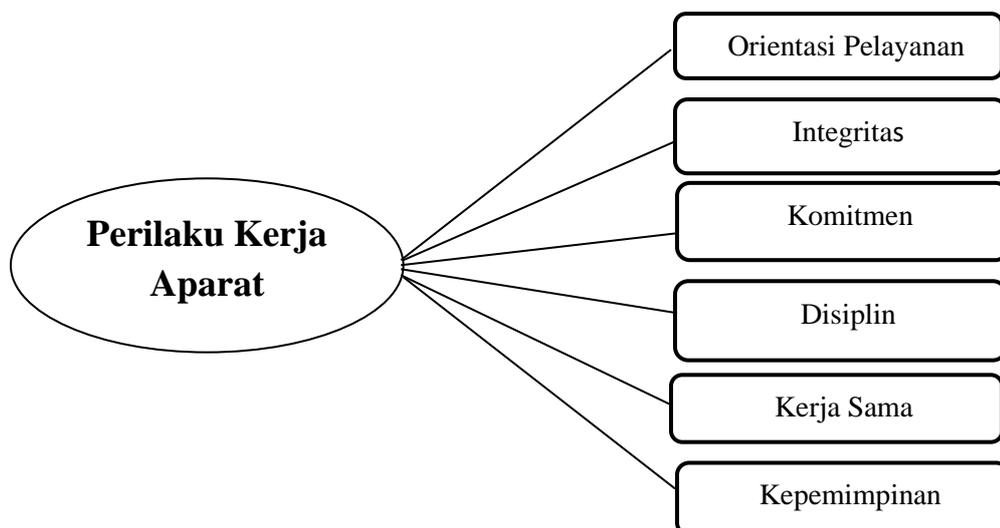
1. Orientasi Pelayanan, adalah sikap dan kinerja Aparat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
2. Integritas, adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
3. Komitmen, adalah kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan Aparatur untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4. Disiplin, adalah kesanggupan Aparatur untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
5. Kerja sama, adalah kemauan dan kemampuan Aparatur untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kepemimpinan, adalah kemampuan dan kemauan Aparatur untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

D. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan definisi operasional di atas maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



Pada gambar 2.1, dapat dijelaskan bahwa Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel mandiri yaitu dengan menggunakan indikator

Orientasi Pelayanan, Disiplin, Kerja sama, Komitmen, Integritas dan Kepemimpinan.

BAB III

METODE DAN TEKNIK PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan adalah ± 2 (dua) bulan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah menggunakan penelitian analisis deskriptif kuantitatif, sebagaimana yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2011:11)** penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut **Sugiyono (2009:90)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya sedangkan menurut **Suharsimi Arikunto (2006:130)** Populasi adalah Keseluruhan Objek Penelitian. Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

masyarakat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah yang berjumlah 107 KK.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2008).

a. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental sampling*. *Accidental sampling* merupakan pengambilan sampel secara *accidental* dengan mengambil responden yang kebetulan ada disuatu tempat yang sesuai dengan tempat penelitian (Notoatmodjo, 2010). Sehingga dalam teknik *accidental sampling* ini peneliti mengambil responden pada saat itu juga di Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah.

b. Jumlah Sample

Sampel menurut **Sugiyono (2009:91)**, mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Menurut **Iqbal Hasan (2002; 58)**, sampel adalah bagian dari bagian populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili oleh populasi. Unit sampel mungkin sama dengan unit analisis. Tetapi mungkin juga tidak. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan formula Slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana : n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Nilai Kritis (10% = 0,1)

Dengan demikian jumlah sampel diperoleh :

$$n = \frac{107}{1 + 107 \cdot (0.01)}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

$$n = 51,69$$

$$\approx 52$$

Dengan demikian jumlah sampel adalah **52 Kepala Keluarga (KK)**

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah perangkat untuk menggali data primer dari responden sebagai sumber data terpenting dalam sebuah penelitian survei. Didalam penelitian ini penulis menggunakan instrument penelitian yaitu Kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2003 :107), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan kategori sebagai berikut:

- | | | |
|-------|---------------|----------------|
| 1. SB | : Sangat Baik | Nilai Skor = 4 |
| 2. B | : Baik | Nilai Skor = 3 |
| 3. KB | : Kurang Baik | Nilai Skor = 2 |
| 4. TB | : Tidak Baik | Nilai Skor = 1 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2003:174), pengumpulan data tidak lain dari suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan penelitian.

Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, teknik yang di pakai penulis adalah:

1. Kepustakaan adalah suatu penelitian secara sistematis dalam mendukung penulisan dengan menggunakan teori-teori / referensi

yang ada kaitannya dengan pembahasan ini guna memperoleh tulisan yang ilmiah.

2. Observasi (Pengamatan) adalah cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap objek yang di teliti dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang tepat dan jelas, terutama gejala-gejala yang di lihat dalam penelitian.
3. Kuesioner / Angket adalah seperangkat pertanyaan yang disiapkan oleh penulis dengan alternatif jawaban yang tersedia, kemudian para responden mengisi atau menjawab sejumlah jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang diketahuinya.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis skor pada skala ordinal. Dalam menentukan kategori jawaban responden di gunakan jumlah skor ideal (maksimum) serta jumlah skor terendah.

