

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

**Oleh**

**ABDUL KARIM Y UMAR**

**E.21.13.107**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian**

**Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM  
KOTA GORONTALO**

**OLEH :**  
**ABDUL KARIM Y UMAR**  
**E.21.13.107**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 07 Juli 2020

Menyutujui :

Pembimbing I



**DR. RAHMISYARI, SE., MM**  
**Nip : 09-291172-02**

Pembimbing II



**SYAMSUL, SE., MSI**  
**Nidn : 0921108502**

## HALAMAN PERSETUJUAN

# PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

Oleh

ABDUL KARIM Y. UMAR

E2113107

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (SI)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
2. Agus Susanto Naue, SE.,M.Si
3. Syaipul Pakaya, SE.,MM
4. DR. Rahmisyari, SE.,MM
5. Syamsul, SE.,MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi  
  
**Dr. Aniswan, S.Psi, SE.,MM**  
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Eka Zahra Solikhah, SE.,MM**  
NIDN : 09 220185 01

### PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ihsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Gorontalo, 07 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan



**ABDUL KARIM Y. UMAR**

**NIM : E2113107**

## *Motto*

*Perjuangan-perjuangan membawa kesulitan-kesulitan  
Perjuangan besar tidak hanya menuntut pengalaman  
Tetapi juga menuntut keberanian  
"bung karno "*

*setiap hari sangka kehidupan begitu cepat, bagaikan pembalap berebut dan  
melaju menjadi nomor satu ,tetapi yang terakhir bukanlah yang terburuk.  
"penulis "*

## *Persembahan*

*Ku persembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya :  
"kapan skripsimu selesai/kapan kamu wisuda "*

*Tersambatulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan,  
Bukan sebuah aib. Asangka kerdusnya jika mengukur kepintaran seseorang  
hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi  
adalah skripsi yang selesai ? baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat  
waktu.*

*ku persembahkan untuk  
kedua orang tuaku, istri dan anakku beserta seluruh keluarga tercinta.*

## ABSTRACT

**Abdul karim Y.Umar.** E2113107. *The influence of organizational structure and organizational culture on the effectiveness of employees' work in the Office of Manpower, Cooperatives and SMEs of Gorontalo City. Guided by Rahmisyari and Syamsul.*

*This research aims to find out how the Organization's Organizational Structure and Culture Affect the Effectiveness of Employees in the Labor Office, Cooperatives and SMEs of Gorontalo City, both simultaneously and partially, the collection of basic data through a list of statements tested through the validity and reability test of each item of statements contained in the list of statements. The method of analysis used is path analysis by first transferring ordinali scale data to the rinterval scale. The objects in this study are Organizational Structure, Organizational Culture And Work Effectiveness.*

*The results of the Organization structure and culture of the First hypothesis show that the structure of the organization and culture simultaneously has a positive and significant effect on the effectiveness of employees in the Office of Manpower, Cooperatives and SMEs of Gorontalo City by 0.770 (77.0%) while 0.23 indicates that there are other variables that were not studied in this study by 23.0%.*

*The results of the second hypothesis test showed that the organizational structure and culture of the organization simultaneously had a positive and significant effect on the effectiveness of employees in the Office of Manpower, Cooperatives and SMEs of Gorontalo City.*

*The Organizational Structure Variable (X1) partially positively and significantly affects employee work effectiveness (Y) by 0.465 (46.5%) and Organizational Cultural Variables (X2) partially positively and significantly affect employee employment effectiveness (Y) by 0.294 (29.4 %).*

**Keywords :** *Organizational Structure, Organizational Culture And Employee Effectiveness*

## ABSTRAK

**Abdul karim Y. Umar. E2113107. Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Yang di bimbing oleh Rahmisyari dan syamsul.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo, baik secara simultan maupun parsial, pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan-pernyataan yang di uji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan-pernyataan yang terdapat pada daftar pernyataan – pernyataan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala rinterval. Objek dalam penelitian ini adalah Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Efektivitas Kerja.

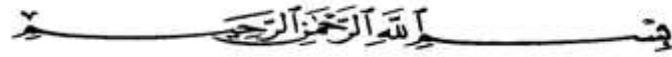
Hasil Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi hipotesis Pertama menunjukkan bahwa Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo sebesar 0,770 (77,0%) sedangkan 0,23 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 23,0%.

Hasil pengujian hipotesis Kedua menunjukkan bahwa Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

Variabel Struktur Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,465 (46,5%) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,294 (29,4 %).

**Kata Kunci :** *Struktur Organisasi, Budaya Organisasi Dan Efektivitas Kerja Pegawai*

## KATA PENGANTAR



**Asalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Segala puja dan Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena dengan izin dan kuasanya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah dengan judul penelitian **“PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA,KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO “**.

Penyusunan karya ilmiah penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Ichsan Gorontalo. dan dalam melakukan penelitian ini penulis mendapatkan kendala terutama dalam perolehan data pra penelitian dan kajian pustaka, namun karena dengan semangat dan usaha serta mendapatkan dorongan dari orang tua sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah penelitian ini.

Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa karya ilmiah penelitian ini masi jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan karya ilmiah penelitian ini.

Dan dalam kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terimah kasih dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti hentinya terutama kepada:

- 1) Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak selaku Ketua Yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- 2) Bapak Dr. Gaffar Latjoke, M.,Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo ,sekaligus
- 3) Bapak Dr. Ariawan ,S.Psi.,SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo



- 4) Ibu Eka Zahra Solikahan,SE.,MM Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
- 5) Dr. Rahmisyari, SE.,MM selaku pembimbing 1 telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis
- 6) Bapak Syamsul ,SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan masukan juga kepada penulis
- 7) Seluruh StafDosen dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Gorontalo yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis.
- 8) OrangTua,Istri, ssaudara-saudara,maupun keluarga atas doa bimbingan selama ini.
- 9) Dan Teman-Teman Manajemen,Akuntansi Angkatan 2013 yang selalu memberikan Motivasi maupun Doa kepada penulis.

Semoga Usulan Penelitian ini dapat dimanfaatkan dan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk perkembangan pengetahuan bagi calon peneliti maupun pihak yang berkepentingan.

Gorontalo,09 Juli 2020

Penulis

Abdul Karim Y. Umar  
E 21.13.107

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN</b>	
<b>HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Pustaka .....	8
2.1.1 Pengertian Organisasi .....	8
2.1.2 Pengertian Struktur .....	9
2.1.2.1 Dimensi-Dimensi Struktur Organisasi .....	10
2.1.2.2 Pentingnya Struktur Organisasi Dalam Organisasi .....	13
2.1.2.3 Model Atau Bentuk-Bentuk Struktur Organisasi .....	15
2.1.3 Budaya Organisasi .....	18
2.1.3.1 Peran dan Fungsi Budaya Organisasi .....	19
2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....	21

2.1.3.3 Tingkat Budaya .....	22
2.1.3.4 Pembentukan Budaya .....	23
2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi .....	24
2.1.4 Efektivitas Kerja .....	24
2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja..	26
2.1.4.2 Indikator-indikator Mengukur Efektivitas Kerja .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran .....	29
2.4 Hipotesis .....	30
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Objek Penelitian .....	32
3.2 Metode Penelitian .....	32
3.2.1 Desain Penelitian .....	32
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian .....	32
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
3.3.1 Populasi .....	35
3.3.2 Sampel .....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.6 Prosedur Pengujian Instrumen Penelitian .....	39
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.6.3 Konversi Data .....	42
3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis .....	43
3.7.1 Analisis Data .....	43
3.7.2 Pengujian Hipotesis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	45
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.1.2 Visi Dan Misi.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm	

Kota Gorontalo .....	48
4.1.4 Analisis Karakteristik Responden.....	49
4.1.5 Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.1.6 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	54
4.2 Analisis Data Statistik .....	56
4.3 Pengujian Hipotesis.....	59
4.3.1 Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Secara simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja .....	59
4.3.2 Struktur Organisasi (Xi) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y).....	59
4.3.3 Budaya Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y).....	60
4.4 Pembahasan.....	60
4.4.1 Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja .....	60
4.4.2 Struktur Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai .....	61
4.4.3 Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	64
DAFTAR PUSTAKA .....	66
JADWAL PENELITIAN .....	92

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel X .....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel Y .....	33
Tabel 3.3 Daftar Penilaian Kuesioner .....	35
Tabel 3.4 Populasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo .....	36
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	40
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Usia .....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	50
Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor .....	51
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Variabel Struktur Organisasi .....	51
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi .....	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Variabel Efektivitas Kerja .....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi..	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi...	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja....	56
Tabel 4.11 koefisien jalur pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y).....	58
Tabel 4.12 pengujian hipotesis variabel struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja .....	60
Tabel 4.13 Jadwal Penelitian.....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikira.....	30
Gambar 3.5 Struktur Pats Analisi .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.....	48
Gambar 4.2 Hasil Hubungan Antara X1 Dan X2 Terhadap Y .....	58

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER .....	68
LAMPIRAN II DATA ORDINAL .....	77
LAMPIRAN III HASIL OLAHAN DATA .....	87
LAMPIRAN IV JADWAL PENELITIAN .....	92
LAMPIRAN V SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN .....	93
LAMPIRAN VI SURAT KETERANGAN DARI TEMPAT PENELITIAN ..	94
LAMPIRAN VII SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI .....	95
LAMPIRAN VIII DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi sasaran perusahaan akan tercapai.

Membangun sebuah organisasi tentunya memiliki struktur organisasi yang sesuai dalam organisasi tersebut, mengapa? Karena struktur organisasi merupakan pondasi atau hal yang sifatnya fundamental dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu struktur organisasi merupakan sebuah landasan atas kegiatan atau aktifitas yang terjadi dalam organisasi. Karena struktur organisasi meliputi pembagian kerja, mekanisme kontrol dan koordinasi tugas.

Struktur organisasi di dalam sebuah organisasi, mengatur tugas antara individu yang satu dan yang lain tidak akan saling berebut atau terjadinya pembagian kerja yang kurang merata. Hal ini juga dapat mengontrol kerja tiap individu di dalam organisasi atau setiap pegawainya. Karena dengan adanya struktur organisasi, setiap individu atau pegawai memiliki tanggung jawab yang



sama serta adanya garis koordinasi yang sama sehingga setiap tugas yang diberikan dapat terselesaikan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Robbins (1990:5) *organizational structure defines how task are to be allocated, who reports to whom, and the formal coordinating mechanisms and interaction patterns that will be followed.* struktur organisasi dapat didefinisikan bagaimana tugas dibagikan, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi formal dan pola interaksi yang dianut. Dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017)

Selain pernyataan diatas mengenai struktur ada hal lain juga sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu mengenai budaya organisasi. Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi, jika pondasi yang di buat tidak cukup kokoh, maka betapa pun bagus nya suatu organisasi, tidak akan cukup kokoh pula untuk menopangnya. Budaya organisasi sering kali di gunakan sebagai sarana dalam mencapai kepentingan organisasi, budaya organisasi telah memberikan pengaruh yang signifikan dalam perubahan secara umum mempengaruhi berbagai bidang dalam interaksi setiap pegawai di dalam organisasi. Beberapa penulis manajemen telah menyimpulkan bahwa budaya organisasi sepenting struktur sejak pertengahan 1980-an selanjutnya berkembang dan terus berkembang.

