



**PANITIA DEKLARASI & SEMINAR NASIONAL  
ASOSIASI PRODI MANAJEMEN/ADMINISTRASI  
PENDIDIKAN SE-INDONESIA BEKERJASAMA DENGAN  
PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SPS UPI**

Sekretariat: Kantor Program Studi Administrasi Pendidikan Lt. 6 SPS UPI  
Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung 40154 Tlp. (022) 2001197



# SERTIFIKAT

Nomor : 04/DK.SN/APMAPI.SPs UPI/2014

Diberikan Kepada

**Dr. Arwildayanto, M.Pd.**

Sebagai Peserta

Deklarasi dan Seminar Nasional Asosiasi Manajemen/Administrasi Pendidikan se-Indonesia  
"Profesionalisasi Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Indonesia".

Bandung, 24 Maret 2014

**Mengetahui,  
Ketua APMAPI**



*[Signature]*  
Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph.D.

**Ketua Pelaksana**

*[Signature]*

Dr. Hj. Aan Komariah, M.Pd.

**Sekretaris Pelaksana**

*[Signature]*

Drs. Asep Sudarsyah, M.Pd.



**PANITIA DEKLARASI & SEMINAR NASIONAL  
ASOSIASI PRODI MANAJEMEN/ADMINISTRASI  
PENDIDIKAN SE-INDONESIA BEKERJASAMA DENGAN  
PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SPS UPI**

Sekretariat: Kantor Program Studi Administrasi Pendidikan Lt. 6 SPS UPI  
Jl. Dr. Setiabudhi No. 229 Bandung 40154 Tlp. (022) 2001197



# SERTIFIKAT

Nomor : 04/DK.SN/APMAPI.SPs UPI/2014

Diberikan Kepada

**Dr. Arwildayanto, M.Pd.**

Sebagai Pembicara

Deklarasi dan Seminar Nasional Asosiasi Manajemen/Administrasi Pendidikan se-Indonesia  
"Profesionalisasi Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Indonesia".  
Bandung, 24 Maret 2014

Mengetahui,  
Ketua APMAPI



Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph.D.

Ketua Pelaksana

Dr. Hj. Aan Komariah, M.Pd.

Sekretaris Pelaksana

Drs. Asep Sudarsyah, M.Pd.

ISBN : 979378122-X

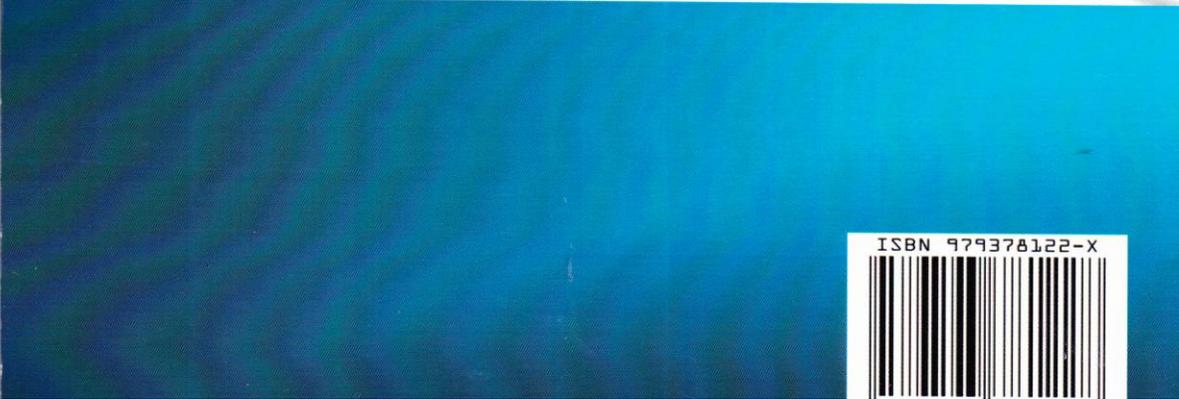
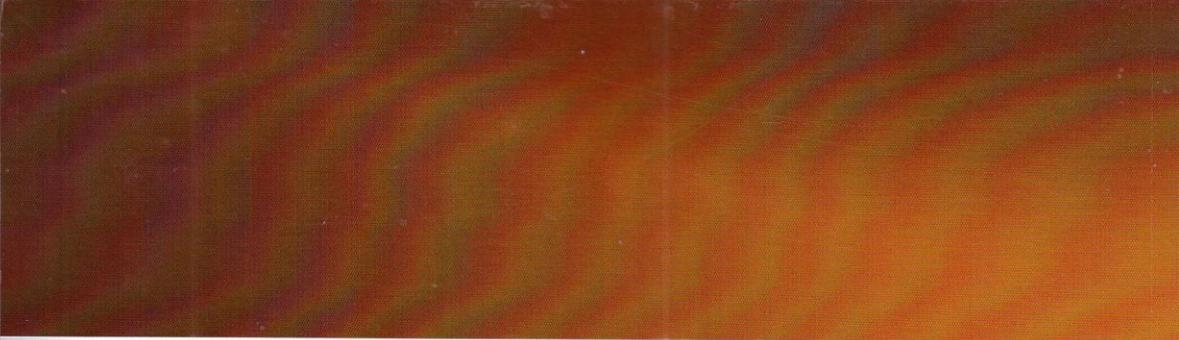
# PROSIDING