- Jumlah skor ideal = 4 X Jumlah responden
 = 4 X 52
 = 208
- Jumlah skor rendah = 1X 52
 = 52

Berdasarkan Jumlah Skor ideal (208) dan jumlah skor rendah (52) maka tabel interpretasi skor sebagai berikut :

Tabel 3.1
Nilai interpretasi skor:

No	Interval Jumlah Skor	Predikat
1	$156 < \text{Jumlah skor} \leq 208$	Sangat baik
2	$104 < \text{Jumlah skor} \leq 156$	Baik
3	$52 < \text{Jumlah skor} \leq 104$	Kurang baik
4	$1 < \text{Jumlah skor} \leq 52$	Tidak baik

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa

Distrik Ilugwa memiliki wilayah seluas 66.11 Km². Kampung dengan wilayah terluas adalah Kampung Kalarin dengan luas wilayah 23.85 Km². Sedangkan Kampung dengan luas wilayah terkecil adalah Kampung Wirima dengan wilayah seluas 2.99 Km². Di Distrik Ilugwa Kampung dengan ketinggian tertinggi adalah Kampung Kalarin dengan ketinggian 2201 mdpl. Sedangkan Kampung dengan ketinggian terendah adalah Kampung Ilugwa dengan ketinggian 1811 mdpl.

Kampung-Kampung di Distrik Ilugwa semuanya memiliki lereng/puncak. Untuk lembah semuanya tidak memiliki lembah. Kampung-Kampung tersebut semuanya tidak berada di dataran tinggi.

Untuk menuju kantor Distrik semuanya menggunakan sepeda/jalan kaki. Sedangkan untuk menuju kantor bupati semuanya Kampung-Kampung tersebut menggunakan angkutan umum. Keberadaan jalan sangat penting untuk menunjang kegiatan ekonomi. Terutama jalan yang dapat dilalui kendaraan roda 4 atau lebih.

Di Distrik Ilugwa jalan yang dilalui sepanjang tahun ada di Sebagian besar Kampung. Untuk keadaan iklim rata-rata suhu minimum ada di bulan September. Sedangkan rata-rata suhu maksimum ada di bulan Juni. Untuk kecepatan angin maksimum ada di bulan Januari dan yang terendah dibulan Februari.

Penyinaran Matahari di Distrik Ilugwa terendah terjadi di bulan Oktober yaitu hanya 28%. Sedangkan penyinaran tertinggi

terjadi di bulan Mei. Di wilayah pegunungan tengah Papua hujan sangatlah sering terjadi. Hari hujan tertinggi terjadi pada bulan Maret. Sedangkan hari hujan terendah terjadi pada bulan September.

2. Letak Kampung Kalarin Distrik Ilugwa

Kampung Kalarin berada di wilayah Distrik Ilugwa mempunyai luas wilayah 23.85 km². Dengan penggunaan lahan sebagai tanah pemukiman dan tanah pertanian.

Jarak dan akses dari Kampung Kalarin menuju Ibukota Kabupaten adalah ±58.3 km dan jarak dari Kampung Kalarin menuju Ibukota Distrik adalah ±10.2 km yang dapat ditempuh dengan menggunakan transportasi darat baik roda dua maupun roda empat.

3. Jumlah Penduduk

Jumlah Penduduk di Kampung Kalarin Distrik Ilugwa sebanyak 107 KK dari 1.143 jiwa yang tersebar pada 5 Dusun yang ada di Kampung Kalarin Distrik Ilugwa.

