

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan dapat menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persimpangan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan kinerja (performance).

Sebagai unsur aparatur pemerintah, pegawai sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini sangat jelas bahwa kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagai mana dikemukakan didalam Undang-Undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan

nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar ( out-come). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output ( hasil kerja ). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan

yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini di maksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Bagian Umum Setda Kabupaten Klaten adalah suatu instansi dalam unsur staf Sekretariat Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi dan Pembangunan. Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah dalam penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan urusan tata usaha & kearsipan, rumah tangga, perlengkapan, dan penatausahaan keuangan di lingkungan Sekretariat Daerah.

Sedangkan fenomena kinerja pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Klaten saat ini sudah seperti yang di harapkan, hal ini bisa di lihat dari pegawai yang masih melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing dan tetap semangat dalam mengerjakannya. Sehingga dapat menciptakan ketertiba dan dalam mencapai suatu tujuan pekerjaan. Meskipun ada beberapa ketidaksesuaian latarbelakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan, ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA tetapi pekerjaanya mengarsip surat dan dan ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA tetapi pekerjaanya mengurus segala kebutuhan rumah dinas juga tidak menghambat suatu pekerjaan. Berbedanya suatu latar belakang pendidikan tidak membuat adanya suatu perselisihan ataupun ketidak nyamanan dalam lingkungan kerja, tetapi justru menambah keharmonisan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dari segi disiplin dalam waktu masih terlihat baik dan tertib. Dan juga dalam mengerjakan pekerjaan seluruh pegawai melakukan dengan sangat baik dan tepat waktu. Sehingga tidak terjadi suatu keterlambatan dalam melakukan pekerjaan. Karena para pegawai memanfaatkan disiplin waktu dengan baik. Melihat peranan pegawai yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan, maka keberadaan pegawai harus diperhatikan, misalnya dengan membina hubungan yang lebih jauh agar tercipta saling pengertian, kepercayaan dan kerja sama antara pimpinan dengan pegawai. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi karena dengan adanya komunikasi maka kejelasan masalah pun akan tercipta, adanya keterbukaan, perhatian, dukungan dan yang terpenting adalah adanya suatu rasa kebersamaan diantara keduanya baik pegawai maupun pimpinan.

Iklm Komunikasi Organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi juga merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama pihak organisasi, karena kepuasan komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. sehingga nantinya organisasi dapat mengambil tindakan yang paling tepat untuk mengembangkan organisasi.

Iklm komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Suatu iklim komunikasi berkembang dalam konteks

organisasi. Redding (1972) mengatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting dari pada keterampilan atau teknik-teknik semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Pace and Faules mengatakan iklim komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. (Pace dan Faules, 2002).<sup>1</sup>

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh

---

<sup>1</sup>Wayne Pace, Faules Don. 2005. Komunikasi Organisasi Strategi Kinerja Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya

organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi.

Seorang pimpinan dalam suatu instansi harus mampu memberikan penilaian kinerja kepada stafnya. Kemampuan seorang atasan untuk menilai dan mempengaruhi, mengarahkan, dan ini satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Pimpinan yang dapat melihat kinerja karyawan sebagai suatu system akan mampu meramalkan perilaku dari bawahannya. Penilaian kinerja itu penting karena dengan adanya penilaian ini di harapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Semakin ketatnya persaingan usaha mendorong setiap instansi meningkatkan produktivitas kerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas, yang diharapkan mampu berdampak positif pada menguatkan prestasi instansi. Usaha pencapaian prestasi tersebut merupakan sebuah proses panjang yang melibatkan seluruh sumber daya dalam instansi terutama staf sebagai sumber daya manusia. Sehingga pada hakikatnya semakin tinggi kualitas staf yang dimiliki instansi pemerintahan maka akan semakin tinggi pula kualitas kerjanya. Kualitas yang dimiliki staf tidak hanya berasal pada kecerdasan, keahlian maupun keterampilan, tetapi juga kinerja maka diharapkan mampu menumbuhkan pula keinginan dan semangat untuk bekerja maksimal, sehingga akhirnya berdampak pada keefektifan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut maka komunikasi dirasakan menjadi sangat penting dan merupakan sumber bagi kehidupan dan kedinamisan suatu instansi pemerintahan. Dengan berkomunikasi seorang atasan dapat mengetahui aspirasi bawahannya dan seorang bawahan dapat menangkap kehendak atasan dengan baik. Keadaan seperti ini pada akhirnya akan mampu memacu kinerja staf dalam bekerja karena komunikasi yang terjadi memungkinkan lahirnya suasana akrab dan penuh dukungan.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari permasalahan yang telah di jelaskan dia atas, maka rumusan masalah yang diangkat adalah sebagai berikut :**Bagaimana“iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten klaten periode november-desember 2018 (studi deskriptif kualitatif iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di bagian umum sekretaris daerah kabupaten klaten periode november-desember 2018)”**