Secara spesifik, peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan/pegawai yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem

sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dan norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku anggotanya.

Setiap organisasi atau perusahaan menuntut para pegawai harus meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Bagi sebuah organisasi sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan segala kegiatan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan organisasi tidak akan dapat berjalan meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lainnya. Hal ini penting sebab salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kesediaan dan kemampuan individu untuk memberikan sebagian daya upaya masing-masing secara nyata pada sistem kerja sama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya efektivitas yang tinggi maka tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan akan tercapai.

(Barnard, 2005 dalam Machmud, 2013) “menjelaskan *Effectiveness is the degree to which operative goals have been attained* dengan demikian efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektivitas kerja yang tinggi jika pegawai tersebut mampu mencapai tujuan yang dibebankan pada dirinya”.

Semenjak diberlakukannya OPD baru di Kota Gorontalo terhitung mulai tanggal 01 Januari 2017 kemarin, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja telah berganti menjadi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM adalah gabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Dinas Perindustrian perdagangan Koperasi dan UKM Penggabungan

tersebut disesuaikan dengan amanat PP No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Terdapat dua Bidang pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yang berpisah yaitu Bidang Pemberdayaan Sosial dan Bidang Bantuan Jaminan Sosial yang berdiri menjadi Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Dan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM terdapat dua Bidang yang terpisah yaitu Bidang Perindustrian dan Bidang Perdagangan yang berdiri menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo.

Kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota gorontalo mempunyai tugas untuk melakukan sebagian tugas pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja koperasi dan Usaha Kecil Menengah berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas, dan fungsinya juga merencanakan sistem pembinaan ketenaga kerjaan, Koperasi, Usaha Kecil Menengah secara berkesinambungan untuk pengembangannya, mengorganisir pelaksanaan pembinaan ketenaga kerjaan koperasi usaha kecil menengah berdasarkan sistem dan prosedur kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas unit dan mengevaluasi semua kegiatan unit secara terpadu untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo dengan mewawancarai salah satu Kasubag Administrasi keuangan Umum dan kepegawaian atas nama ibu Sefriyanty Utiahman, S.Mn, Kasubag tersebut menjelaskan bahwa, jika ditanya mengenai efektivitas kerja memang masih jauh

dari yang di harapkan, meskipun pihak kantor telah berupaya melakukan seleksi dan pemilihan pegawai yang sesuai untuk di tempatkan di salah satu bidang keahliannya, namun hasil yang di peroleh belum sesuai harapan, karena masih ada pegawai belum mampu atau masih kurang efektif dalam bekerja, hal ini dapat di lihat dari tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai , penyelesaian tugasnya masih kurang tepat waktu yang telah di tetapkan di dalam kantor tersebut, hal ini mengakibatkan efektivitas yang di harapkan tidak dapat di capai.

Di sisi lain dapat di lihat dari masalah koordinasi yang masih kurang, dan begitu pula mengenai tanggung jawab yang di berikan atas pekerjaannya masih kurang juga, dalam hal ini tidak terlalu di anggap penting tugas-tugas yang diberikan pimpinan, kemudian masih ada beberapa para pegawai yang kurang disiplin waktu. Masalah ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo “**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh struktur organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo

2. Seberapa besar pengaruh struktur organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dan tujuan dilakukanya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh(X1)dan budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh struktur organisasi (X1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada dinas tenaga kerja, koperasi dan UKM kota Gorontalo

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsi bagi penelitian selanjutnya demi mengembang ilmu pengetahuan pada umumnya lebih khususnya di bidang manajemen SDM serta dapat di jadikan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi nanti mengenai struktur organisasi, budaya organisasi dan peningkatan efektivitas kerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Bagi organisasi, dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen guna menentukan langkah yang lebih tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai

### **1.4.3 Manfaat penelitian**

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah di dapat dalam bangku perkuliahan khususnya mengenai struktur organisasi, budaya organisasi dan efektivitas kerja

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Organisasi**

Menurut Fahmi (2012:31) (Organisasi berasal dari kata Organ (sebuah kata dalam Bahasa Yunani) yang berarti alat. Bagi seorang pebisnis yang sukses di haruskan untuk memiliki suatu organisasi yang memiliki reputasi yang baik, dalam artian disegani oleh para mitra bisnis serta para pesaing dan juga di cintai oleh para karyawan dengan menerapkan konsep seperti itu maka organisasi di bentuk dengan hasrat memenuhi keinginan – keinginan para *stakeholder's* berbagai pihak terutama pihak pemegang saham yang di anggap sebagai pemilik organisasi) . Oleh karena itu, kita dapat mengartikan organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan sasaran mampu memberikan serta wujudkan kebutuhan berbagai pihak dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Di sisi lain Stephen P. Robbins mendefinisikan organisasi sebagai kesatuan (*entity*) sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok sasaran. Pandangan organisasi sebagai salah satu kesatuan menterjemahkan bahwa setiap bagian dalam organisasi saling berhubungan, permasalahan pada satu bagian akan turut mempengaruhi bagian yang lain, termasuk tidak terkecuali pada sisi

kemajuan pada satu bagian akan berdampak pada bagian yang lain dengan pengaruh yang begitu tinggi seperti ini akan mengakibatkan kualitas dan kuantitas, produktifitas juga akan turut mengalami pengaruh baik peningkatan dan penurunan.

### **2.1.2 Pengertian Struktur organisasi**

Menurut Sulistio dan Budi (2009 :29) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) berpendapat bahwa struktur adalah kerangkah organisasi yang merupakan visualisasi dari tugas ,fungsi, garis wewenang dan tanggung jawab, jabatan dan jumlah pejabat serta batas-batas formal dalam hal apa organisasi itu beroperasi . Struktur organisasi adalah gambaran bagi anggota maupun bagi masyarakat luar (bukan anggota) tentang keadaan organisasi, seperti tugas ; fungsi,garis wewenang, jabatan, dan jumlah pejabat.

Lebih lanjut menurut pendapat Gibson Dkk (1989 : 16-17) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) bahwa struktur organisasi bukan hanya susunan porsi , tugas-tugas pekerjaan dan garis wewenang dari bagian-bagian dalam organisasi, tetapi merupakan pola formal kegiatan dan kaitanya di antara berbagai subunit dalam organisasi. Struktur organisasi menjelaskan tentang pembagian tugas dan wewenang, tetapi struktur organisasi juga menjelaskan bagaimana pola hubungan kerja dari setiap unit yang ada. Sejalan dengan pendapat tersebut Handoko dalam Ambonorwati (2002:23) menyebutkan bahwa struktur organisasi dapat di artikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi di kelola. Handoko juga menyebutkan bahwa struktur organisasi ini mengandung unsur-unsur



spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Menurut Robbins (1990:5) *organizational structure defines how task are to be allocated, who reports to whom, and the formal coordinating mechanisms and interaction patterns that will be followed.* struktur organisasi dapat didefinisikan bagaimana tugas dibagikan, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi formal dan pola interaksi yang dianut). Dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017)

Struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter (1999) dalam Amirullah(2015) adalah kerangka kerja formal organisasi dengan mana tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi,dan dikoordinasikan .pengertian tersebut dapat sebagaimana halnya manusia yang mempunyai kerangka yang menentukan bentuk mereka ,organisasi mempunyai struktur yang menentukan bentuknya

Berdasarkan menurut pendapat para ahli di atas, dapat di Tarik kesimpulan bahwa struktur organisasi menjelaskan bagian yang tidak dapat di pisahkan dari organisasi ketika suatu organisasi di bentuk dan struktur organisasi juga merupakan hal yang paling terpenting dalam suatu organisasi karena meliputi pembagian kerja dan koordinasi antar pegawai.

#### **2.1.2.1 Dimensi-dimensi dasar struktur organisasi**

Ada 3 dimensi dasar struktur organisasi menurut Menurut Rekso Hadi Prodjo dan Handoko (1990:100), Dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) yaitu :

- a) Pembagian kerja, peembagian kerja akan mempengaruhi tingkat prestasi organisasi dengan meminimalisir ketergantungan terhadap individu-individu tertentu atau keterampilan khusus.
- b) Berbagai fungsi yang menempel pada struktur organisasi, yaitu wewenang dan kekuasaan
- c) Departementasi, yaitu pengelompokan kegiatan-kegiatan organisasi

Empat macam keputusan *design* yang menghasilkan struktur organisasi menurut Gibson, Dkk (1997 : 324 -339 dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) yaitu sebagai berikut :

- a. Pembagian kerja ( *Dividion Of Labor* ) yaitu sampai sejauh mana pekerjaan dispesialisasi. semua pekerjaan dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan di antara banyak pemegang pekerjaan . ada dua keuntungan penting dari pembagian kerja : *pertama*, jika pekerjaan mengandung sedikit tugas, maka mudah melatih pentingnya bagi personalia yang di berhentikan, di pindahkan atau yang mangkir; *kedua*, apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang kurang jumlahnya, maka karyawan akan menjadi ahli dalam melaksanakan tugas.
- b. Departementalisasi, yaitu proses penggabungan pekerjaan ke dalam kelompok-kelompok. Jumlah tugas organisasi dibelah ke dalam beberapa tugas yang lebih kecil, tetapi kemudian tugas-tugas tersebut dibagi ke dalam kelompok.

- c. Rentang Kendali (*Span of Central*), pada umumnya hal ini persis dengan keputusan mengenai berapa orang yang dapat diawasi seorang manajer: artinya apakah lembaga lebih efektif jika rentang kendali itu relatif luas atau sempit? Paling sedikit ada tiga faktor yang kelihatan penting dalam menganalisis masalah rentang kendali, yaitu: kontak yang diperlukan antara atasan dan bawahan (*required contact*); tingkat pendidikan dan pelatihan bawahan; dan kemampuan berkomunikasi (*abilty to communicate*).
- d. Pelimpahan Wewenang (*Delegation of Authority*), masalah terakhir yang harus diperhatikan oleh para manajer apabila merancang struktur keorganisasian adalah masalah pelimpahan wewenang. Konsep wewenang bertautan dengan keuntungan relatif dari desentralisasi, yaitu berkaitan dengan hak yang diberikan kepada manajer untuk mengambil keputusan tanpa persetujuan dari manajemen yang lebih tinggi.