4. Susunan, Tugas Pokok, dan Fungsi Organisasi Kampung

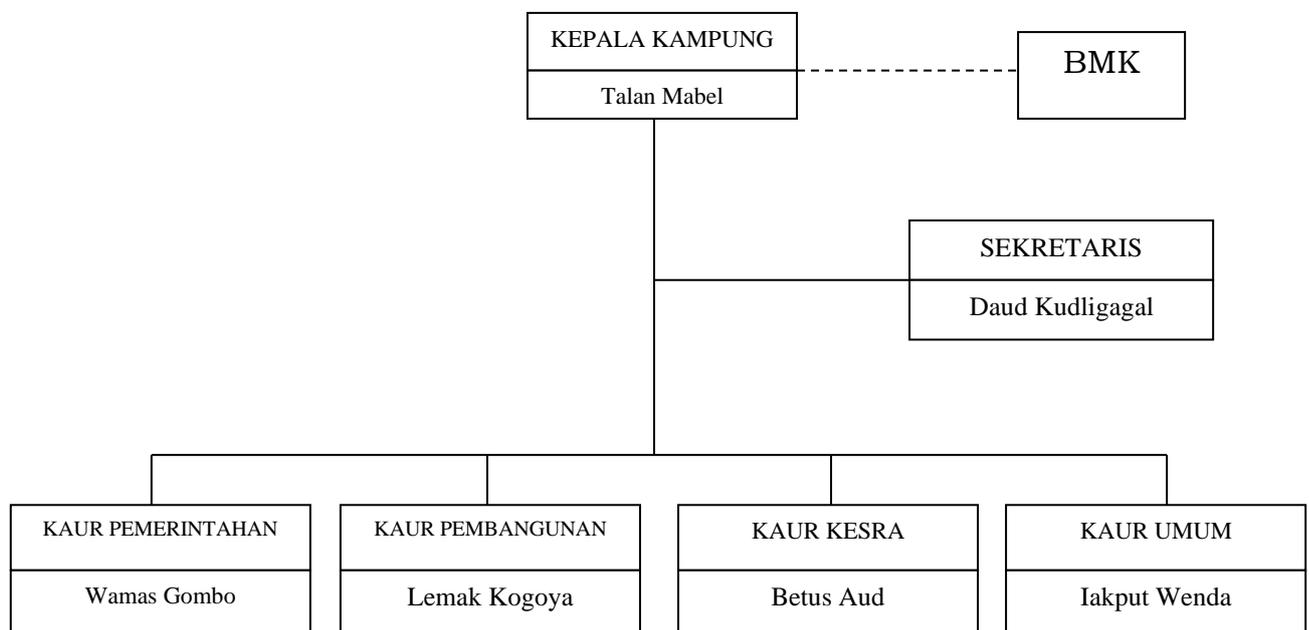
Struktur organisasi Pemerintahan Kampung Kalarin Distrik Ilugwa mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Mamberamo Tengah Nomor 9 Tahun 2008 tentang susunan Organisasi Distrik dan Kampung/Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mamberamo Tengah. Susunan organisasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Pemerintah Kampung, terdiri atas :
 - 1) Kepala Kampung
 - 2) Sekretaris Kampung
 - 3) Badan Musyawarah Kampung
- b. Kampung Kalarin dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Perangkat Kampung, terdiri dari :
 - 1) Sekretariat Kampung
 - 2) Kepala Urusan Pemerintahan

- 3) Kepala Urusan Pembangunan
- 4) Kepala Urusan Kemasyarakatan
- 5) Kepala Urusan Administrasi Umum

Susunan organisasi Kampung Kalarin Distrik Ilugwa dapat dilihat dalam bagan struktur organisasi Kampung Kalarin sebagai berikut :

Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi Kampung Kalarin
Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah



Sumber data : Kantor Kampung Kalarin, Tahun 2021.

a. Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi

1) Kepala kampung

Tugas dan fungsi kepala kampung adalah :

- a) Memimpin penyelenggaraan pemerintah kampung
- b) Membina kehidupan masyarakat kampung
- c) Membina perekonomian kampung
- d) Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat kampung
- e) Mendamaikan perselisihan masyarakat di kampung

- f) Mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat mewujudkan kuasa hukumnya.

Dalam pelaksanaan tugas kepala kampung di bantu oleh sekretaris kampung.

2) Sekretaris kampung

Tugas dan fungsi sekretaris kampung

- 1) Adapun tugas sekretaris kampung mempunyai tugas antara lain :

- a) Menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di kampung.
- b) Memberikan pelayanan administrasi kepada kampung.

- 2) Fungsi sekretaris kampung adalah :

- a) Melaksanakan urusan surat menyurat
- b) Kearsipan dan laporan
- c) Melaksanakan urusan administrasi pemerintahan
- d) Melaksanakan tugas dan fungsi dari kepala kampung apabila kepala kampung berhalangan melakukan tugasnya.

3) Kaur pemerintahan

Tugas Kaur pemerintahan yaitu :

- a) Mencatat administrasi penduduk
- b) Melaksanakan dan memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam hal surat pengantar pembuatan KTP dan lain – lain surat yang di perlukan.
- c) Mencatat administrasi pertanahan.
- d) Mencatat kegiatan kemasyarakatan pada RT/RW.
- e) Mencatat peraturan kampung dan keputusan kepala kampung setelah mendapat persetujuan dari BMK.
- f) Menyusun rencana keuangan.
- g) Melaksanakan administrasi pemilu.

- h) Melaksanakan tugas lain yang di berikan kepala kampung atau sekretaris kampung.
- 4) Kaur pembangunan
- Tugas Kaur pembangunan yaitu :
- a) Mencatat kegiatan administrasi pembangunan
 - b) Mencatat hasil swadaya / partisipasi warga dalam kegiatan pembangunan
 - c) Mencatat data potensial dan kekayaan kampung
 - d) Mempersiapkan bahan daftar usulan rencana proyek / keuangan
 - e) Mencatat mengenai permohonan izin usaha, izin bangunan dan lain – lain
 - f) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh kepala kampung atau sekretaris kampung.
- 5) Kaur Kesejahteraan Rakyat
- Tugas Kaur kesejahteraan rakyat yaitu :
- a) Mencatat tingkat kesejahteraan rakyat masyarakat kampung termasuk bencana alam, bantuan sosial, pendidikan dan kebudayaan, kesenian dan olahraga, pemuda, pramuka dan lain – lain.
 - b) Menginvestasikan penduduk yang tuna karya, tuna wisma, tuna susila, penyandang cacat baik mental maupun fisik, yatim piatu, jompo, panti asuhan dan bekas narapidana.
 - c) Mencatat data warga yang nikah, latak, cerai dan rujuk.
 - d) Melaksanakan tugas lain yang di berikan kepala kampung atau sekretaris kampung.
- 6) Kaur Umum
- Tugas Kaur umum yaitu :
- a) Mencatat, menerima dan mengembalikan surat – surat masuk dan keluar serta menata kearsipan.