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klaten periode November-Desember 2018.

1. Untuk mengetahui tingkat Suppotiveness dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Setda Kab.Klaten
2. Untuk mengetahui tingkat Partisipasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Setda Kab.Klaten
3. Untuk mengetahui tingkat Kepercayaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Setda Kab.Klaten
4. Untuk mengetahui tingkat Keterbukaan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Setda Kab.Klaten
5. Untuk mengetahui tingat kinerja pegawai di Kantor Bagian Umum Setda Kab.Klaten

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah

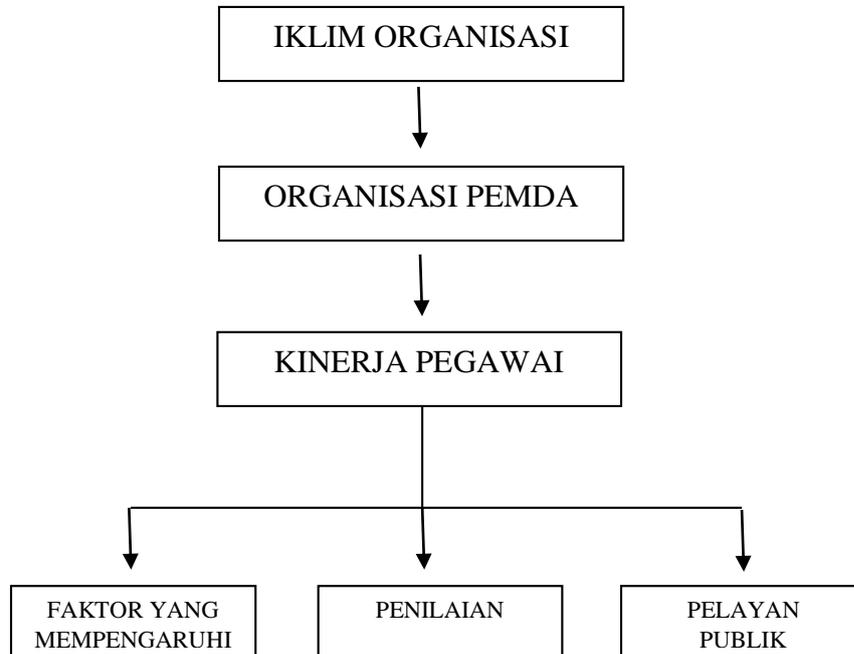
### **1. Secara Akademis**

Penelitian ini berupaya untuk menghasilkan suatu kajian dari sudut akademis, memberikan sebuah kontribusi bagi perkembangan ilmu komunikasi khususnya pada bidang Public Relation. Penelitian ini juga diharapkan memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian selanjutnya mengenai tingkat iklim komunikasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### **2. Secara Praktik**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab.Klaten untuk meningkatkan kepuasan pegawai supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## E. Kerangka Konsep



*Bagan 1. Kerangka Konsep*

### a. Iklim Organisasi

Dari sini dapat dikatakan bahwa iklim komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja dan masa kerja pegawai dalam organisasi. Dari uraian di atas mengenai iklim komunikasi organisasi, kita dapat melihat pentingnya peran iklim komunikasi organisasi bagi kehidupan sebuah organisasi. Oleh karena itu iklim komunikasi organisasi merupakan hal penting yang tidak boleh diabaikan, tetapi harus diperhatikan oleh organisasi.

**b. Organisasi Pemerintah Daerah**

Wilayah Negara Kesatuan RI di bagi dalam Daerah Provinsi DAN Provinsi di bagi atas Kabupaten dan Kota yang masing-masing mempunyai Pemerintah Daerah. Daerah provinsi disamping sebagai memiliki status Daerah Otonom, juga berkedudukan sebagai wilayah Administrasi. Sedangkan Daerah Kota dan Daerah Kabupaten sepenuhnya berkedudukan sebagai Daerah Otonom.

