



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KLAS II JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE  
TOWARD EMPLOYEE WORK PERFORMANCE  
IN IMIGRATION CLASS II JEMBER*

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat  
untuk menyelesaikan Program Ilmu Administrasi Negara (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh:

ANNITA RAKHMAYANTI

NIM 030910201071

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2011**

**SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KLAS II JEMBER**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATION CULTURE TOWARD EMPLOYEE  
WORK PERFORMANCE IN IMIGRATION CLASS II JEMBER*

Oleh:

**Annita Rakhmayanti  
NIM 030910201071**

**Pembimbing**

**Dosen Pembimbing I Drs. Agus Suharsono, M.Si  
Dosen Pembimbing II Drs. Anwar, M.Si**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan Sepenuh hati kupersembahkan karya tulis ini kepada:

1. Ayahanda Sakuroini dan Ibunda Suryati yang selalu membimbing, mendukung dan memberikan sejuta cinta, kasih sayang, dan maaf serta selalu menyebutku dalam tiap sujud simpuh dan tengadah jemarinya, semoga bakti kecil ini membuat ayahanda dan ibunda bahagia;
2. Mas Afif and My Little Baby “ Dhewa “ kalian adalah penyemangat terbaik dalam hidupku;
3. Almamater tercinta Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

## MOTTO

*Barang siapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu pengetahuan (agama),  
maka ALLAH akan memudahkan baginya jalan menuju surga  
(H.R.Muslim) <sup>\*)</sup>*

*Pengalaman memungkinkan kita mengenali kesalahan yang sama <sup>\*\*)</sup>*

---

<sup>\*)</sup> Imam An-Nawawi. 1995. *Riyadlhus Sholihin Terjemah*. Semarang: PT Toha Putra.

<sup>\*\*)</sup> Franklin P. Jones. 2007. *Majalah Intisari Edisi Maret 2007*. Jakarta.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Annita Rakhmayanti

NIM : 030910201071

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Imigrasi Kelas II Jember*” adalah benar benar hasil karya sendiri,kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya,belum pernah diajukan pada institusi manapun,dan bukan karya jiplakan.Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus di junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 17 Januari 2011  
Yang Menyatakan

Annita Rakhmayanti  
030910201071

## PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Selasa, 18 Januari 2011

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

### Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Drs. Supranoto, M. Si  
NIP 196102131988021001

Drs. Agus Suharsono, M.Si  
NIP. 19630814 198093 1 023

### Anggota Penguji:

1. Drs. Anwar, M. Si (.....)  
NIP 196306061988021001

2. Drs. Boedijono, M. Si (.....)  
NIP 196103311989021001

Mengesahkan  
Dekan,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

Prof.Dr. Hary Yuswadi, MA  
NIP.195207271981031003

## RINGKASAN

**Judul: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Klas II Jember;** Annita Rakhmayanti; 030910201071; 94 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai perekat organisasi yang mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati bersama. Budaya organisasi tercermin dalam perilaku keseharian anggotanya, berarti pula merupakan praktek sehari-hari di tempat kerja. Kinerja pegawai akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Klas II Jember. Penelitian ini berlokasi di Kantor Imigrasi Klas II Jember. Adapun data-data yang diperoleh oleh penulis adalah berupa data tentang keadaan pegawai di Kantor Imigrasi Klas II Jember dan data target dan realisasi program kerja Kantor Imigrasi Klas II Jember tahun 2009/2010.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan data yang dinyatakan dengan angka-angka melalui alat ukur yang telah ditentukan. Dalam hal ini setelah data terkumpul maka dianalisis dengan metode statistik non parametrik, penulis menggunakan analisis Chi Square atau Chi Kuadrat, karena analisis data digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Klas II Jember. Selanjutnya dari analisis data adalah pengukuran taraf signifikan dari hasil penelitian, menentukan taraf signifikan adalah 95% dengan taraf kesalahan 5%. Kemudian dianalisis dengan Chi Square yang menyatakan bahwa, “Apabila

angka  $X^2$  hitung lebih besar atau sama dengan  $X^2$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (Siegel, 1997:135)”

Berdasarkan analisis Chi Kuadrat ( $X^2$ ) yang penulis gunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) tabel sebesar 3,84 sedangkan nilai Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung sebesar 4,63. Hal ini menunjukkan bahwa Chi Kuadrat ( $X^2$ ) hitung/observasi lebih besar dari Chi Kuadrat ( $X^2$ ) (4,63 > 3,84) maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Klas II Jember.