- b) Menyediakan, menyimpan dan mendistribusikan alat tulis kantor pada masing – masing kaur serta memelihara / perbaikan alat kantor.
- c) Mengkoordinir ketertiban dan kebersihan di lingkungan kantor dan pembangunan lainnya milik kampung.
- d) Menginvestasikan semua kekayaan kantor.
- e) Melaksanakan persiapan penyelenggaraan rapat dan penerimaan tamu.
- f) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh kepala kampung atau sekretaris kampung.

3. Keadaan Responden

Jumlah responden sebanyak 52 orang, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan uraian di atas maka perlu kiranya untuk diketahui keadaan dan jumlah responden dilihat dari jumlah, jenis kelamin, umur, pendidikan dan pekerjaan sebagai berikut:

1. Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keadaan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	LAKI-LAKI	48	92,30%
2	PEREMPUAN	4	7,70%
JUMLAH		52	100,00%

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Berdasarkan table 4.2 di atas diperoleh suatu gambaran bahwa keadaan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang atau 92,30% dan perempuan sebanyak 4 orang atau 7,70%

2. Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Untuk mengetahui keadaan responden berdasarkan tingkat umur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Umur

N0	Tingkat umur	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	20 - 25	6	11,54%
2	26 - 30	14	26,92%
3	31 - 40	12	23,08%
4	41 ≤	20	38,46%
Jumlah		52	100,00%

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Dari data tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa komposisi umur responden terkonsentrasi pada umur 41 tahun keatas yang berjumlah 20 orang atau 38,46% 12 orang atau 23,08% berusia antara 31 sampai dengan 40 tahun, 14 orang atau 26,92% berusia antara 26 sampai dengan 30 Tahun dan 6 orang atau 11,54% berusia antara 20 sampai dengan 25 tahun.

3. Keadaan responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Keadaan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Tidak Sekolah	1	1,92%
2	SD	22	42,31%
3	SLTP	5	9,62%
4	SLTA	19	36,53%
5	SARJANA	5	9,62%
Jumlah		52	100,00%

Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, pendidikan formal yang dimulai dari tingkat Sekolah Dasar (SD) sampai pada Perguruan Tinggi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang terbanyak adalah SD yaitu sebanyak 22 orang atau 42,31%, responden dengan tingkat pendidikan SMP 5 orang atau 9,62%, tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 36,53%, Sarjana sebanyak 5 orang atau 9,62% dan yang tidak bersekolah sebanyak 1 orang atau 1,92%

4. Keadaan Responden Berdasarkan Pekerjaan.

Keadaan reponden berdasarkan Pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Keadaan Responden berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	PNS	6	11,54%
2	Petani	38	73,07%
3	Swasta	5	9,62%
4	Belum Bekerja	3	5,77%
Jumlah		52	100,00%

Sumber: Hasil Olah Data, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa keadaan responden berdasarkan pekerjaan terdiri dari PNS sebanyak 6 orang atau 11,545%, Petani sebanyak 38 orang atau 73,07%, Swasta sebanyak 5 orang atau 9,62% dan belum bekerja sebanyak 3 orang atau 5,77%.

B. Analisa Data

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan mengenai Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah, maka peneliti menggunakan indikator yaitu

Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama dan Kepemimpinan dengan rincian sebagai berikut :

1. Indikator Orientasi pelayanan

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator Orientasi pelayanan dengan sub indikator Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor, Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor, dan Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang
Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang
punya kepentingan untuk datang ke kantor

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	1	4
2	Baik	3	17	51
3	Kurang Baik	2	33	66
4	Tidak Baik	1	1	1
Jumlah			52	122

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 1 orang menjawab sangat baik, 17 orang menjawab baik, 33 orang menjawab kurang baik, dan 1 orang yang menjawab tidak baik tentang Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.6 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 122. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang

punya kepentingan untuk datang ke kantor yaitu 122 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang
Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan
bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	0	0
2	Baik	3	9	27
3	Kurang Baik	2	41	82
4	Tidak Baik	1	2	2
Jumlah			52	111

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 9 orang menjawab baik, 41 orang menjawab kurang baik, 2 orang menjawab tidak baik, dan tidak ada yang menjawab sangat baik tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.7 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 111. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor yaitu 111 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang
Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama
rekan kerja

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	1	4
2	Baik	3	20	60
3	Kurang Baik	2	29	58
4	Tidak Baik	1	2	2
Jumlah			52	124

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 1 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 29 orang menjawab kurang baik, dan 2 orang yang menjawab tidak baik tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.8 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 124. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja yaitu 124 dan masuk pada predikat baik.