Menurut Liliweri dalam Ambonowati( 2002:15) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) memyebutkan ada 3 aspek penting dari variabel struktur organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Ukuran (*size*)
- b. Kompleksitas ( *complexity*)
- c. Formalisasi ( *formalization*)

Pendapat lain dari Mintzberq dalam Ambonowati (2002 : 16 ), dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) ada beberapa unsur-unsur struktur organisasi yaitu :

- a. Spesialisasi
- b. Standarisasi
- c. Koordinasi
- d. Sentralisasi
- e. Ukuran satuan kerja

#### **2.1.2.2 Pentingnya struktur organisasi dalam organisasi**

dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) pentingnya struktur dalam organisasi di ungkapkan oleh S.P Siagian dalam Sulistio dan Budi, (2009:34) berpendapat bahwa :

- 1) Dalam struktur tergambar hierarki kekuasaan dan kewenangan yang berlaku meskipun dewasa ini para pakar makin menonjolkan pentingnya penciptaan struktur yang lebih datar bukan yang hierarki pyramidal ;
- 2) Dalam struktur tergambar kaitanya antara satu satuan kerja dengan satu satuan kerja lain, sekaligus menunjukkan bentuk dan macam interaksi dan interalasi yang harus terjadi.
- 3) Struktur organisasi menjelaskan jaringan informasi yang ada dan dapat di manfaatkan;
- 4) Dalam struktur organisasi terlihat berbagai saluran komunikasi yang tersedia
- 5) Struktur organisasi menggambarkan cara yang di gunakan oleh manajemen puncak memisahkan tugas dan tanggung jawab satuan-satuan kerja yang ada dalam suatu lembaga.

Menurut Rekso Hadi Prodjo dan Handoko (1990: 74), dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) mengatakan bahwa struktur organisasi formal di susun untuk membantu pencapaian sasaran organisasi dengan lebih efektif. Tujuan yang akan menentukan semua tugas pekerjaan, hubungan antara tugas, batas wewenang dan tanggung jawab untuk melaksanakan individu-individu tugas tersebut. Atas dasar kegiatan-kegiatan itu berikutnya disusun pola tetap kaitan-kaitannya di antara bidang-bidang keputusan , maupun pelaksanaan yang mempunyai kedudukan, wewenang, dan tanggung jawab tertentu dan seluruh itu akan menghasilkan kerangka struktur organisasi.

Beberapa paragraf ahli juga berpendapat bahwa kehadiran struktur organisasi tidak bisa di pisahkan dari organisasi, berikut adalah beberapa pendapat paragraf ahli mengenai pentingnya struktur organisasi dalam organisasi, dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) yaitu sebagai berikut :

- 1) Dalam 4 dimensi penting dalam suatu organisasi, Thoha (2011:36), menyebutkan salah satunya adalah tempat atau struktur yang menjadi kerangka orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi tersebut melakukan aktivitasnya;
- 2) Sulistio dan Budi (2009:30), mengungkapkan bahwa, struktur organisasi merupakan variabel yang cukup penting. Konsep struktur mengacu pada cara bagaimana departemen atau unit diatur di dalam suatu sistem menggambarkan keterkaitan antara bagian bagian dan cara pengaturan posisi sistem .

- 3) Robbins (1994:53), juga mengatakan bahwa struktur organisasi yang tepatlah yang akan membuat organisasi menjadi efektif

### **2.1.2.3 Model atau bentuk-bentuk struktur organisasi**

Menurut Thoha (1991;18), dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) struktur organisasi di katakan baik bagi organisasi atau paling sedikit sesuai dengan organisasi, jika struktur tersebut di bentuk sesuai dengan;

- a. sasaran yang hendak dicapai
- b. Kondisi lingkungan yang mengelilingi organisasi
- c. Sifat produksi atau pelayanan yang di hasilkan / di berikan
- d. Dan teknologi yang di pergunakan dalam proses produksi atau pelayanan tersebut

Rekso Hadi Prodjo dan Handoko (1990:75) menjelaskan bahwa ada 4 variabel kunci yang menentukan desain struktur organisasi. dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) yaitu sebagai berikut :

- a. Strategi, struktur akan mengikuti strategi. Jadi perubahan strategi dapat mempengaruhi struktur organisasi tersebut.
- b. Lingkungan yang melingkupinya, bahwa organisasi sebaiknya membentuk struktur sesuai dengan keadaan lingkunganya.
- c. Teknologi yang digunakan. Organisasi yang pengen sukses harus memiliki struktur yang sesuai dengan tingkat teknologinya.

Orang-orang yang terlibat dalam organisasi . Orang-orang yang terlibat ini terbagi dalam dua kelompok, yang pertama adalah pimpinan, bagaimana karakteristik termasuk cara memimpin seorang ketua akan

mempengaruhi struktur organisasi dan memengaruhi penempatan seseorang dalam jabatan. Kedua adalah bawahan, faktor-faktor tingkat pendidikan, latar belakang, derajat keinginan pada pekerjaan merupakan penentu-penentu penting struktur organisasi

Ada beberapa model struktur organisasi yang di ungkapkan parah ahli. Seperti yang di ungkapkan Rekso Hadi Prodjo (1990:87) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) mengklasifikasikan model struktur organisasi menjadi 3 yaitu ;

- a. Model tradisional. Bentuk umum model ini secara esensial adalah pyramid. Struktur ini dapat berkembang seiring dengan perkembangan jaman namun hanya berlaku pada tingkatan bawah dan menengah. Pemegang setiap posisi hierarki organisasi bertanggung jawab, secara teoritis ataupun pada kenyataanya, pada tindakan-tindakan bawahanya yang berkaitan dengan dia.
- b. Model hubungan manusiawi. Teori ini tidak berurusan langsung dengan struktur organisasi, tetapi lebih dimaksudkan sebagai usaha penyediaan sejumlah tehnik bagi para pimpinan, yang akan mendorong mereka dan para bawhanya untuk menyesuaikan diri dengan batasan-batasan struktur yang ada daripada hanya sekedar menyiapkan prinsip-prinsip untuk mengarahkan pereancangan struktur itu sendiri.
- c. Model sumber daya manusia. Model ini di jelaskan bahwa manusia memiliki kemampuan untuk mempelajari pengarahan dan pengendalian lebih kreatif daripada pekerjaan sekarang. Bawahan dilibatkan dalam

menetapkan tujuan organisasi. Perubahan yang terjadi adalah pada hubungan antara bawahan dan atasan, hubungan tugas dan tingkat yang sama, dan bawahan berhak ikut campur dalam menggariskan kegiatan pada dirinya sendiri. Struktur ini memberikan waktu bagi anggotanya untuk mengarahkan dan memutuskan kegiatan sendiri dan setiap anggota akan secara langsung terikat dengan anggota yang lain, sesuai bidangnya.

Tanggung jawabnya hanya pada berhasilnya sasaran yang ingin di capai.

Menurut Syamsi (1994;31-40) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) mengungkapkan pendapatnya tentang beberapa struktur organisasi yaitu ;

1. Struktur Linear (*Line Structure*), struktur ini baik di gunakan oleh organisasi yang masih sederhana, dengan ciri-ciri; kekuasaan dan tanggung jawab langsung dihubungkan dengan jabatan dan tugas tiap tingkatan; bawahanya hanya memiliki satu atasan: kesatuan komando atau perintah; tidak memiliki tenaga staf penasehat.
2. Struktur Lini Dan Staf (*Line and Staff Structure*) struktur ini baik untuk organisasi yang sudah berkembang ,dengan iri memilik beberapa tenaga staf ahli sesuai dengan bidang yang di butuhkan. Dengan tenaga ahli, membuat tugas pimpinan pucuk lebih ringan.
3. Struktur Fungsional (*Funstional Structure*), penciptanya adalah F.W. Taylor, dalam struktur ini masing-masing kepala unut dapat memberikan komando kapada unit lain sesuai dengan bidang atau fungsinya. Selain itu, tiap unit bertugas sebagai penasehat dan pemberi bantuan baik kepada



pucuk atasan maupun kepada unit lain sesuai dengan bidang tugas masing-masing .

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu antropologi ; dengan tokohnya Kilman. Didefinisikan sebagai Filsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sedangkan organisasi berasal dari Bahasa Yunani “*organon*” yang berarti alat atau instrument. arti kata itu menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan organisasi, sasaran akhirnya bukan organisasi melainkan agar dan semua orang terlibat di dalamnya dan mencapai sasaran lain lebih mudah dan lebih efektif Dharodjat (2015: 4-5).

Menurut Laurie J. Mullins (2005) dalam Darodjat (2015) dikatakan budaya organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita kerjakan di dalam suatu organisasi.

Febriy Zakkaria (2014) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berfikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Oleh karena itu melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi . Lebih lanjut Stoner (1996) dalam Maskhin (2016) menjelaskan budaya (*culture*)

merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau culture sering di artikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang di mengerti dan di patuhi bersama yang dimiliki suatu lembaga sehingga anggota organisasi merasa 1 keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan oranisasi lain.

Meurut Sutanto (1997:13) dalam Darodjat (2015:18-19) bahwa pembentukan suatu budaya harus melalui beberapa tahapan yaitu: (1) filsafat pendiri organisasi, (2) seleksi untuk mentukan kriteria, (3) manajemen puncak, (4) proses sosialisasi, (5) budaya organisasi.

### **2.1.3.1 Peran Dan Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Darodjat (2015:10) Secara spesifik peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap perilaku para anggotanya. Sehingga budaya organisasi berperan penting dalam keefektifan dan kefesienan dalam menjalankan perusahaan, sebab budaya menjadi alat untuk mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang dan mampu bertahan,berkembang dan bersaing di perlukan sebuah komitmen yang di pegang teguh ileh seluruh

karyawan agar dapat bertindak bersama-sama melaksanakan pekerjaan sesuai tugas mereka (efektif) dan menyelesaikan dengan benar (efisien).

Ada beberapa fungsi budaya organisasi menurut para ahli dalam bukunya Darodjat (2015) yaitu:

- 1) Budaya organisasi dapat berfungsi untuk menentukan arah organisasi, memilih gaya manajemen yang tepat, dalam mengambil keputusan staffing (Judith R.Gordon,2002)
- 2) Budaya membentuk komitmen dari seluruh karyawan untuk melaksanakan misi-misi,bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya sebagai kekuatan internal dalam memanfaatkan peluang (opportunity) dan mengantisipasi ancaman (threat) Jerald Greenberg, Robert A, Baron (2003).
- 3) Budaya berfungsi sebagai pembuat makna dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap-sikap dan perilaku para kariyawan Stephen P. Robbins. Tomothy A. Judge, (2007)
- 4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja di persepsikan sebagai positif dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan di kelolah secara efektif Robert Kreitner, Angelo Kinicki, (2007)

Menurut Susanto (1997) dalam bukunya Darodjat (2015:1) dikatakan budaya perusahaan dapat di manfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah

pandang anggota terhadap satu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi .

### **2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut penjelasan Dharma (2004) dalam Darodjat (2015:13-14) mengenai karakteristik budaya organisasi itu terdapat 10 karakteristik yang menggambarkan esensi budaya organisasi yaitu :

- 1) Identitas anggota (*Member Identity*), dimana pegawai lebih mengidentifikasi organisasi yang menyeluruh
- 2) Penekanan kelompok (*Group Emphasis*) di mana aktivitas tugas lebih di organisasikan untuk semua kelompok daripada individu
- 3) Fokus orang (*People focus* ) di mana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang di hasilkan oleh karyawan dalam organisasi
- 4) Penyatuan unit (*Unit integration* ) di mana unit unit dalam organisasi di dorong agar berfungsi dengan cara yang terkoordinasi atau bebas
- 5) Pengendalian (*Contol*) di mana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung di gunakan untuk mengawasi dan mengendalikan karyawan
- 6) Toleransi resiko, di mana pekerja di dorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko
- 7) Kriteria ganjaran (*Reward criteria*) di managanjaran seperti peringatan pembayaran dan promosi lebih di alokasikan menurut kinerja pegawai daripada senioritas, favoritisme atau faktor non kinerja

- 8) Toleransi konflik (*Risk tolerance*), di mana karyawan di dorong dan diarahkan menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka
- 9) Orientasi sarana sasaran (*Means-ends orientation* ) di mana manajemen focus pada hasil atau luaran daripada tehnik dan proses yang di gunakan untuk mencapai luaran tersebut
- 10) Fokus pada sistem terbuka (Open-system focus) di mana organisasi monitor dan merespon perubahan dalam lingkungann eksternal.

### **2.1.3.3 Tingkatan Budaya**

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan budaya dalam sebuah organisasi dari yang terlihat dalam perilaku (puncak) sampai pada yang tersembunyi. Schein dalam Mohyi (1996 :85) mengklasifikasikan budaya organisasi dalam tiga kelas yaitu :

- a) Artefak, merupakan aspek-aspek budaya yang terlihat. Artefak lisan, perilaku dan fisik manifestasi nyata dari budaya organisasi
- b) Nilai-nilai yang mendukung, nilai adalah dasar titik berangkat evaluasi yang di pergunakan anggota organisasi untuk menilai organisasi, perbuatan , situasi dan hal-hal lain yang ada dalam organisasi.
- c) Asumsi dasar, adalah keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan hubungan mereka dengan orang lain serta hakekat organisasi .

#### **2.1.3.4 Pembentukan Budaya**

Menurut Sutanto (1997 : 13) dalam Darodjat (2015:18-19) pembentukan suatu budaya yaitu melalui 5 tahapan yaitu :

- 1) Filsafah pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi artinya para pendiri organisasi secara tradisional memiliki dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi dan misi mengenai bagaimana bentuk organisasi tersebut seharusnya
- 2) Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya organisasi, sasaran utama dari proses seleksi adalah menemukan dan mempekerjakan individu yang dimiliki pengetahuan, kepandaian dan kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan di dalam organisasi.
- 3) Manajemen puncak, perilaku dan tindakan mereka akan berpengaruh terhadap budaya organisasi
- 4) Proses sosialisasi merupakan langkah yang tepat untuk mempertahankan budaya organisasi, terutama sosialisasi yang ditujukan bagi anggota baru.
- 5) Budaya organisasi seluruh anggota organisasi seharusnya mengetahui dan memahami mengenai terbentuknya budaya organisasi, pentingnya bagi kemajuan organisasi, termasuk bagi pengembangan dirinya.

### 2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Pengukuran budaya organisasi menurut “Caldwell, D.F People And Organizational Culture “ (2000 : 487-516) dalam bukunya Darodjad (2015) ada 7 indikator yaitu :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana para karyawan di dorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan di harapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada tehnik dan proses yang di gunakan untuk mencapai hasil.
- 4) Orientasi orang. Yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar timtim bukanya individu-individu
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukan santai-santai.
- 7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan di pertahankanya quo dari pada pertumbuhan.

### 2.1.4 Evektifitas kerja

Efektivitas berasal dari kata *effective*, yang artinya berhasil atau ditaati. Keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran sangat bergantung pada

kemampuan pegawai bekerja secara efektif yaitu bekerja sesuai dengan ketentuan dan mentaati setiap aturan yang dimiliki organisasi (Echols dan Shadily, 1997 dalam Machmud, 2013).

efektivitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang di kehendaki (Sutarto, 2011 : 95 ). Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasional. Efektivitas kerja di perlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang di kehendaki organisasi

“Menurut Hasibuan (2014 : 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja ,kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik”.

Lebih lanjut di jelaskan menurut Siagian (2011:95) , efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya . sedangkan menurut Kusdi ( 2010 : 94), efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah di tetapkan , di mana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan – tujuan itu mencerminkan konstituen strategis ,kepentingan subjektif penilaian, dan tahap pertumbuhan organisasi.



(Barnard, 2005 dalam Machmud, 2013 mengatakan *Effectiveness is the degree to which operative goals have been attained* dengan demikian efektivitas berkenaan dengan pencapaian sasaran kerja yang dimiliki oleh setiap pekerja, seseorang pegawai dinyatakan memiliki efektivitas kerja yang tinggi jika karyawan tersebut mampu mencapai sasaran yang dibebankan pada dirinya).

Berdasarkan menurut pendapat di atas , dapat di simpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang di lakukan dengan baik dan benar sehingga pencapain sasaran organisasi sesuai yang di rencanakan oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri, dan penggunaan kinerja yang efektif dan terarah merupakan kunci peningkatan efektivitas kerja pegawai sehingga membutuhkan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah di tetapkan oleh organisasi

#### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja**

Menurut Richard M Steers (2010 : 98) ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja , yaitu :

##### **1. Karakteristik organisasi**

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara . struktur yang di maksud adalah kaitan yang relatif tetap sifatnya, seperti di jumpai dalam organisasi sehubungan dengan susunan sumber daya manusia .

Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokan orang-orang didalam menyelesaikan

pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi di dalam mencapai tujuan, di samping itu juga diuntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

## 2. Karakteristik lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya kaitanya dengan masyarakat sekitar, sedangkan lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya pegawai atau pegawai di perusahaan tersebut.

Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada 3 variabel yaitu :

- 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- 3) Tingkat rasionalitas organisasi

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

## 3. Karakteristik pekerja

Pada kenyataan para pegawai atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku

merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya sasaran organisasi.

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi ,oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian sasaran organisasi.

#### 4. Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi kesuksesan organisasi semakin sulit.

#### **2.1.4.2 Indikator-indikator efektivitas kerja**

Ada beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2014 : 105) yaitu :

##### 1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang di hasilkan di bawah kondisi normal. Hal ii dapat di lihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang di dapat atau di alaminya selama bekerja.

##### 2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang di tunjukan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam melakukan pekerjaan.

### 3) Pemampaan waktu

Pemampaan waktu adalah penggunaan masa kerja yang di sesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang di tetapkan.

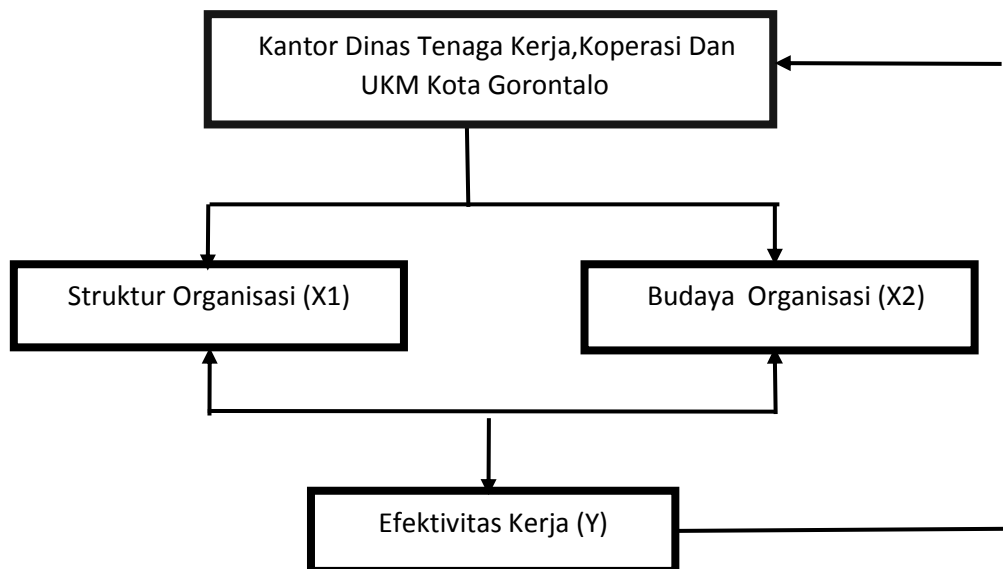
## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 penelitian terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
Santy yulfiani girsang (2016)	Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Vindia Agro Industri kabupaten simalungun sumatera utara	Regresi sederhana	adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja.
Idham yusuf emri (2009)	Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Ri Provinsi Sumatra Utara	Regresi sederhana	Adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai
Taufiq wahyudi (2017)	Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. INTI Karsa Persada (kalla hospitality) makasar	Regresi sederhana	“Adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan secara simultan maupun parsial”.
Risda dessy Novita (2010)	Pengaruh struktur organisasi terhadap peningkatan efektivitas kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan	Regresi sederhana	“Adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan secara”.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir teoritis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah di lakukan. Sehingga kerangka pikir teoritis yang akan di kembangkan dalam penelitian ini adalah seperti yang di tunjukan gambar di bawah ini :



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

Sumber : data primer 2019

Kerangka berfikir di atas menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu struktur organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu efektivitas kerja dan variabel X2 yaitu budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi variabel Y yaitu efektivitas kerja sehingga variabel X1 dan X2 memberi pengaruh terhadap variabel Y .

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:84) adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis harus dibuktikan kebenarannya karena masih merupakan dugaan. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah

- 1) Struktur organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja (Y) Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

- 2) Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja (Y) pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo
- 3) Struktur organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh struktur organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

#### **3.2 Metode penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian metode penelitian survey. Menurut Kerlinger dalam Riduwan (2014:49) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan kaitan antar variabel sosiologis maupun psikologi..