Profesionalisasi Penyelenggaraan  
Pendidikan Tinggi di Indonesia

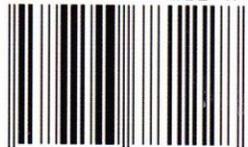


ASOSIASI MANAJEMEN/ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA  
BEKERJASAMA DENGAN PRODI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SPS UPI  
BANDUNG 2014





ISBN 979378122-X



**ARTIKEL KAJIAN MANAJEMEN/ADMINISTRASI PENDIDIKAN**  
**ISBN 979378122-X**

**Tim Editor**

Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph.D.

Prof. Dr. Djam'an Satori, M.A.

Prof. Dr. H. Johar Permana, M.A.

Dr. Hj. Aan Komariah, M.Pd.

Dr. Hj. Cicih Sutarsih, M.Pd.

**Tim Teknis**

Khairul Azan, S.Pd.I.

Hijria Efendi, S.Pd.

## **SAMBUTAN KETUA APMAPI**

Mensikapi perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhi perkembangan tataran operasional pada tingkat kelembagaan pendidikan, khususnya pendidikan tinggi, para pengelola dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dituntut untuk benar-benar profesional. Sosok seorang *leader* yang patut memiliki peranan kombinasi secara utuh tidak saja mampu menentukan arah tetapi juga mampu mentransformasikan perubahan dalam suatu disiplin kerja yang penuh kesadaran sebagai pemimpin yang amanah. Sejatinya, pemimpin pada pendidikan tinggi adalah sosok inspiratif yang bekerja dengan otentik yaitu bekerja dengan penuh disiplin, besar tanggung jawab, senantiasa sadar akan perannya sebagai yang diandalkan, dan berupaya secara total untuk perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Orientasi praktek manajemen yang dilakukan mereka tidak cukup sebatas mengoperasikan roda pendidikan. Praktek manajemen yang diharapkan dituntut untuk berorientasi pada mutu, kemandirian dan perubahan. Dengan kata lain, kinerja seorang pengelola pendidikan tinggi di masa depan adalah pribadi yang memiliki kemampuan akademik yang tepat, integritas kuat, berwawasan luas, dilengkapi dengan kemampuan profesional dan kecakapan teknis yang memadai. Secara teoritis perkembangan kepemimpinan pada era ini diharapkan mengimplementasikan tipikal yang ditunjukkan oleh gaya kepemimpinan otentik yang bukan saja bekerja dengan visi yang jelas, tetapi juga memiliki *self discipline* dan *self awareness* yang kuat serta menjadi akan sangat bermakna tatkala dilandasi secara konsisten oleh nilai-nilai spiritual.

Bandung, 17 Maret 2014  
Ketua APMAPI

Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph. D.  
NIP. 195306121981031003

**DAFTAR ISI**

**Tim Editor**

(i)

**Sambutan Ketua APMAPI**

(ii)

**Daftar isi**

(iii)

**KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN BERBASIS KARAKTER**

**Imron Arifin**

Dosen AP FIP & Koprodi MPd Pascasarjana Universitas Negeri Malang

*e-mail : [ypas\\_malang@yahoo.com](mailto:ypas_malang@yahoo.com)*

(1-9)

**SIGNIFIKANSI PENERAPAN BALANCED SCORECARD  
DI PERGURUAN TINGGI**

**Hasyim Asy'ari dan Zahrudin**

Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

*e-mail : [hasyari34@yahoo.co.id](mailto:hasyari34@yahoo.co.id)*

(10-18)