2. Indikator Integritas

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator Integritas dengan sub indikator Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja, Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan, Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan dan Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang
Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai
kejujuran dalam bekerja

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	1	4
2	Baik	3	34	102
3	Kurang Baik	2	17	34
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	140

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 1 orang menjawab sangat baik, 34 orang menjawab baik, 17 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.9 diatas diperoleh jumlah sebesar 140. Dengan demikian tanggapan responden tentang dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja yaitu 140 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang
Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	6	24
2	Baik	3	31	93
3	Kurang Baik	2	13	26
4	Tidak Baik	1	2	2
Jumlah			52	145

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat baik, 31 orang menjawab baik, 13 orang menjawab kurang baik, dan 2 orang menjawab tidak baik tentang Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.10 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 145. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan yaitu 145 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang
Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	2	8
2	Baik	3	16	48
3	Kurang Baik	2	32	64
4	Tidak Baik	1	2	2
Jumlah			52	122

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 2 orang menjawab sangat baik, 16 orang menjawab baik, 32 orang menjawab kurang baik, dan 2 orang yang menjawab tidak baik tentang Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.11 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 122. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan yaitu 122 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Tentang
Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani
menanggung resiko

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	12	48
2	Baik	3	38	114
3	Kurang Baik	2	2	4
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	166

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat baik, 38 orang menjawab baik, 2 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.12 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 166. Dengan demikian tanggapan responden tentang bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko yaitu 166 dan masuk pada predikat sangat baik.

3. Indikator Komitmen

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator komitmen dengan sub indikator Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi, Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara dan Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang
Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas
daripada kepentingan pribadi

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	2	8
2	Baik	3	5	15
3	Kurang Baik	2	41	82
4	Tidak Baik	1	4	4
Jumlah			52	109

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 2 orang menjawab sangat baik, 5 orang menjawab baik, 41 orang menjawab kurang baik, dan 4 orang menjawab tidak baik tentang dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.13 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 109. Dengan demikian tanggapan responden tentang dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi yaitu 109 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang
Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung
jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	3	12
2	Baik	3	13	39
3	Kurang Baik	2	33	66
4	Tidak Baik	1	3	3
Jumlah			52	120

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 3 orang menjawab sangat baik, 13 orang menjawab baik, 33 orang menjawab kurang baik, dan 3 orang yang menjawab tidak baik tentang Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.14 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 120. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara yaitu 120 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang
Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	4	16
2	Baik	3	14	42
3	Kurang Baik	2	33	66
4	Tidak Baik	1	1	1
Jumlah			52	125

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 12 orang menjawab sangat baik, 38 orang menjawab baik, 2 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.15 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 125. Dengan demikian tanggapan responden

tentang dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi yaitu 125 dan masuk pada predikat sangat baik.

4. Indikator Disiplin

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator disiplin dengan sub indikator Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan, Aparat datang ke kantor tepat waktu dan Aparat pulang kantor tepat waktu dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang
Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam
kedinasan

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	0	0
2	Baik	3	22	66
3	Kurang Baik	2	27	54
4	Tidak Baik	1	3	3
Jumlah			52	123

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 22 orang menjawab baik, 27 orang menjawab kurang baik, 3 orang menjawab tidak baik, dan tidak ada yang menjawab sangat baik tentang Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.16 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 123. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan yaitu 123 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Tentang
Aparat datang ke kantor tepat waktu

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	0	0
2	Baik	3	2	6
3	Kurang Baik	2	30	60
4	Tidak Baik	1	20	20
Jumlah			52	86

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 2 orang menjawab baik, 30 orang menjawab kurang baik, 20 orang menjawab tidak baik, dan tidak ada yang menjawab sangat baik tentang Aparat datang ke kantor tepat waktu.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.17 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 86. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat datang ke kantor tepat waktu yaitu 86 dan masuk pada predikat kurang baik.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang
Aparat pulang kantor tepat waktu

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	0	0
2	Baik	3	2	6
3	Kurang Baik	2	27	54
4	Tidak Baik	1	23	23
Jumlah			52	83

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 2 orang menjawab baik, 27 orang menjawab

kurang baik, 23 orang menjawab tidak baik, dan tidak ada yang menjawab sangat baik tentang Aparat pulang kantor tepat waktu.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.18 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 83. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat pulang kantor tepat waktu yaitu 83 dan masuk pada predikat kurang baik.

5. Indikator Kerja sama

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator kerja sama dengan sub indikator Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja, Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan, Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain dan Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang
Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	3	12
2	Baik	3	35	105
3	Kurang Baik	2	14	28
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	145

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 3 orang menjawab sangat baik, 35 orang menjawab baik, 14 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.19 diatas diperoleh jumlah sebesar 145. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja yaitu 145 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang
Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	6	24
2	Baik	3	30	90
3	Kurang Baik	2	16	32
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	146

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 6 orang menjawab sangat baik, 30 orang menjawab baik, 16 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.20 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 146. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan yaitu 146 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang
Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	9	36
2	Baik	3	26	78
3	Kurang Baik	2	17	34
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	148

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 9 orang menjawab sangat baik, 26 orang menjawab baik, 17 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.21 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 148. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain yaitu 148 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang
Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah
sebagai keputusan bersama

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	9	36
2	Baik	3	29	87
3	Kurang Baik	2	14	28
4	Tidak Baik	1	0	0
Jumlah			52	151

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 9 orang menjawab sangat baik, 29 orang menjawab baik, 14 orang menjawab kurang baik, dan tidak ada yang menjawab tidak baik tentang Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.22 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 151. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama yaitu 151 dan masuk pada predikat baik.

6. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengetahui lebih jelas tanggapan responden tentang Perilaku Kerja Aparat Kampung dengan indikator kepemimpinan dengan sub indikator Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik dan Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang
Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada
kepentingan pribadi

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	0	0
2	Baik	3	9	27
3	Kurang Baik	2	41	82
4	Tidak Baik	1	2	2
Jumlah			52	111

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 9 orang menjawab baik, 41 orang menjawab kurang baik, 2 orang menjawab tidak baik, dan tidak ada yang menjawab sangat baik tentang Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.23 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 111. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi yaitu 111 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang
Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	2	8
2	Baik	3	26	78
3	Kurang Baik	2	23	46
4	Tidak Baik	1	1	1
Jumlah			52	133

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 2 orang menjawab sangat baik, 26 orang menjawab baik, 23 orang menjawab kurang baik, dan 1 orang yang menjawab sangat baik tentang Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.24 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 133. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik yaitu 133 dan masuk pada predikat baik.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang
Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja

No	Jawaban	Skor	Frekuensi	Jumlah Skor
1	Sangat Baik	4	1	4
2	Baik	3	20	60
3	Kurang Baik	2	28	56
4	Tidak Baik	1	3	3
Jumlah			52	123

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas bahwa dari 52 responden sebanyak 1 orang menjawab sangat baik, 20 orang menjawab baik, 28 orang menjawab kurang baik, dan 3 orang yang menjawab tidak baik tentang Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja.

Sesuai hasil perhitungan skor pada tabel 4.25 diatas diperoleh jumlah skor sebesar 123. Dengan demikian tanggapan responden tentang Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja yaitu 123 dan masuk pada predikat baik.

C. Pembahasan

Untuk menunjukkan data dan hasil penelitian ini maka penulis melakukan interpretasi data secara keseluruhan guna melihat bagaimana Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah, dengan indikator yaitu Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama dan Kepemimpinan.

Berdasarkan analisis data diatas, maka indikator-indikator tersebut akan dibahas sebagai berikut :

a. Indikator Orientasi pelayanan

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator Orientasi pelayanan dengan sub indikator Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor, Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor, dan Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.26 sebagai berikut :

Tabel 4.26
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Orinetasi Pelayanan

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor	52	122	Baik
2	Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor	52	111	Baik
3	Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja	52	124	Baik
Rata-rata		52	119	Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **orientasi pelayanan** dengan sub indikator Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor memiliki skor 122 termasuk dalam predikat baik, Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor memiliki skor 111 termasuk dalam predikat baik, dan Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja memiliki skor 124 termasuk dalam predikat baik.

Dari tiga sub indikator pengukuran pada indikator **orientasi pelayanan**, menunjukkan nilai skor rata-rata **119** dimana masuk dalam predikat **baik**.

b. Indikator Integritas

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator Integritas dengan sub indikator Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja, Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan, Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan, dan Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.27 sebagai berikut :

Tabel 4.27
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Integritas

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja	52	140	Baik
2	Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan	52	145	Baik
3	Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan	52	122	Baik
4	Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko	52	166	Sangat Baik
Rata-rata		52	143,25	Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **integritas** dengan sub indikator Dalam setiap tindakan Aparat

menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja memiliki skor 140 termasuk dalam predikat baik, Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan memiliki skor 145 termasuk dalam predikat baik, Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan memiliki skor 122 termasuk dalam predikat baik dan Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko memiliki skor 166 termasuk dalam predikat sangat baik.

Dari empat sub indikator pengukuran pada indikator **integritas**, menunjukkan nilai skor rata-rata **143,25** dimana masuk dalam predikat **baik**.

c. Indikator Komitmen

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator komitmen dengan sub indikator Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi, Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara, dan Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarkan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.28 sebagai berikut :

Tabel 4.28
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Komitmen

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi	52	109	Baik
2	Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada sebagai abdi Negara	52	120	Baik
3	Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi	52	125	Baik
Rata-rata		52	118	Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **komitmen** dengan sub indikator Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi memiliki skor 109 termasuk dalam predikat baik, Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebaskan kepada sebagai abdi Negara memiliki skor 120 termasuk dalam predikat baik, dan Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi memiliki skor 125 termasuk dalam predikat baik.

Dari tiga sub indikator pengukuran pada indikator **komitmen**, menunjukkan nilai skor rata-rata **118** dimana masuk dalam predikat **baik**.

d. Indikator Disiplin

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator disiplin dengan sub indikator Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan, Aparat datang ke kantor tepat waktu, dan Aparat pulang kantor tepat waktu.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.29 sebagai berikut :

Tabel 4.29
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Disiplin

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan	52	123	Baik
2	Aparat datang ke kantor tepat waktu	52	86	Kurang Baik
3	Aparat pulang kantor tepat waktu	52	83	Kurang Baik
Rata-rata		52	97,33	Kurang Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **disiplin** dengan sub indikator Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan memiliki skor 123 termasuk dalam predikat baik, Aparat datang ke kantor tepat waktu memiliki skor 86 termasuk dalam predikat kurang baik, dan Aparat pulang kantor tepat waktu memiliki skor 83 termasuk dalam predikat kurang baik.