##### **3.2.1 Desain penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

##### **3.2.2 Operasionalisasi variabel penelitian**

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian, maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi. Sugiyono (2015:2) menjelaskan bahwa variabel adalah suatu hal yang berbentuk apa saja

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Yang menjadi variabel peneliti terdiri dari tiga variabel yaitu struktur organisasi (X1), budaya organisasi (X2) dan variabel (Y) efektivitas kerja. Untuk memudahkan memahami variabel penelitian yang digunakan, maka peneliti menjabarkan dalam bentuk operasional variabel yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel X**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Struktur organisasi (X1)	Struktur Organisasi	1. Pembagian kerja 2. Wewenang dan kekuasaan 3. departementasi	Ordinal
Budaya organisasi (X2)	Pengukuran budaya organisasi	1. inovasi dan keberanian mengambil resiko 2. perhatian pada hal-hal rinci 3. orientasi hasil 4. orientasi orang 5. orientasi tim 6. keagresifan 7. stabilitas	Ordinal

Sumber :Variabel (X1), Rekso Hadi Prodjo dan Handoko (1990:100), dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017)  
(X2) menurut Caldwell, D.F.” People And Organizational Culture “ (2000 : 487-516) dalam Darodjad (2015)

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja (Y)	Pengukuran efektivitas kerja	1. kuantitas kerja 2. kualitas kerja 3. pemanfaatan waktu	Ordinal

Sumber : variabel (Y) Hasibuan (2014 : 10)



**a. Ukuran Variabel X1**

Menurut Rekso Hadi Prodjo dan Handoko (1990:100), dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) Pengukuran variabel X1 strruktur organisasi diukur melalui indikator-indikator seperti, pembagian kerja, wewenang dan kekuasaan, depantementasi.

**b. Ukuran Variabel X2**

Menurut Caldwell, D.F.” People And Organizational Culture “ (2000 : 487-516) dalam darodjad (2015) Pengukuran variabel X2 strruktur organisasi diukur melalui indikator-indikator seperti, inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, stabilitas.

**c. Ukuran Variabel Y**

Hasibuan (2014:105) Pengukuran variabel (Y) efektivitas kerja berdasarkan indikator-indikator seperti, kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu.

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan yakni: selalu, sering, kurang/kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Daftar penilaian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju/selalu (sangat Positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Kurang Setuju/kadang-kadang (netral)	3
Tidak Setuju/jarang (negative)	2
Sangat Tidak Setuju/tidak pernah (sangat negative)	1

*Sumber : Likert dalam Riduwan (2014:20)*

### **3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan kegiatan penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen dalam objek penelitian. data tersebut di gunakan untuk pengambilan keputusan atau di gunakan untuk penguji hipotesis. Pengumpulan data akan selalu di hadapkan dengan objek yang akan di teliti baik berupa benda, manusia dan aktivitas atau peristiwa yang terjadi.

Menurut Sugiono (2016 : 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti yang di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulan .

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai populasi, maka peneliti menjelaskan populasi pada penelitian ini adalah seluruh elemen yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja,Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo Yang Berjumlah.

**Tabel 3.4**  
**Populasi Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM**  
**Kota Gorontalo**

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Kapala Dinas Tenaga, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo	1 Orang
2	Sekretariat	18 Orang
3	Bidang Hubungan Industrial dan Jamsos Tenaga Kerja	7 Orang
4	Bidang Pelatihan Produktifitas Penempatan & Perluasan Kesempatan Kerja	10 Orang
5	Bidang Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah	9 Orang
JUMLAH		<b>45 Orang</b>

Sumber : Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota

Gorontalo (2019)

### 3.3.2 Sampel

Sampel terdiri atas jumlah anggota yang di pilih dari populasi dengan kata lain sejumlah, tapi tidak seluruhnya. Sampel adalah subyek kelompok atau sebagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat di generalisasikan terhadap populasi penelitian .

Menurut Sugiyono (2016:120) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada dasarnya ukuran sampel adalah langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik ataupun berdasarkan estimasi penelitian .

Metode pengambilan sampel yang dipakai penelitian ini adalah metode sensus (*sampling jenuh*). Sugiyono (2016:126) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Dengan mengambil keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sebanyak 45 orang.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

jenis dan sumber data yang diperlukan dapat dikelompokkan kedalam 2 golongan yaitu:

#### **1) Jenis Data**

1. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*).

#### **2) Sumber Data**

1. Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) Echdar (2017:284). Data primer dalam penelitian di peroleh langsung dari responden melalui alat bantu berupa kuesioner.
2. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat dari pihak lain. Echdar (2017:284))

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang tepat dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan mengadakan pengamatan terhadap objek penelitian. metode yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi

Metode observasi adalah penelitian yang dilakukan dengan melihat secara langsung kejadian di lapangan dan kemudian menarik kesimpulan lewat realita yang terjadi.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada atasan atau pegawai yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi .

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang dapat mewakilisasikan yang ingin dicapai dalam penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian Divianto (2012) dan Nurlaela (2005) .

4. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian .

### 3.6 Prosedur Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (*obyektif*) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adalah alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Riduwan, (2010:109). Yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Suatu instrumen yang valid adalah sah dan memiliki validitas yang tinggi sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran minimal ordinal setiap pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan kesatu dengan score total digunakan alat uji korelasi dengan rumus (*pearson product moment*).

Riduwan, (2010:110) Rumus *pearson product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{ (n\sum X^2) - (\sum X^2) \} \{ n\sum Y^2 - (\sum Y^2) \}}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

- X = Jumlah skor item  
 Y = Jumlah skor total (seluruh item)  
 n = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t hitung  
 r = koefisien korelasi hasil r hitung  
 n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi kenilai t- student dan dibandingkan dengan tabel -t pada derajat kebebasan (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pernyataan dikatakan valid dan bila nilai t dibawa atau sama dengan nilai t tabel maka pernyataan dikatakan tidak valid Riduwan, (2010:110).

kemudian untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau koefisien korelasinya dapat diketahui dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti pada tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2010:136)

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuran, kestabilan atau konstitensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid, untuk mngetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono, (2011:110). Menyatakan instrument yang valid adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dan untuk menguji reliabiitas degan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/easy. Dengan kategori Menurut Ghazali (2005:45), Realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik .

Rumus koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana :

$k$  = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$st^2$  = varians total

0,60 (Ghazali, 2005:46). Realibilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik



### 3.6.3 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, (Hays:1976:39-42, dalam Riduwan (2009:30). Pada umumnya jawaban responden yang di ukur dengan menggunakan skala likert (*lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3,4, dan 5. Setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya melalui proses transformasi di tempatkan kedalam interval, dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori dihitung proposinya.
3. Dari proporsi diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori melalui persamaan berikut:

$$\text{Scale} = \frac{\text{kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategorii melalui persamaan:

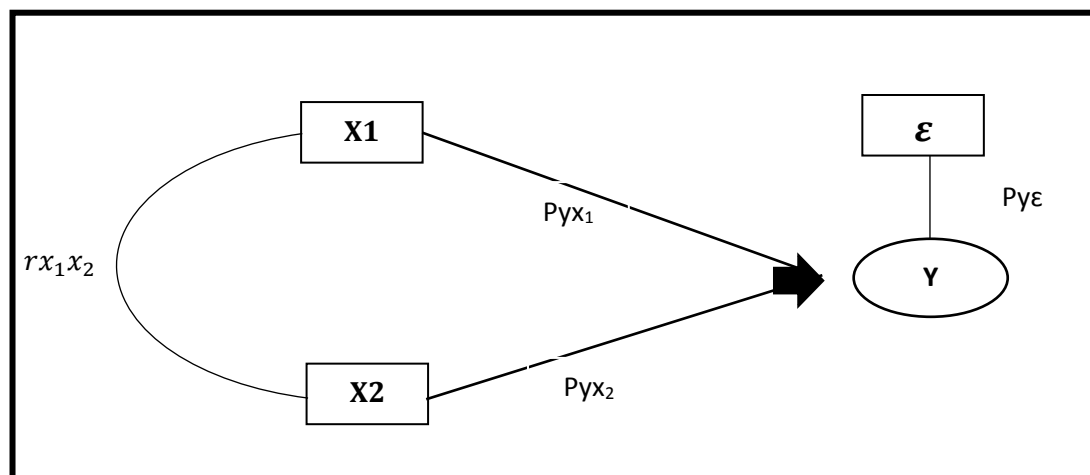
$$\text{Score} = \text{scaleValue} + \text{scaleValue min} + 1$$

### 3.7 Metode Analisis Dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Analisis Data

Untuk membuktikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, sehingga pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan mengkonversi terlebih dahulu data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur. dengan pertimbangan bahwa pola kaitanya antar variabel dalam penelitian adalah bersifat koleratif dan kausalitas .

Hipotesis penelitian di perlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dan variabel dependen dengan di agram jalur, seperti terlihat pada struktur jalur berikut ini :



**Gambar 3.5 struktur pats analisis**  
Sumber Simbolong (2015)

Berdasarkan gambar diatas dapat di lihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = P_{YX_1} + P_{YX_2} + P_{Y\epsilon}$$

Di mana :

X1 : Struktur Organisasi

X2 : Budaya Organisasi

Y : Efektivitas Kerja

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antara Variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

### 3.7.2 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan terlebidahulu, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analysis .

Riduwan (2014:116) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis dengan persamaan struktural

$$\text{Struktur : } Y = P_{yx1}X1 + P_{yx2}X2 + P_{yx3}X3 + P_{yx4}X4 + P_{yx5}X5 + P_y\epsilon$$

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung koefisien jalur secara individu
5. Meringkas dan menyimpulkan

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo beralamatkan di Jl. Drs. Achmad Nadjamuddin No.35, Wumialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo 96138. Semenjak diberlakukannya OPD baru di Kota Gorontalo terhitung mulai tanggal 01 Januari 2017 kemarin, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja telah berganti menjadi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM adalah gabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Dinas Perindustrian perdagangan Koperasi dan UMKM,

Penggabungan tersebut disesuaikan dengan amanat PP No.18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Terdapat dua Bidang pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja yang berpisah yaitu Bidang Pemberdayaan Sosial dan Bidang Bantuan Jaminan Sosial yang berdiri menjadi Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Gorontalo. Dan Pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM terdapat dua Bidang yang terpisah yaitu Bidang Perindustrian dan Bidang Perdagangan yang berdiri menjadi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo.