**PRODUKTIVITAS PENDIDIKAN**

(Kajian terhadap Indikator Koefisien Efisiensi Internal Pendidikan)

**Dwi Deswary**

Dosen Manajemen Pendidikan FIP/PPs Universitas Negeri Jakarta

*e-mail : [dwi.deswary@gmail.com](mailto:dwi.deswary@gmail.com)*

(19-27)

**MODEL MODEL PEMBELAJARAN UNTUK PEMECAHAN MASALAH**

**Bambang Suteng Sulasmono**

Program Magister Manajemen Pendidikan –FKIP-UKSW Salatiga

*e-mail : [sulasmonobambang@yahoo.com](mailto:sulasmonobambang@yahoo.com)*

(28-41)

**PENINGKATAN PROFESIONALISASI PENYELENGGARAAN  
PENDIDIKAN TINGGI MELALUI PENINGKATAN  
KUALITAS AKADEMIK**

**Karwanto**

Program Studi Manajemen Pendidikan FIP Unesa

*e-mail : [karin\\_haidar@yahoo.com](mailto:karin_haidar@yahoo.com)*

(42-52)

STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PEGAWAI  
ADMINISTRASI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

**Arwildayanto**

Dosen Universitas Negeri Gorontalo

*e-mail : [arwildayanto@ung.ac.id](mailto:arwildayanto@ung.ac.id)*

(158-167)

STRATEGI MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK & IMPLIKASINYA  
TERHADAP BIDANG MANAJEMEN DI PERGURUAN TINGGI

**Achmad Supriyanto**

enaga Fungsional Akademik (Dosen) Manajemen Pendidikan

FIP Universitas Negeri Malang (UM)

*e-mail : [aspriess@gmail.com](mailto:aspriess@gmail.com)*

(168-174)

KEBIJAKAN PENDIDIKAN DI ERA  
DESENTRALISASI

**Neti Karnati**

Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan FIP UNJ

*e-mail : [netiyupan@yahoo.com](mailto:netiyupan@yahoo.com)*

(175-184)

EVALUASI KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI FISIKA FKIP  
UNIVERSITAS SYIAH KUALA

**Yusrizal**

Program Studi Fisika FKIP Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

*e-mail : [yusrizal\\_fkipunsviah@yahoo.co.id](mailto:yusrizal_fkipunsviah@yahoo.co.id)*

(185-193)

KONDISI SOSIAL PSIKOLOGIS PEREMPUAN JANDA  
KORBAN KONFLIK

(Studi Kasus Kabupaten Aceh Besar, Pidie dan Bireuen)

**M. Husen**

Dosen Jurusan BK FKIP Unsviah

*e-mail: [m.husen57@yahoo.com](mailto:m.husen57@yahoo.com)*

(194-205)

## STRATEGI PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA PEGAWAI ADMINISTRASI UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

**Arwildayanto**

Dosen Universitas Negeri Gorontalo

e-mail : [arwildayanto@ung.ac.id](mailto:arwildayanto@ung.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to identify the work culture and find solutions to improve the achievement of implementation main duties and functions administrative officer State University of Gorontalo (UNG). This study sought to identify further administrative officer UNG understanding about work culture, identifying cultural values, identifying the role of leadership in shaping work culture, and identify implementation obstacles achievement Tupoksi. This study uses quantitative methods. The results showed that the implementation Tupoksi of an administrative officer UNG are in both categories, while the works are in the category of culture enough. Work culture has not significantly affect the achievement of the implementation Tupoksi of an administrative officer UNG. This is due to the work unit that handles the establishment, enhancement and development work culture UNG no administrative staff. Whereas the establishment and cultivation of cultural values of work needs to be done in a long time, continuous and organized. The study recommends the development of the central importance of work quality culture as a strategic business unit embed, establish, disseminate, and develop a work culture on campus, including encouraging the achievement of the implementation of the duties and functions of administrative staff UNG.*