Daerah Otonom adalah Daerah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan Pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan RI. (UU. No.32/2004)

Otonomi Daerah adalah hak, kewenangan dan kewajiban Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan Pemerintah dan kegiatan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan Perundang-undangan. (Pasal 1 ayat 5 )<sup>2</sup>

**c. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan

---

<sup>2</sup>[www.scribd.com/document/331405178/Organisasi-Pemerintah-Daerah](http://www.scribd.com/document/331405178/Organisasi-Pemerintah-Daerah)

tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

## **F. Metodologi Penelitian**

### **a. Jenis Penelitian**

Berdasarkan judul, rumusan masalah dan tujuan yang telah dipaparkan, maka penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif. Pendekatan Kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada Metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi, dan implementasi model secara kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian kepada masalah-masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Dengan penelitian deskriptif, peneliti berusaha mendeskripsikan peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat

perhatian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Variabel yang diteliti bisa tunggal (satu variabel) bisa juga lebih dan satu variabel.

Metode ini digunakan karena memiliki beberapa faktor pertimbangan, yaitu pertama karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Faktor kedua karena memiliki studi deskriptif didalamnya yaitu dilakukan melalui hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Kemudian metode ini menyajikan hakikat hubungan secara langsung yang dilakukan dengan responden atau objek penelitian

**b. Subjek dan Objek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menyasar di Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten pada subjek yang dapat memberikan informasi terkait penelitian yang akan dilakukan terhadap iklim komunikasi organisasi yang terjadi di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Subjek penelitian yang diambil adalah dua posisi kunci yaitu pada kepala bagian(atasan) dan sub bagian yang terkait pada iklim komunikasi organisasi pada Bagian Umum Setda Kab.Klaten. Kepala Bagian Umum dipegang oleh Ibu Rina Nugroho WD AP,MH beliau bertugas mengatur jalannya pekerjaan urusan perlengkapan, rumah tangga dan pengelolaan aset daerah. Kemudian pada sub.bagian Rumah Tangga di pegang oleh ibu

Siskawanti, SE beliau membantu tugas kepala bagian umum dan perlengkapan dan juga mengendalikan urusan rumah tangga. Pada bagian staf terdapat dua staf Rumah Tangga yaitu Bpk Windarto dan Muh. Lutfi Y A.md beliau bertugas membantu kepala sub bagian rumah tangga.

Adapun objek penelitian ini adalah iklim komunikasi organisasi yang dilakukan oleh internal di Bagian Umum Setda Kab.Klaten. Fokus penelitian ini adalah untu mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang terjadi di Bagian Umum Setda Kab.Klaten.Dengan memilih subyek melibatkan pimpinan serta bawahan di rasa cukup untuk memberikan informasi ataupun data yang sesuai dengan yang diperlukan oleh penulis. Pimpinan yang dipilih adalah pemimpin yang tentunya berkompeten dalam bidang atau bagianya masing-masing sehingga tentu tidak ada kejanggalan atau pun memanipulasi data dari informasi yang diperlukan.

Penulis memilih pimpinan dan bawahan dalam bidangnya tentu dapat memberikan informasi yang dibutuhkannya. Bidang yang sudah dipahami pimpinan tentu dapat memberikan pandangan tersendiri dari pernyataan yang disampaikan penulis.

**c. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Klaten, lebih tepatnya di Kantor Bagian Umum Setda Kabupaten Klaten yang terletak di Jalan Pemuda No.294 Kabupaten Klaten, Jawa Tengah.

**d. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data penelitian yang akurat diperlukan adanya data yang tersusun dan valid, sehingga dapat mengungkapkan permasalahan yang akan diteliti, adapun metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

**1) Data Primer**

Data Primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Sumber data primer yaitu sumber pertama dimana sebuah data dihasilkan. Sumber yang didapatkan melalui pimpinan dan kepala sub.bagian yang berada di kantor tempat penulis bekerja.

**2) Wawancara Mendalam**

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang di wawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada

kesempatan lain. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam.