**Kata kunci:** Budaya Organiasai dan Kinerja Pegawai



## SUMMARY

**Title: The Influence of Organization Culture Toward Employee Work Performance In Imigration Class II Jember;** Annita Rakhmayanti; 030910201071; 94 pages; Science Program Administration, Department of Administrative Sciences, Faculty of Social and Political Sciences, University of Jember.

The success of an organization in achieving its goals depends on the performance of employees who have an impact on organizational performance. Performance is affected by organizational culture. Organizational culture as organizational glue that binds members of the organization through the values adhered together. Organizational culture is reflected in daily behavior of its members, will also mean an everyday practice in the workplace. Employee performance will improve with the internalization of organizational culture. Employees who already understand the overall values of the organization would make such values as an organization's personality. The perception that support will affect the performance of the organization.

This study aimed to determine whether there is influence between the organization on the performance of employees in the Office of Immigration Class II Jember. This research is located at the Immigration Office Class II Jember. The data obtained by the author is in the form of data about state employees in the Office of Immigration Class II Jember and target data and the realization of the work program of Immigration Office Class II Jember year 2009/2010.

This study uses quantitative data analysis technique that is by collecting the data that are stated with the numbers through measuring devices that have been determined. In this case after the data collected then analyzed with non parametric statistical methods, the authors use a chi square analysis or Chi Square, because the data analysis used to determine whether there is influence of Organizational Culture on the Performance of Employees in the Office of Immigration Class II Jember. Further data analysis is a measurement of the significant level of research results, determining the significance level is 95% with a standard error of 5%. Then analyzed by Chi Square, which states that, "If the

number  $X^2$  count greater than or equal to  $X^2$  table then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted (Siegel, 1997:135)”

Based on the analysis of Chi Square ( $X^2$ ), the authors used in this study demonstrate the value of Chi Square ( $X^2$ ) table of 3.84 while the value of Chi Square ( $X^2$ ) count of 4.63. This shows that the Chi Square ( $X^2$ ) count / observation greater than Chi Square ( $X^2$ ) (4.63 > 3.84) then can be stated that there is influence between Cultural Organisation Performance Against Immigration Officer Class II In Jember.

Key words: Culture Organiasai and Employee Performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, serta Ridho-Nya, sehingga skripsi dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Klas II Jember” ini dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (SI) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

Penulisan ini dapat terselesaikan dengan adanya bantuan dari beberapa pihak. Maka sudah selayaknya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr.Hary Yuswadi, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Bapak Drs. Suhartono MP selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Bapak Drs. Agus, Suharsono, M.Si;
4. Drs. Agus Suharsono, M.Si selaku dosen pembimbing I, yang telah memberi dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi dapat terselesaikan;
5. Bapak Drs. Anwar, M. Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberi dukungan, bimbingan dan saran dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
6. Seluruh Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Negara atas bimbingannya selama penulis menempuh perkuliahan;
7. Ayahanda Sakuroini dan Ibunda Suryati yang dengan kesabarannya selalu mengingatkan dan mendukung penyusunan skripsi ini;
8. saudara, teman-temanku terima kasih atas dukungan dan motivasi yang kalian berikan;
9. dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini

semoga Allah SWT, membalas budi baik selam ini. Akhir kata teriring harapan  
semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amien.