*Keywords: Work Culture, Achievement Tupoksi of the Implementation*

### PENDAHULUAN

UNG menetapkan empat pilar yang pengembangan kinerja unit-unit pelaksana akademik, terdiri dari *pertama*, pilar *quality assurance*, yakni setiap komponen-komponen kerja memiliki standar kerja sebagai tolak ukur penjaminan mutu akademik. *Kedua*, pengembangan *soft skill*, pegawai administrasi memiliki kecakapan-kecakapan profesional seperti budaya pengembangan efisiensi dan efektifitas serta produktivitas dalam mengambil tindakan pelayanan akademik. *ketiga*, *information technology*, segala urusan akademik harus berkemas situs-situs Universitas Negeri Gorontalo yang telah disiapkan, agar mudah diakses sekaligus memperlancar penyebaran informasi yang disebarluaskan kepada khalayak akademik baik secara internal maupun eksternal. *Keempat*, terkait dengan pilar lingkungan atau *environment*, artinya budaya keteraturan dan lingkungan lingkungan akademik yang dapat memberi motivasi dalam kenyamanan kerja sehingga produktifitas akademik dapat tercipta dengan baik dan optimal.

Untuk itu salah satu unggulan yang patut diprakarsai berdasarkan pilar pengembangan UNG adalah pengembangan budaya kerja pegawai administrasi. Untuk itu, kajian karakteristik, tingkat efisiensi dan efektifitas kerja pegawai administrasi menjadi urgen di UNG. Menyoroti budaya kerja pegawai administrasi UNG, maka

dimulai dari kajian budaya kerja dari pegawai yang dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja" (Supriyadi & Triguno, 2006: 8).

Lembaga Administrasi Negara (LAN) menjelaskan, *Pertama*, budaya kerja aparatur negara diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. *Kedua*, budaya kerja merupakan pola tingkah laku dan nilai-nilai yang disepakati karyawan dalam bekerja, misalnya perilaku dalam menjalankan tugas, karier, promosi, *reward* dan sebagainya. *Tertiga*, budaya kerja berarti cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap "kerja" (LAN, 2004:12).

Di lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara, hal ini sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 5/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, dimana budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung di dalam institusi atau sistem kerja, sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakan tugasnya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari secara profesional. Budaya kerja aparatur negara diharapkan dapat bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan beraktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Peranan budaya kerja dalam suatu institusi dapat sebagai daya dorong yang efektif dalam mencapai tujuan sesuai visi dan misi organisasi. Budaya kerja yang efektif dilaksanakan dalam suatu organisasi dapat: a) menyatukan cara berpikir, berperilaku dan bertindak seluruh insan organisasi. b) mempermudah penetapan dan implementasi visi, misi dan strategi dalam organisasi, c) memperkuat kerjasama tim dalam organisasi, menghilangkan friksi-friksi internal yang timbul, d) memperkuat ketahanan dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/4/2002, menjelaskan nilai-nilai dasar budaya kerja aparatur negara terdiri dari 34 unsur nilai atau 17 pasang nilai yang dapat dikembangkan oleh setiap aparatur negara sehingga antara nilai-nilai yang diyakini dan kerja sebagai bentuk aktualisasi keyakinan tersebut, dapat menumbuhkan motivasi dan tanggung jawab terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja, sebagai berikut: 1) komitmen dan konsisten (terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kebijakan Negara serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; 2) wewenang dan tanggung jawab; 3) keikhlasan dan kejujuran; 4) integritas & profesionalisme; 5) kreativitas & kepekaan/sensitivitas (terhadap lingkungan tugas); 6) kepemimpinan dan keteladanan; 7) kebersamaan dan dinamika kelompok kerja; 8) ketepatan/keakuratan dan kecepatan; 9) rasionalitas dan kecerdasan emosi; 10) keteguhan dan ketegasan; 11) Disiplin dan keteraturan bekerja; 12) keberanian dan kearifan (dalam mengambil keputusan dan mengatasi konflik); 13) dedikasi dan loyalitas; 14) semangat dan motivasi; 15) ketekunan dan kesabaran; 16) keadilan dan keterbukaan; dan 17) penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (yang diperlukan untuk

melaksanakan tugas pekerjaan, terutama metode analisis dan pengambilan keputusan/ keahlian/ keterampilan manajerial, teknis, hukum, administrasi, keterampilan sosial komunikasi.

Dengan budaya kerja diharapkan agar sikap dan perilaku yang tumbuh dan dilaksanakan secara sadar dalam mengikuti berbagai ketentuan, peraturan, hukum, etika dan moral yang bersifat mengatur kehidupan antar pribadi dan antar kelompok masyarakat. Karena bekerja merupakan ibadah, maka bekerja merupakan panggilan melaksanakan tugas mulia, agar menjadi orang pilihan yang unggul, berprestasi mengaktualisasikan jati dirinya.