Dalam penelitian dikenal teknik wawancara-mendalam. Teknik ini biasanya melekat erat dengan penelitian kualitatif. Wawancara mendalam (in-depth interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Keunggulannya ialah memungkinkan peneliti mendapatkan jumlah data yang banyak, sebaliknya kelemahan ialah karena wawancara melibatkan aspek emosi, maka kerjasama yang baik antara pewawancara dan yang diwawancarai sangat diperlukan.

Wawancara dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada subjek yang telah dipilih yaitu Pimpinan dan staf pada kantor tersebut. Kemudian dalam wawancara tersebut akan dilakukan penyaringan informasi agar tidak terjadi permasalahan dalam menuangkan pada penulisan skripsi ini. Pada wawancara ini atasan saya selaku kepala bagian di tempat saya bekerja menjelaskan bahwa dalam

memberikan motivasi tidak hanya melalui kata-kata ataupun dukungan penuh. Bisa juga dengan mengajak seluruh pegawai dengan makan ataupun libur bersama sebagai bentuk motivasi.

### **3) Observasi**

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dalam menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya. Observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatan melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra lainnya. Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan.

Observasi yang dilakukan sub bagian di bagian umum setda klaten dengan meninjau dari beberapa kegiatan seperti rapat, sarapan pagi, dan yang sudah dipilih karena setiap bagian tentu memiliki informasi dan kegiatan yang berbeda. Dan beberapa kegiatan dan informasi tersebut nantinya akan dapat disaring kemudian disimpulkan untuk dituangkan dalam penulisan penelitian ini. Pada observasi

ini, saya melakukan pengamatan langsung bagaimana kepala bagian saya ibu Rina Nugroho DW AP,MH memberikan penilaian kinerja dengan cara yang berbeda. Beliau banyak memberikan arahan dan juga dengan memberikan hiburan kepada pegawainya agar dengan adanya dukungan seperti itu dari atasan akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

#### **4) Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang berlalu, dokumentasi bisa berbentuk lisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Pada penelitian ini nantinya akan diberikan sedikit dokumentasi dari setiap bagian yang dipilih sebagai subyek. Seperti gambar pada saat wawancara, dokumentasi kegiatan yang dilakukan pada setiap kegiatan, dan tentunya juga dokumentasi wawancara dalam bentuk tertulis yang nantinya akan membantu mendukung dalam penelitian penulis. Dokumentasi yang saya gunakan adalah, pada saat kami bersama melakukan kegiatan kami tidak lupa melakukan foto bersama atau merekam setiap kegiatan yang kami lakukan. Dengan ini beliau selaku atasan kami mengatakan dokumentasi akan mengingatkan kita dengan perjalanan dalam kita melakukan pekerjaan apa saja kah yang sudah kita capai harus kita

tingkatkan lagi agar menciptakan kinerja yang jauh lebih baik.

**e. Analisis Data**

Analisis merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil berdasarkan elemen dan struktur tertentu. Analisis data kualitatif adalah mencari makna dibalik data yang melalui pengakuan subyek pelakukanya. Peneliti dihadapkan kepada berbagai objek penelitian yang semuanya menghasilkan data yang membutuhkan analisis. Data yang didapat dari obyek penelitian memiliki kaitan yang masih belum jelas. Oleh karenanya, analisis diperlukan untuk mengungkap kaitan tersebut secara jelas sehingga menjadi pemahaman umum.

Menurut Lexy J. Moleong, proses analisis data kualitatif dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar foto dan sebagainya. Setelah ditelaah, langkah selanjutnya adalah reduksi data, penyusunan satuan, kategorisasi dan yang terakhir adalah penafsiran data.<sup>3</sup>

Proses analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Moleong diatas sangat rumit dan terjadi tumpang tindih dalam

---

<sup>3</sup>Lexy J. Moelong.2009.Metodologi Penelitian Kualitatif.Bandung: Remaja Rosda Karya

tahapan-tahapannya. Oleh karena itu, penulis lebih setuju kalau proses analisis data dilakukan melalui tahapan; reduksi data, penyajian atau display data dan kesimpulan atau Verifikasi.

Adapun tahapan analisisnya :

- a) Mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumenasi.
- b) Memastikan validitas data yang diperoleh
- c) Menyaring seluruh data yang masuk
- d) Menyusun seluruh data yang diperoleh dengan menggunakan sistematika pembahasan yang telah direncanakan.