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo di pimpin oleh seorang Kepala Dinas, terdiri dari Bagian Sekretariat dan 3 Bidang serta 9 Seksi Yaitu :

Bagian Sekretariat terdiri dari :

- a. Sekretaris
  - b. Subag Program
  - c. Subag Adm Keuangan Umum dan Kepegawaian
- 1) Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdiri dari :
- a. Seksi Pencegahan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja
  - b. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja
  - c. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja
- 2) Bidang Pelatihan Produktifitas Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri dari :
- a. Seksi Pelatihan dan Produktifitas
  - b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
  - c. Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- 3) Bidang Koperasi dan UKM terdiri dari :
- a. Seksi Koperasi
  - b. Seksi Usaha Kecil Menengah
  - c. Seksi Fasilitas, Pembiayaan dan Pengawasan

#### **4.1.2 VISI DAN MISI**

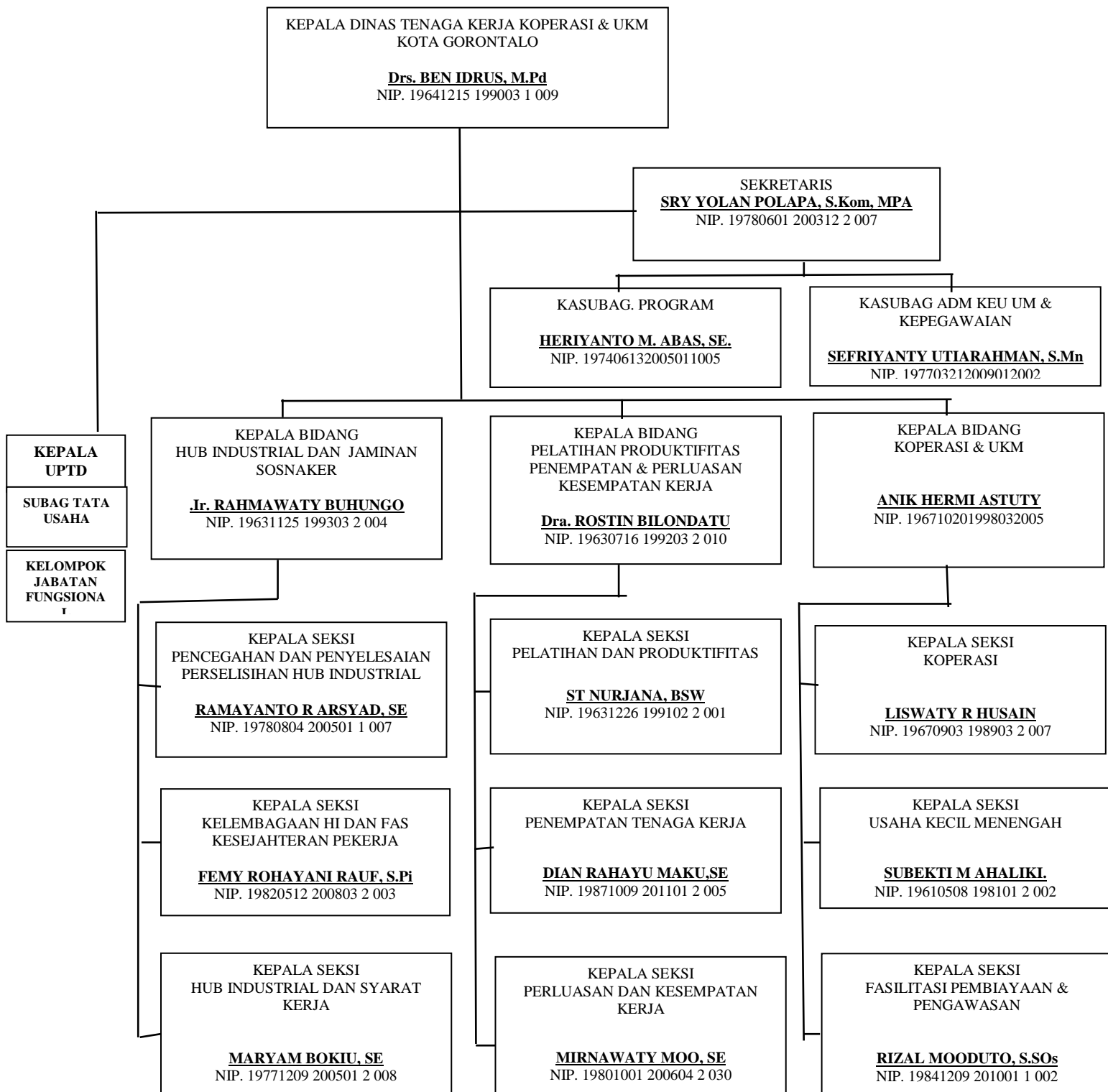
**Visi :**

Meningkatnya Daya Saing Koperasi dan UMKM serta Tenaga Kerja Terampil dan Mandiri

**Misi:**

- a. Meningkatnya Kualitas Kelembagaan Koperasi dan kesadaran berkoperasi.
- b. Terwujudnya UMKM yang berdaya saing
- c. Memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan kompetensi dan produktifitas Tenaga Kerja
- d. Meningkatkan pembinaan Hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja
- e. Mewujudkan sistem pelayanan perkantoran yang baik

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi , Ukm Kota Gorontalo



**Gambar 4.1 struktur organisasi dinas tenaga kerja koperasi dan ukm kota Gorontalo**

#### 4.1.4. Analisis Karakteristik Responden

Dari 45 responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang terdiri dari : Jenis Kelamin, usia dan tingkat pendidikan,

##### 1. Jenis Kelamin

Dari hasil penyebaran questioner yang telah dilakukan diperoleh total jenis kelamin yang dijelaskan pada tabel 4.1 dibawah :

**Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
Laki – laki	17	38
Perempuan	28	62
Total	45	100

Sumber : hasil diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 17 orang atau sekitar 38 %, dan jumlah responden perempuan sebanyak 28 orang atau 62%.

##### 2. Usia Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia**

<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Frekwensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>20—30</b>	<b>11</b>	<b>24</b>
<b>31-40</b>	<b>18</b>	<b>40</b>
<b>41-50</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
<b>51-60</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : hasil di olah.



Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 24%, usia antara 31 – 40 sebanyak 18 orang atau sekitar 40% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 9 orang atau sekitar 7% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 16%

### 3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Presentasi (%)</b>
SMU	12	27
D3	3	7
Sarjana	23	51
Magister	7	15
Total	45	100

Sumber : Data Primer, diolah

jenjang tingkat pendidikan dari 45 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 12 orang atau sekitar 27% kemudian diikuti oleh responden dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 3 orang atau sekitar 7% pendidikan Sarjana sebanyak 23 orang atau 51%. dan tingkat pendidikan Magister sebanyak 7 orang atau sekitar 15% Hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan Sarjana yang mendominasi responden pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Koperasi, Ukm Kota Gorontalo.

#### 4.1.5. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 45 = 225$

Jumlah skor rendah :  $1 \times 45 = 45$

Rentang Skalanya yaitu  $:\frac{225 - 45}{5} = 36$

**Tabel : 4.4 . Kriteria Interpretasi Skor**

Interfal	Kriteria
45– 81	Sangat rendah
82 – 118	Rendah
119 – 155	Sedang
156 – 192	Tinggi
193 –229	Sangat tinggi

Sumber : Riduwan, 2014

Berikut gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 45 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing - masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

### 1. Variabel Struktur Organisasi (X1)

Berdasarkan jawaban responden, tentang variabel Struktur organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Variabel Struktur Organisasi (X1)**

No	Bobot	Struktur organisasi (X1)								
		Item 1			Item 2			Item 3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	7	35	16	12	60	27	9	45	20
2	4	34	136	75	27	108	60	28	112	62
3	3	4	12	9	6	18	13	8	24	18
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	183	100	45	186	100	45	181	100
Ket		Tinggi			tinggi			tinggi		

Sumber : Data diolah, 2020

No	Bobot	Struktur Organisasi (X1)								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	13	65	29	9	45	20	7	35	16
2	4	22	84	49	29	116	64	32	128	71
3	3	10	30	22	7	21	16	6	18	17
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	179	100	45	182	100	45	181	100
Ket		Tinggi			tinggi			tinggi		

Berdasarkan tabel 4.5, data item (No.1) yang diperoleh dari 45 responden, jumlah skor item 1 sebesar 183 tergolong (Tinggi), data item (No.2) jumlah skor yaitu 186 tergolong (Tinggi), Data item (No.3) jumlah skor 181 tergolong (Tinggi), Data item (No.4) jumlah skor 179 tergolong (Tinggi), Data item (No.5) jumlah skor 182 tergolong (Tinggi) Data item (No.6) jumlah skor 181 tergolong (Tinggi) Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas sesuai keahlian.

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi(X2)**

No	Bobot	Budaya Organisasi (X2)											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	13	65	29	12	60	27	10	50	22	7	35	16
2	4	26	104	58	29	116	64	28	112	62	34	136	75
3	3	6	18	13	4	12	9	7	21	16	4	12	9
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	187	100	45	188	100	45	183	100	45	183	100
Ket		Tinggi			tinggi			tinggi			tinggi		

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi (X2)**

No	Bobot	Variabel Budaya Organisasi								
		Item 5			Item 6			Item 7		
		F	Skorr	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	12	60	27	9	45	20	13	65	29
2	4	27	108	60	28	112	62	22	88	49
3	3	6	18	13	8	24	18	10	30	22
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	186	100	45	191	100	45	183	100
Ket		Tinggi			tinngi			tinggi		

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6, data item (no.1) yang diperoleh dari 45 responden, mendapat skor 187, dengan kategori (Tinggi), Data item (no.2) mendapat skor 188 kategori (Tinggi), Data item (no.3) mendapat skor 183 kategori (Tinggi), Data item (no.4) mendapat skor 183 kategori (Tinggi), Data item (no.5) mendapat skor 186 kategori (Tinggi), Data item (no.6) mendapat skor 191 kategori (Tinggi), Data item (no.7) mendapat skor 183 kategori (tinggi) Hal ini menunjukkan bahwa dapat membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian.

### 3. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan dari 45 orang responden tentang variabel (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja.(Y)**

No	Bobot	Variabel Efektivitas Kerja(Y_								
		Item 1			Item2			Item3		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	14	70	31	11	55	25	13	65	29
2	4	31	124	69	32	128	71	29	116	64
3	3	0	0	0	2	6	4	3	9	7

4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	194	100	45	189	100	45	190	100
Ket		Sangat tinggi			tinggi			tinggi		

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

No	Bobot	Variabel Efektivitas Kerja (Y_								
		Item 4			Item 5			Item 6		
		F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	9	45	20	10	50	22	6	30	14
2	4	34	136	76	25	100	56	33	132	73
3	3	2	6	4	10	30	22	6	18	13
4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah		45	187	100	45	180	100	45	180	100
Ket		Tinggi			tinggi			tinggi		

Sumber :Data diolah,2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 45 responden, mendapat skor 194 tergolong (Sangat Tinggi), Data item (no.2), mendapat skor 189 tergolong (Tinggi), Data item (no.3) mendapat skor 190 tergolong (Tinggi), Data item (no.4), mendapat skor 187 tergolong (Tinggi), Data item (no.5) mendapat skor 180 tergolong (Tinggi), Data item (no.6) mendapat skor 180 tergolong (Tinggi), Hal ini menunjukkan bahwa keahlian pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan tanggung jawabnya.