Jember,17 Januari 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                      | i       |
| <b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....                 | ii      |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....                 | iii     |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....                | iv      |
| <b>HALAMAN MOTTO</b> .....                      | v       |
| <b>HALAMAN PERYATAAN</b> .....                  | vi      |
| <b>RINGKASAN</b> .....                          | vii     |
| <b>SUMMARY</b> .....                            | ix      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                     | xi      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                         | xiii    |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                       | xvii    |
| <b>DARTAR GAMBAR</b> .....                      | xix     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                    | xx      |
| <b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....                 | 1       |
| <b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....         | 1       |
| <b>1.2 Perumusan Masalah</b> .....              | 11      |
| <b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....              | 12      |
| <b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....            | 12      |
| <b>BAB 2 TINJUAN PUSTAKA</b> .....              | 13      |
| <b>2.1 Landasan Teori</b> .....                 | 13      |
| 2.1.1 Konsep Budaya Organisasi .....            | 16      |
| 2.1.1.1 Kualifikasi Budaya Organisasi.....      | 21      |
| <b>2.2 Hasil Penelitian Terdahulu</b> .....     | 23      |
| <b>2.3 Hipotesis</b> .....                      | 23      |
| <b>BAB 3. METODE PENELITIAN TERDAHULU</b> ..... | 25      |
| <b>3.1 Pengertian</b> .....                     | 25      |
| 3.1.1 Definisi Oprasional Variabel.....         | 25      |
| <b>3.2 Jenisi Penelitian</b> .....              | 28      |

|  |    |
|--|----|
| <b>3.3 Penentuan Lokasi Penelitian</b> .....                                       | 28 |
| <b>3.4 Penentuan Populasi dan Sampel</b> .....                                     | 29 |
| <b>3.5 Teknik Pengumpulan Data</b> .....   | 30 |
| <b>3.6 Teknik Analisis Data</b> .....  | 31 |
| <b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....   | 33 |
| <b>4.1 Gabaran Umum Kantor Imigrasi Kelas II Jember</b> .....                      | 33 |
| 4.1.1 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Imigrasi<br>Kelas II Jember .....   | 33 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Jember.....                     | 36 |
| 4.1.3 Keadaan Pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Jember .....                        | 46 |
| 4.1.4 Data Kuesioner.....  | 45 |
| 4.1.4.1 Variabel Budaya Organisasi.....  | 45 |
| 4.1.4.1.1 Inovasi dan Pengambilan Resiko .....                                     | 46 |
| 4.1.4.1.2 Perhatian Kepada Detail.....   | 47 |
| 4.1.4.1.3 Orientasi Hasil.....   | 49 |
| 4.1.4.1.4 Orientasi Manusia .....  | 51 |
| 4.1.4.1.5 Orientasi Tim .....  | 53 |
| 4.1.4.1.6 Agresivitas .....  | 55 |
| 4.1.4.1.7 Stabilitas .....   | 57 |
| 4.1.4.2 Variabel Kinerja Pegawai .....   | 60 |
| 4.1.4.2.1 Kuantitas Kerja .....  | 60 |
| 4.1.4.2.2 Kualitas Kerja.....  | 62 |
| 4.1.4.3 Variabel Budaya Organisasi (X) dan Variabel<br>Kinerja Pegawai (Y).....    | 66 |
| 4.1.3 Analisi Data.....  | 68 |
| 4.1.3.1 Menentukan Frekuensi Observasi Dalam Suatu<br>Tabel Kontingensi .....      | 69 |
| 4.1.3.2 Menentukan Frekuensi Yang Diharapkan (fh)<br>Untuk Masing-Masing Sel ..... | 69 |
| 4.1.3.3 Menentukan db Untuk Mencari Taraf<br>Singnifikansi .....                   | 71 |