Surat Keputusan MENPAN Nomor 25/KEP/M. PAN/04/2002 tanggal 25/04/2002 tentang budaya kerja instansi pemerintah memberikan penguatan urgensi budaya kerja diimplementasikan namun realitasnya di instansi pemerintah, salah satunya dinilai masih belum efektif, hal ini bisa ditunjukkan oleh beberapa faktor antara lain 1) sikap mental para pegawai administrasi dalam merespon dan mentaati berbagai kepegawaian dinilai masih kurang, 2) program peningkatan disiplin dan efektivitas ketercapaian kerja pegawai administrasi belum dapat dilaksanakan secara efektif, 3) masih adanya pegawai administrasi pulang kantor lebih awal tanpa ijin dan alasan yang jelas, 4) selama jam kerja tidak melaksanakan pekerjaan, 5) masih adanya pegawai administrasi yang memiliki prestasi kerja relatif kurang baik, 6) masih adanya pegawai administrasi yang memiliki tanggung jawab rendah, dedikasi dan loyalitas relatif rendah.

Sikap & mental pegawai administrasi di atas seolah-olah sudah merupakan budaya kerja, yang menimbulkan dampak negatif terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas kerja, sehingga mempengaruhi ketercapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Uraian di atas menunjukkan bahwa secara faktual budaya kerja pegawai administrasi UNG masih perlu peningkatan. Rendahnya budaya kerja pegawai administrasi UNG ini bisa diamati dari beberapa fenomena antara lain; masih rendahnya tingkat pelayanan terhadap stakeholders, penguasaan terhadap ketentuan kerja pegawai administrasi masih rendah, kemampuan, sikap mental, inisiatif, kreativitas dan produktivitas serta disiplin kerja pegawai administrasi yang ditunjukkan masih rendah, sehingga optimalisasi ketercapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tidak tercapai secara maksimal.

Selain itu, tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai yang dapat diterima atau tidak. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi dan terjadi perubahan budaya kerja yang diinginkan (Robbins, 1999). Dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam budaya kerja pegawai administrasi sangat penting, karena masalah budaya kerja terletak pada diri kita masing-masing, musuh budaya kerja pun adalah diri kita sendiri (Triguno, 2004:29).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah, 1) bagaimanakah nilai-nilai budaya kerja diterapkan pada pegawai administrasi UNG?, 2) bagaimana hambatan yang dihadapi dalam penanaman budaya kerja pegawai administrasi UNG, 3) bagaimana peran pimpinan dalam penerapan budaya kerja pegawai administrasi UNG, 4) bagaimana ketercapaian Tupoksi pegawai administrasi UNG, 5) bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap ketercapaian pelaksanaan Tupoksi pegawai administrasi UNG?

Adapun aspek yang mendorong pentingnya dilakukan penelitian tentang budaya kerja pegawai administrasi UNG; 1) memperkaya kajian ilmu manajemen pendidikan untuk digunakan sebagai referensi bagi peneliti dan pengamat masalah pendidikan, 2) memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan sumber daya manusia.

Lingkungan UNG khususnya untuk peningkatan budaya kerja pegawai administrasi, 3) pengambil kebijakan dapat mengambil membuat keputusan bagi perbaikan dan penyempurnaan manajemen sumber daya manusia khususnya pegawai administrasi UNG.

Budaya kerja merupakan aspek strategis dalam peningkatan dan pencapaian Tupoksi pegawai administrasi. Selama ini pendekatan manajemen SDM berupa "reward and punishment" ternyata belum menyelesaikan masalah. Untuk itu diperlukan alternatif lain yang bisa memaksimalkan pencapaian kerjanya dengan cara pendekatan budaya kerja. Urgensi penelitian ini dilakukan berkaitan dengan, 1) ketepatan dalam penetapan kebijakan berkaitan dengan pembinaan pegawai secara manusiawi, 2) memberikan stimulus dalam melaksanakan pekerjaan melalui pembentukan budaya kerja yang berakar pada nilai-nilai luhur yang diyakininya, 3) membuat unit kerja yang selalu bertugas memompa energi guru dalam urusan budaya kerja.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif survey menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Gay dalam (Suharsimi, 2010:309) menyatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat dilaksanakan penelitian ini yang akan mendeskripsikan berbagai hal yang berkenaan ketercapaian pelaksanaan Tupoksi pegawai administrasi, dan melihat budaya kerja sebagai indikasi keberhasilan pencapaian pelaksanaan Tupoksi serta upaya yang ditempuh untuk mengatasi kendala-permasalahan dalam pengembangan budaya kerja pegawai administrasi.