#### **4.1.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas**

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 45 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai hitung  $> 0,3$

a. Uji validitas Dan Reliabilitas variabel Struktur Organisasi X1

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi (X1)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi(r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0.522	Valid	0,794>0,60,	Reliabel
	2	0.482	Valid		
	3	0.420	Valid		
	4	0.470	Valid		
	5	0.527	Valid		
	6	0.540	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk Variabel Struktur Organisasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,794 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi X2

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi(X2)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef. Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0.450	Valid	0,657>0,60,	Reliabel
	2	0.447	Valid		
	3	0.480	Valid		
	4	0.563	Valid		
	5	0.466	Valid		
	6	0.333	Valid		
	7	0.352	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.10. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) seluruh instrumen menunjukkan hasil yang

valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,675 > 0,60$  Dengan demikian berarti seluruh item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas kerja (Y)

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0.343	Valid	$0,770 > 0,60$ ,	Reliabel
	2	0.640	Valid		
	3	0.540	Valid		
	4	0.534	Valid		
	5	0.381	Valid		
	6	0.448	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2020

Tabel 4.12. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Efektivitas Kerja (Y) seluruh instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai  $r$  hitung  $> 0,3$  Sedangkan koefisien alphanya sebesar  $0,770 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

#### 4.2. Analisis Data Statistik

Pengujian hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel independen, yaitu struktur organisasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi Efektivitas Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

Hasil analisis jalur akan diketahui apakah variabel independen baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 45 responden menggunakan alat statistik

Untuk mengetahui pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo maka akan dijelaskan analisis hasil *statistic*. Berdasarkan hasil olahan data diperoleh bahwa *independent* variabel memberikan dampak yang (*significant*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Hasil olahan data kerangka hubungan sebab akibat antara X1, dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut :

$$Y = 0,465X1 + 0,294X2 + 0,230e$$

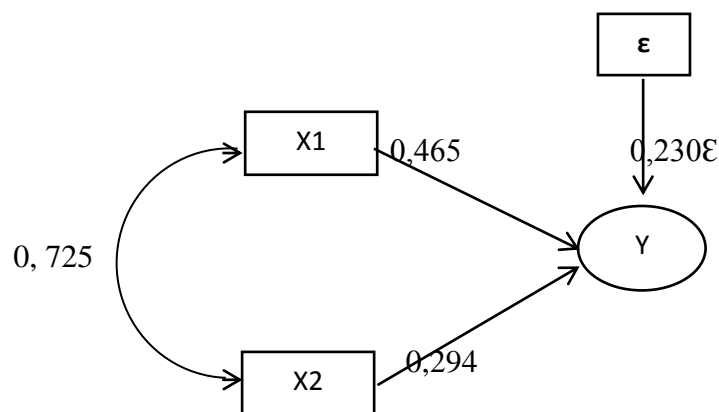
Dari persamaan diatas, menjelaskan dimana *coeficientindependent* variabel dapat dijelaskan berikut ini :

1. Variabel Struktur Organisasi (X1) adalah 0,362 dan positif, menandakan variabel struktur organisasi (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Artinya, jika variabel Struktur Organisasi meningkat satu unit, variabel Efektivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,465
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,492 hal ini menunjukkan Variabel Budaya Organisasi (X2), memiliki kontribusi yang *positive* terhadap Efektivitas kerja (Y). Artinya, bahwa apabila Variabel budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,294
3. Epsilon (e) sebesar 0,230 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 23,0%



4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,770, menjelaskan bahwa variabel Struktur Organisasi (x1) dan Variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama terhadap Efektivitas Kerja (y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.2. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.11 sebagai berikut

**Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> <sub>yx1x2</sub> )
		Langsung	Total	
X1	0,465	0,465	46,5%	0,770 (77,0%)
X2	0,294	0,294	29,4 %	
e	0,230	0,230	23,0%	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2020

### 4.3. Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1. Struktur organisasi dan Budaya Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) .

Berdasarkan perhitungan data dengan *aplicasi* SPSS vs 21.0 , uji *siginificansi* analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas *siginificansi* dimana keputusannya apabila nilai *probabilytas* alpha (0,05) lebih bear atau sama dengan nilai *probabilytassig* ( $0,05 < sig$ ), atau apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka  $H_a$  diterima, artinya *significant*,

Dari hasil perhitungan data didapat besarnya  $F_{sig}$  sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha  $0,05 > sig$  0,000 dan F hitung (21.046) > 3,15 maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima sehingga terbukti bahwa Struktur Organisasi (X1), Budaya Organisasi(X2) secara simultan berpengaruh *significant* terhadap Efektivitas Kerja (Y).

#### 4.3.2. Struktur Organisasi (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Hasil analisis data didapatkan dimana faktor keasilan mempunyai nilai sig sebesar 0,000, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilia probabilitas sig atau ( $0,05 > 0,00$ ) dan nilai t hitung (12.238) > nilai t tabel (1,671), maka  $H_o$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa variabel Struktur Organisasi(X1) berpengaruh *significant* terhadap Efektivitas Kerja

#### **4.3.3. Budaya Organisasi (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas kerja (Y).**

Hasil analisis data didapatkan dimana dukungan atasan (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, setelah itu dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,000) dan nilai t hitung (9.000) > nilai t tabel (1,671) maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

**Tabel 4.12 : Pengujian Hipotesis Variabel Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,000	0,05	Signifikan
Pyx1	0,00	0,05	Signifikan
pyx2	0,006	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2020

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh Struktur Organisasi (X1) Dan Budaya Organisasi (X2)**

##### **Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel (X1) Struktur Organisasi dan variabel (X2) Budaya Organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). dengan hasil besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,770 atau 77,0% dengan ini menjelaskan bahwa variabel struktur organisasi (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama (memiliki pengaruh "KUAT") terhadap efektivitas kerja (Y) pada kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo.

Sebagaimana fakta yang terjadi di kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo bahwa struktur organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor utama untuk mendorong kemajuan kantor tersebut, sebab struktur organisasi meliputi pembagian kerja, mekanisme kontrol, koordinasi, sedangkan budaya organisasi membantu menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat di dalamnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sulistio dan Budi (2009 :29) dalam jurnalnya Omega Yudita Cahyaningsih (2017) Struktur organisasi adalah gambaran bagi anggota maupun bagi masyarakat luar (bukan anggota) tentang keadaan organisasi, seperti tugas ; fungsi, garis wewenang, jabatan, dan jumlah pejabat. Sedangkan budaya organisasi, Kata budaya (*culture*) berasal dari disiplin ilmu antropologi ; dengan tokohnya Kilman. Didefinisikan sebagai Filsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat. Sedangkan organisasi berasal dari Bahasa Yunani “*organon*” yang berarti alat atau instrument. arti kata itu menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan organisasi, sasaran akhirnya bukan organisasi melainkan agar dan semua orang terlibat di dalamnya dan mencapai sasaran lain lebih mudah dan lebih efektif Dharodjat (2015: 4-5).

#### **4.4.2. Struktur Organisasi Secara Variasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai

sebesar 0,362 dan positif, menandakan variabel struktur organisasi (X1), yang memiliki kontribusi positif terhadap Efektivitas Kerja (Y). Artinya, jika variabel Struktur Organisasi meningkat satu unit, maka variabel Efektivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,465, Hal ini menunjukkan pengaruh struktur organisasi sangat TINGGI.

Tingginya pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di karenakan pembagian kerja sudah tepat dengan keahlian pegawai dan untuk wewenang atau kekuasaan juga sudah sesuai dengan tanggung jawabnya, kemudian departementasi pengelompokan kegiatan-kegiatan organisasi yang ada di kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo sudah sesuai peraturan yang di berlakukan di kantor tersebut. pengaruh struktur organisasi pun dapat di lihat dari beberapa segi atau pandangan, adapun salah satunya menurut (steers, 198:81 dalam jurnalnya Nenenbg Nurzanah (2017) seorang pekerja apabila di beri tanggung jawab yang besar justru akan lebih senang dan merasa lebih puas karena mereka di berikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya secara potensial, dengan begitu pekerja pun cenderung merasa lebih terikat dan hal itulah yang diinginkan pekerja.

Penelitian ini Didukung oleh penelitian Terdahulu Taufiq Wahyudi (2017) dengan menggunakan metode regresi sederhana dan hasil menunjukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara struktur organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai secara simulutan maupun parsial.

#### **4.4.3. Budaya Organisasi Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian dapat di kemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 0,492 hal ini menunjukkan Variabel Budaya Organisasi (X2), memiliki kontribusi yang *positive* terhadap Efektivitas kerja (Y). Artinya, bahwa apabila Variabel budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka Efektivitas Kerja (Y) meningkat sebesar 0,294. Maka Halini memberikan penjelasan Bahwa pengaruh budaya organisasi sangat “KECIL” di bandingkan struktur organisasi yang ada di kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo sehingganya di perlukan peninjauan kembali mengenai keagrifan, stabilitas ,inovasi, orientasi tim, perhatian terhadap hal-hal rinci dan orientasi orang untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Sebagai mana di katakan oleh Febriy Zakkaria (2014) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berfikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Oleh karena itu melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Dan penelitian di dukung oleh penelitian terdahulu Santy sulviany (2016) dengan menggunakan metode regresi sederhana dengan lokasi berbeda dan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis yang telah dilakukan sehubungan dengan Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo, maka simpulan yang dapat diambil dari hasil kajian tersebut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan variabel (X1) Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.
2. Variabel Struktur Organisasi (X1) secara parsial pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) Kantor Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis di terima

## 5.2. Saran

Mengacu pada simpulan di atas, maka saran yang dapat penulis sampaikan kepada pimpinan kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo adalah :

1. Disarankan agar kiranya kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo lebih mempertahankan variabel struktur organisasi khususnya pembagian kerja, wewenang dan departementasi karena berdasarkan hasil analisis struktur organisasi memiliki pengaruh yang tinggi,
2. Disarankan kepada kantor dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota Gorontalo agar dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai harus memperhatikan budaya organisasi karena lebih kecil pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai dengan cara melihat stabilitas, orientasi orang, orientasi tim, keagrisifan, inovasi dan mengambil resiko dan perhatian terhadap tugas-tugas yg di berikan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang efektivitas kerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti insetif, motivasi, kepemimpinan, konflik. sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.