Dari tiga sub indikator pengukuran pada indikator **disiplin**, menunjukkan nilai skor rata-rata **93,33** dimana masuk dalam predikat **Kurang baik**.

e. Indikator Kerja sama

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator kerja sama dengan sub indikator Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja, Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan, Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain, dan Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarkan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.30 sebagai berikut :

Tabel 4.30
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Kerja sama

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja	52	145	Baik
2	Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan	52	146	Baik
3	Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain	52	148	Baik
4	Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama	52	151	Baik
Rata-rata		52	147,5	Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **kerja sama** dengan sub indikator Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja memiliki skor 145 termasuk dalam predikat baik, Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan memiliki skor 146 termasuk dalam predikat baik, Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain memiliki skor 148 termasuk dalam predikat baik dan Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama memiliki skor 151 termasuk dalam predikat baik.

Dari empat sub indikator pengukuran pada indikator **integritas**, menunjukkan nilai skor rata-rata **147,5** dimana masuk dalam predikat **baik**.

f. Indikator Kepemimpinan

Dalam menganalisa variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung khususnya indikator kepemimpinan dengan sub indikator Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi, Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik, dan Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja.

sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang disebarakan untuk diisi oleh responden maka diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel 4.31 sebagai berikut :

Tabel 4.31
Rata-Rata Skor Variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung
Dengan Indikator Kepemimpinan

No	Sub Indikator	Frekuensi	Jumlah Skor	Predikat
1	Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi	52	111	Baik
2	Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik	52	133	Baik
3	Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja	52	123	Baik
Rata-rata		52	122,33	Baik

Sumber : Hasil olah data Primer, Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.31 diatas, Hasil analisis data menunjukkan bahwa perilaku kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah berdasarkan indikator **kepemimpinan** dengan sub indikator Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi memiliki skor 111 termasuk dalam predikat baik, Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik memiliki skor 133 termasuk dalam predikat baik, dan Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja memiliki skor 123 termasuk dalam predikat baik.

Dari tiga sub indikator pengukuran pada indikator **kepemimpinan**, menunjukkan nilai skor rata-rata **122,33** dimana masuk dalam predikat **baik**.

Tabel 4.32
Rekapitulasi Indikator Pengukuran Perilaku Kerja Aparat
Kampung Kalarin Distrik Ilugwa
Kabupaten Mamberamo Tengah

No	Indikator	Frekuensi	Rata-rata Skor	Predikat
1	Orientasi Pelayanan	52	119	Baik
2	Integritas	52	143,25	Baik
3	Komitmen	52	118	Baik
4	Disiplin	52	97,33	Kurang Baik
5	Kerja sama	52	147,5	Baik
6	Kepemimpinan	52	122,33	Baik
Rata-rata		52	124,57	Baik

Sumber Data : Pengolahan data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata skor dari indikator **Orientasi Pelayanan** adalah 119 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Integritas** adalah 143,25 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Komitmen** adalah 118 termasuk dalam predikat baik, rata-rata skor indikator **Disiplin** adalah 97,33 termasuk dalam predikat kurang baik, rata-rata skor indicator **Kerja sama** 147,5 termasuk dalam predikat baik dan rata-rata skor indikator **Kepemimpinan** adalah 122,33 termasuk dalam predikat baik. Dari hasil tersebut juga terlihat bahwa dari keenam indikator tersebut memiliki nilai rata-rata skor yang tidak berbeda jauh dimana indikator **Kerja sama** memiliki nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator **Disiplin** memiliki nilai rata-rata skor terendah.

Rata-rata skor hasil rekapitulasi dari keenam indikator pengukuran yang digunakan adalah 124,57 termasuk dalam predikat baik. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten

Mamberamo Tengah berdasarkan enam indikator pengukuran dapat dikategorikan baik.

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden mengenai Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah diperoleh hasil baik, namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil pengamatan awal penulis dimana dari hasil wawancara yang dilakukan Peneliti pada Kepala Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah bahwa permasalahan yang terjadi adalah kurang optimalnya perilaku kerja aparat yang disebabkan buruknya pelayanan Aparat dalam melayani masyarakat, loyalitas aparat yang rendah, masih rendahnya kesadaran aparat terhadap tugas yang dibebankan, kurangnya disiplin, kerja sama aparat dan banyak aparat yang bertindak tidak sesuai dengan nilai, norma serta Etika organisasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Dari data nilai rata-rata persentase yang diperoleh dari masing-masing indikator pada variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung, yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama dan Kepemimpinan, maka dapat dilihat besaran nilai rata-rata skor indikator dari variabel Perilaku Kerja Aparat Kampung adalah **124,57**, yang kemudian nilai tersebut diinterpretasikan pada kategori jawaban. Dan dari hasil interpretasi kategori penilaian maka dapat dikatakan bahwa Perilaku Kerja Aparat Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah masuk dalam kategori **Baik**.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada maka penulis dapat mengemukakan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi, sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan disiplin kerja oleh Aparat Kampung
2. Perlu adanya peningkatan kejujuran dalam pelaksanaan tugas
3. Perlu adanya ketegasan pegawai dan pimpinan dalam pelaksanaan tugas
4. Perlu adanya peningkatan komitmen dan percaya diri pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku :

- Alfred R.Lateiner 1975, *Manajemen Prestasi Kerja*, C.V Rajawali, Jakarta
- Azwar, 2007, *Analisa Data Kuantitatif*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Elhaitammy 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YPKN, Yogyakarta.
- Gibson, dkk 1983, *Perilaku Dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, (Terjemahan), Erlangga Jakarta.
- Girindrawardhana, 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen Dalam Pemerintahan*, The Sun, Sumenap.
- Handoko, Hani 2000. *Motivasi Kerja (Proses, Teori dan Praktik)*, Amara Books, Yogyakarta.
- Indawijaya, 2002, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Keempat, Sinar Baru, Bandung.
- Kartono 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Cita pustaka Media Perintis, Bandung.
- Martoyo 1979, *Penilaian Prestasi Kerja (Teori dan Praktek)* PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Moenir 2000, *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Aparat*, Cetakan Kelima, Pustaka Setia, Bandung.
- Moh Nazir,2003, *Penelitian Kualitatif*, Taroda, Malang.
- Nawawi, Hadari, H., 2003, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo,. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ratminto dan Winarsih 2005 *.Manajemen Keaparatan 2.* Cetakan Kelima. Kanisius. Yogyakarta.
- Riduwan dan Tita Lestari,1997, *Metode penelitian*, Cetakan Pertama, Bina Aksara, Jakarta.
- Robbins Judge dan 2007. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Kedua* PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono 2003. *Administrasi Keaparatan*, Pradnya Paramita Pustaka Teknologi dan Informasi.
- Soehartono, 2004, *Efektivitas organisasi*, Erlangga, Jakarta.

- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sutarto 2006 *Komunikasi Pemerintahan*, Cetakan Pertama, Rafika Aditama.
- Rivai: 2009, *Administrasi manajemen dan Organisasi, Lembaga Admistrasi RI*, Jakarta.
- Winardi 2004. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Bumi Aksara. Jakarta.

B. Dokumen-Dokumen :

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor **46 Tahun 2011** Tentang **Penilaian Prestasi Kerja Aparat Negeri Sipil**.

C. Jurnal :

- R.Raynaldo, S. Hadi, 2016, *Pengaruh Perilaku Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan*, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 299-308.
- Thernando Maulana*, 2013, *Analisis Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square*, *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 1 No.2.
- Zainnur M. Rusdi, SE., M.Sc, 2014, *Analisis Perilaku Kerja Kontra Produktif Pada Aparat Negeri Sipil Di Bandar Lampung*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 10 No. 2 Hal. 151 – 269, Januari 2014, ISSN 1411 - 9366

Lampiran 1 - **Kuesioner****INSTRUMEN PENELITIAN****I. Identitas Responden**

1. Nomor Responden :
2. Jenis kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :
5. Jenis Pekerjaan :

II. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah jawaban dengan memilih salah satu alternative jawaban dari (a, b, c atau d) dengan member tanda “X”
- b. Pemberian tanda sesuai dengan penilaian terhadap Perilaku Kerja Aparat Pada Kantor Kampung Kalarin Distrik Ilugwa Kabupaten Mamberamo Tengah.

A. PERILAKU KERJA***Orientasi Pelayanan***

1. Aparat bersikap sopan dalam membantu masyarakat yang punya kepentingan untuk datang ke kantor.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
2. Aparat memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi masyarakat yang punya kepentingan datang ke kantor.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik

3. Aparat memberikan pelayanan yang terbaik antar sesama rekan kerja.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik

Integritas

4. Dalam setiap tindakan Aparat menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam bekerja.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
5. Aparat selalu ikhlas dalam melakukan pekerjaan.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
6. Aparat bekerja sesuai dengan wewenang yang diberikan.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
7. Bila ada kesalahan dalam pelaksanaan tugas, aparat berani menanggung resiko.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik

Komitmen

8. Dalam bekerja aparat mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan pribadi.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik
9. Aparat selalu berpegang teguh dengan tugas dan tanggung jawab yang di bebankan kepada sebagai abdi Negara.
 - a. Sangat Baik
 - b. Baik
 - c. Kurang Baik
 - d. Tidak Baik

10. Dalam keseharian aparat, selalu berusaha dengan sungguh-sungguh melaksanakan tugas agar berdaya guna dan berhasil guna sebagai tanggung jawab terhadap organisasi.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

Disiplin

11. Aparat dalam bekerja mentaati aturan yang berlaku dalam kedinasan.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
12. Aparat datang ke kantor tepat waktu.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
13. Aparat pulang kantor tepat waktu.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

Kerjasama

14. Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan rekan kerja.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
15. Aparat selalu menjaga kerjasama dalam bekerja dengan atasan.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
16. Aparat dapat menghargai dan menerima pendapat orang lain.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

17. Aparat dapat menerima keputusan yang diambil secara sah sebagai keputusan bersama.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

Kepemimpinan

18. Aparat lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
19. Aparat pernah Memotivasi rekan kerjanya untuk bekerja lebih baik
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik
20. Aparat selalu memberikan contoh dan teladan yang baik pada rekan kerja.
- Sangat Baik
 - Baik
 - Kurang Baik
 - Tidak Baik

----- *Terima Kasih Atas Partisipasinya* -----

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian.



Foto Bersama Kepala Kampung Kalarin Saat Penyerahan Ijin Penelitian



Pengisian Kuesioner Oleh Responden



Pengisian Kuesioner Oleh Responden





Pengisian Kuesioner Oleh Responden





Pengisian Kuesioner Oleh Responden





Pengisian Kuesioner Oleh Responden