|  |    |
|--|----|
| 4.1.3.4 Menghitung Nilai Chi Square .....  | 71 |
| 4.1.3.5 Menentukan Signifikansi $X^2$ Hitung Dengan Acuan<br>Tabel C (Tabel Harga Kritis Chi Kuadrat)..... | 72 |
| <b>4.2 Pembahasan</b> .....  | 72 |
| 4.2.1 Variabel Budaya Organisasi.....  | 72 |
| 4.2.1.1 Inovasi dan Pengambilan Resiko .....   | 73 |
| 4.2.1.2 Perhatian Kepada Detail.....   | 73 |
| 4.2.1.3 Orientasi Hasil.....   | 74 |
| 4.2.1.4 Orientasi Manusia .....  | 74 |
| 4.2.1.5 Orientasi Tim .....  | 74 |
| 4.2.1.6 Keagresifan .....  | 74 |
| 4.2.1.7 Stabilitas/Kemantapan.....   | 75 |
| 4.2.2 Variabel Kinerja Pegawai .....   | 75 |
| 4.2.2.1 Kuantitas Kerja .....  | 75 |
| 4.2.2.2 Kualitas Kerja.....  | 76 |
| 4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X) dan Variabel<br>Kinerja Pegawai (Y).....                              | 76 |
| <b>BAB .5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....   | 78 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 78 |
| 5.2 Saran .....  | 78 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>  |    |
| <b>LAMPIRAN</b>  |    |

## DAFTAR TABEL

| <b>No Tabel</b>  | <b>Hal</b> |
|--|------------|
| 1.1 Laporan Target dan Realisasi Program Kerja .....                                       | 4          |
| 1.2 Data Absendi Pegawai Imigrasi Kelas II Jember.....                                     | 9          |
| 2.1 Komposisi Persebaran Pegawai Imigrasi Kelas II Jember.....                             | 29         |
| 2.2 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Jember.....                               | 42         |
| 2.3 Jumlah Pegawai Perbagian.....  | 43         |
| 4.1 Komposisi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....                                 | 44         |
| 4.2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan Pangkat .....                                   | 45         |
| 4.3 Tabel Skor Jawaban Responden Tentang Inovasi dan Pengambilan<br>Resiko. ....           | 46         |
| 4.4 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Inovasi.....                             | 47         |
| 4.5 Skor Jawaban Responden Tentang Perhatian Kepada Detail .....                           | 48         |
| 4.6 Frekuensi Kategori Jawaban Respont Terhadap Indikator<br>Perhatian pada Detail .....   | 49         |
| 4.7 Skor Jawban Responden Tentang Orientasi Hasil .....                                    | 50         |
| 4.8 Tabel Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap<br>Indikator Orientasi Hasil ..... | 51         |
| 4.9 Skor Jawaban Tentang Orientasi Manusia.....  | 51         |
| 410 Frekkuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator<br>Orientasi Manusia .....    | 53         |
| 411 Skor Jawaban Responden Tentang Orientasi Tim .....                                     | 53         |
| 412 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Orientasi<br>Tim.....          | 55         |
| 413 Skor Jawaban Responden Tentang Agresivitas .....                                       | 55         |
| 414 Frekuensi Kategori Jawban Responden Terhadap Indikator Keagresifan                     | 57         |
| 415 Skor Jawaban Responden Tentang Kemantapan .....  | 57         |
| 416 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Stabilitas...                  | 59         |
| 417 Data Skor Jawban Responden Terhadap Variabel Budaya<br>Organisasi (X) .....            | 59         |
| 418 Data Frekuensi Jawaban Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....                       | 60         |



|  |    |
|--|----|
| 419 Skor Jawaban Responden Tentang Kuantitas Kerja .....                               | 61 |
| 420 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas<br>Kerja.. ..... | 62 |
| 421 Skor Jawaban Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....                     | 63 |
| 422 Frekuensi Kategori Jawban Responden Terhadap Indikator Kualitas<br>Kerja . .....   | 64 |
| 423 Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....                     | 65 |
| 424 Frekuensi Kategori Jawaban Responden Terhadap Indikator Kerja<br>Pegawai.....      | 66 |
| 425 Kategori Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi dan<br>Kinerja Pegawai ..... | 66 |
| 426 Tabel Kontigensi Observasi Variabel X dan Variabel Y .....                         | 69 |
| 427 Tabel Kontigensi Observasi Frekuensi Harapan.....                                  | 70 |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| 1.1 Bagaimana Budaya Organisasi Berdampak pada Kinerja<br>dan Kepuasan Pegawai..... | 16      |
| 1.2 Model Analisis .....  | 28      |
| 1.3 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Klas II Jember.....                         | 42      |