Penelitian ini dilaksanakan di UNG dengan populasi 236 orang pegawai administrasi. Teknik pengambilan sampel *stratified proportional random sampling*, menggunakan rumus Cochran (1977) menghasilkan sampel penelitian sesuai dengan proporsi karakteristik strata populasi menurut jenis kelamin adalah  $p_1=110$  orang =0,47 dan  $q_1=126$  orang = 0,53; karakteristik budaya Gorontalo  $p_2=206$  orang =0,86 dan  $q_2=.38$  orang = 0,14; karakteristik umur  $p_3= 126$  orang = 0,56 dan  $q_3=110= 0,44$ . Hasil perhitungan ini menetapkan sampel terpilih berjumlah 67 orang atau 29% dari populasi.

Data yang dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data primer diambil melalui kuisioner yang di isi responden. Observasi dilakukan menggunakan panca indera peneliti. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi/arsip UNG berupa buku, laporan kerja tahunan pegawai, dan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yang diawali analisis distribusi frekuensi untuk melihat karakter variabel penelitian, seperti jenis kelamin, umur dan latar belakang budaya dari masing-masing variabel. Analisis distribusi frekuensi diolah melalui perangkat lunak komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for Social Science*)

Sebelum teknik analisis statistik diterapkan dipenuhi persyaratan pengujian analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji koefisien residu.

Metode statistik digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana pada taraf signifikansi 0,05% atau  $\alpha = 0,05$  untuk mengetahui besarnya  $r_x$ ,  $r_y$ ,  $r_{xy}^2$  sedangkan analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui besarnya

pengaruh budaya kerja (X) terhadap pelaksanaan Tupoksi pegawai administrasi UNG (Y).

**HASIL PENELITIAN**

Jumlah pertanyaan angket variabel ketercapaian Tupoksi pegawai administrasi UNG 29 item. Skor jawaban minimum 79 dan maksimum 115. Dari pengolahan data diperoleh skor rata-rata 101,37, median 101,00, modus 100,26, standar deviasi 9,02.

Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dengan skor ideal diperoleh kecenderungan variabel ketercapaian Tupoksi pegawai administrasi UNG 87,38%. Hal ini menunjukkan ketercapaian pelaksanaan Tupoksi pegawai administrasi UNG dapat dikelompokkan dalam kategori baik.

Jumlah butir pertanyaan angket untuk variabel budaya kerja pegawai administrasi UNG berjumlah 28 butir. Skor jawaban minimum 78 dan maksimum 107. Skor jawaban yang diperoleh menyebar dari skor 78 sampai 107. Dari pengolahan data diperoleh skor rata-rata 95,66, median 96,50, modus 98,18, standar deviasi 7,69.

Berdasarkan perbandingan skor rata-rata dengan skor ideal diperoleh kecenderungan variabel budaya kerja pegawai administrasi UNG 84,41%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai administrasi UNG dapat dikelompokkan dalam kategori cukup.

Gambaran lengkap skor, nilai kecenderungan sentral dan standar deviasi melalui penafsiran persentase mean dibandingkan dengan skor ideal secara detail dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Rangkuman Deskripsi Variabel Yang Diteliti**

DESKRIPSI	TUPOKSI	BUDKER
N	68	68
Mean	101.37	95.66
Median	101	96.5
Modus	100.26	98.18
Std. Error of Mean	1.094	0.933
Sum	6893	6505
Minimum	79	78
Maximum	115	107
Range	36	29
First	112	94
Last	86	99
Std. Deviation	9.024	7.693

Sumber : Diolah melalui SPSS versi 16

Berkenaan dengan ketercapaian Tupoksi pegawai administrasi UNG, maka diberlakukan analisis beban kerja, sekaligus *Matriks Key Performance Indicators (KPI)* untuk mengukur kinerja pegawai administrasi UNG.

Pengujian hipotesis diawali dengan analisis korelasi sederhana dan diikuti dengan penentuan besaran pengaruh variabel X terhadap Y menggunakan analisis regresi sederhana juga.