## DAFTAR PUS/TAKA

- Darodjad, Tubagus Achmad.2015. *Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat*. Bandung:  
PT Refika Aditama , Cet I
- Cahyaningsih, Omega Yudita 2107. *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pesisir Barat*.  
Universitas lampung bandar lampung. Skripsi
- Hasibuan, Malayu SP 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta bumi  
Aksara.
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajmen Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung : Alfabeta,  
Cet II
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : alfabeta  
..... (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*,Bandung : Alfabeta, Cet VIII
- Echdar, Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*, Bogor :Ghalia  
Indonesia, Cet I
- Wahyudi, taufiq. 2017. *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*, Makasar. Jurnal PT Inti Karsa Persada (Kalla Hospitality)
- Emri, idham yusuf. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Studi Pada Kantor Wilaya Badan Pertanahan Nasional Ri*. Sumatra Urara. Jurnal
- Novita, risda dessy. 2010, *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Peneingkatan Efektivitas Kerja Pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk* .Medan,  
skripsi

- Riza, Faisal Mohammad. *Pengaruh Struktur Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan bank Inonesia Kediri*, Universitas Brawijaya Malang. Jurnal
- Girsang, santi yulfiany, 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Evektivitas Kerja Karyawan Di PT. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun*, Sumatra Utara. Jurnal
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi Dan Adminitrasi*, Jakarta : Salamba Humanika
- Amirullah, 2015 .*Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta. Mitra Wacana Media

## Lampiran 1

### KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/ibu/sdr/I Responden

Di

tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo”.

Oleh karena itu saya memohon kesediaan bapak/ibu/sdr/i untuk dapat mengisi lembaran daftar pernyataan yang terlampir. Untuk meyakinkan bapak/ibu/saudara/i perlu saya sampaikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada program Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data informasi yang diberikan akan di jamin kerahasiaanya.

Partisipasi bapak/ibu akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini, atas perhatian dan kesediaan bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi lembar pernyataan dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Gorontalo ...../...../2020  
Hormat saya,

Abdul karim Y. Umar

### 1) Data Responden

Nama responden :

Jenis kelamin :  pria :  wanita

Usia : Tahun

Jenjang pendidikan :  S3,  S2,  S1,  D3,  SLTA

Jabatan :

### 2) Petunjuk pengisian :

- 1) Jawablah setiap pernyataan ini sesuai pendapat bapak/ibu.
- 2) Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang di anggap sesuai menurut bapak/ibu.
- 3) Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban

Adapun makna tanda jawaban tersebut seperti pada tabel berikut :

NO	ALTERNATIF JAWABAN	KETERANAGAN	SKOR
1	SS	Sangat Setuju/selalu (sangat Positif)	5
2	S	Setuju/sering (positif)	4
3	KS	Kurang Setuju/kadang-kadang (netral)	3
4	TS	Tidak Setuju/jarang (negative)	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju/tidak pernah (sangat negative)	1

## **1. Variabel XI Struktur organisasi**

### **A. Pembagian kerja**

1) Pemberian tugas sudah sesuai dengan keahlian pegawai di Kantor Dinas

Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

- a. Selalu sesuai keahlian
- b. Sering sesuai keahlian
- c. Kadang-kadang sesuai keahlian
- d. Jarang sesuai keahlian
- e. Tidak pernah sesuai keahlian

2) Pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi di Kantor Dinas

Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo.

- a. Selalu sesuai struktur organisasi
- b. Sering sesuai struktur organisasi
- c. Kadang-kadang sesuai struktur organisasi
- d. Jarang sesuai struktur organisasi
- e. Tidak pernah sesuai struktur organisasi

### **B. Wewenang dan kekuasaan**

1) Memberikan tugas-tugas tertentu ketingkatan organisasi paling bawah

pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo,

- a. Selalu
- b. Sering
- c. Kadang-kadang
- d. Jarang

- e. Tidak pernah
- 2) Pimpinan memberitahu bawahan tentang maksud dan pentingnya tugas-tugas yang di delegasikan kepada anda.
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

### **C. Departementasi**

- 1) Departemen bapak/ibu melakukan koordinasi dalam mengambil keputusan, terutama dalam menentukan target kebijakan kerja
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
- 2) Hubungan kerja divisi lain dengan bapak/ibu berjalan dengan baik pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Ukm Kota Gorontalo
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah

## **2. Variabel X2 Budaya Organisasi**

### **A. Inovasi dan keberanian mengambil resiko**

- 1) Pegawai di tuntut untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam melaksanakan pekerjaanya.
  - a. Setuju melakukan inovasi
  - b. Sangat setuju melakukan inovasi
  - c. Tidak setuju melakukan inovasi
  - d. Kurang setuju melakukan inovasi
  - e. Sangat tidak setuju melakukan inovasi

### **B. Perhatian pada hal-hal rinci**

- 1) Pegawai di tuntut untuk melaksanakan tugas-tugas dengan teliti dan rapih
  - a. Setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Sangat tidak setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju

### **C. Orientasi hasil**

- 1) Dalam organisasi pencapaian hasil lebih penting dari pada proses
  - a. Setuju
  - b. Tidak setuju
  - c. Sangat tidak setuju
  - d. Kurang setuju

- e. Sangat tidak setuju

**D. Orientasi orang**

- 1) Pegawai di berikan kebebasan untuk mengemukakan masalah yang ada di organisasi.
  - a. Setuju
  - b. Sangat setuju
  - c. Tidak setuju
  - d. Kurang setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**E. Orientasi tim**

- 1) Kerja sama antar pegawai terjalin dengan baik
  - a. Selalu terjalin dengan baik
  - b. Sering terjalin dengan baik
  - c. Kadang-kadang terjalin dengan baik
  - d. Jarang terjalin dengan baik
  - e. Tidak pernah terjalin dengan baik

**F. Keagresifan**

- 1) Pegawai agresif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya.
  - a. Selalu agresif
  - b. Sering agresif
  - c. Kadang-kadang agresif
  - d. Jarang agresif
  - e. Tidak pernah agresif



## **G. Stabilitas**

- 1) Pimpinan menjelaskan kepada pegawai mengenai tujuan visi misi organisasi guna meningkatkan kinerja.
  - a. Selalu menjelaskan tujuan visi misi
  - b. Sering menjelaskan tujuan visi misi
  - c. Kadang-kadang menjelaskan tujuan visi misi
  - d. Jarang menjelaskan tujuan visi misi
  - e. Tidak pernah menjelaskan tujuan visi misi

## **3. Variabel Y Efektivitas Kerja**

### **A. Kuantitas kerja**

- 1). Bapak/ibu menyelesaikan beban kerja sesuai dengan target yang ditentukan.
  - a. Selalu sesuai dengan target
  - b. Sering sesuai dengan target
  - c. Kadang-kadang sesuai dengan target
  - d. Jarang sesuai dengan target
  - e. Tidak pernah sesuai dengan target
- 1) Selama bekerja bapak/ibu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja
  - a. Selalu berusaha lebih baik
  - b. Sering berusaha lebih baik
  - c. Kadang-kadang berusaha lebih baik
  - d. Jarang berusaha lebih baik
  - e. Tidak pernah berusaha lebih baik

## **B. Kualitas Kerja**

- 1) Pegawai melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
  - a. Sangat setuju melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
  - b. Setuju melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
  - c. Kurang setuju melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
  - d. Tidak setuju melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
  - e. Sangat tidak setuju melakukan pekerjaan dengan akurat dan teliti
- 2) Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai ketentuan yang ada.
  - a. Setuju mengutamakan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang ada
  - b. Tidak setuju mengutamakan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang ada
  - c. Kurang setuju mengutamakan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang ada
  - d. Sangat tidak setuju mengutamakan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang ada
  - e. Sangat setuju mengutamakan hasil pekerjaan dengan ketentuan yang ada

## **C. Pemanfaatan Waktu**

- 1) Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan waktu yang ditetapkan Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dank Ukm Kota Gorontalo.
  - a. Setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan waktu
  - b. Tidak setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
  - c. Kurang setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
  - d. Sangat tidak setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

- e. Sangat setuju menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- 2) Pegawai mampu bekerja sesuai standar yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dank Ukm Kota Gorontalo.
- a. Setuju bekerja sesuai standar yang ada
  - b. Tidak setuju bekerja sesuai standar yang ada
  - c. Kurang setuju bekerja sesuai standar yang ada
  - d. Sangat setuju bekerja sesuai standar yang ada
  - e. Sangat tidak setuju bekerja sesuai standar yang ada

**LAMPIRAN 2**  
**DATA ORINAL**

N0	VARIABEL X1						total
	Item 1	Otem 2	Item 3	item 4	item 5	item 6	
1	4	4	5	4	4	4	25
2	4	4	4	5	5	4	26
3	5	5	4	3	5	4	26
4	5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	3	4	4	4	25
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	5	4	5	3	3	24
8	4	5	4	4	4	4	25
9	4	4	3	5	4	5	25
10	4	4	4	5	5	4	26
11	5	5	5	4	4	4	27
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	4	3	4	4	21
14	5	4	5	5	5	4	28
15	4	5	5	4	5	4	27
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	4	3	4	4	23
18	4	4	4	3	4	4	23
19	4	3	4	4	3	3	21
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	3	3	22
22	4	4	4	3	4	4	23
23	4	4	3	3	4	4	22
24	4	4	5	5	4	4	26
25	4	4	5	5	4	4	26
26	3	4	4	3	4	5	23
27	4	3	3	3	4	4	21
28	4	5	4	5	4	5	27
29	5	4	4	4	3	4	24
30	4	3	4	4	5	4	24
31	4	5	4	5	3	4	25
32	5	3	3	3	4	5	23
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	5	4	4	4	25
35	4	4	4	5	5	5	27
36	4	4	3	4	4	4	23
37	4	5	4	4	4	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	4	4	5	5	25

40	3	5	4	5	3	4	24
41	3	4	5	4	3	3	22
42	4	5	4	4	4	3	24
43	4	4	3	4	4	4	23
44	4	4	4	5	4	3	24
45	4	4	4	5	4	4	25

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	4.000	0.089	0.089	0.161	-1.348	1.000
	4.000	34.000	0.756	0.844	0.239	1.013	2.707
	5.000	7.000	0.156	1.000	0.000		4.346
2.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	27.000	0.600	0.733	0.329	0.623	2.426
	5.000	12.000	0.267	1.000	0.000		3.847
3.000	3.000	8.000	0.178	0.178	0.260	-0.924	1.000
	4.000	28.000	0.622	0.800	0.280	0.842	2.433
	5.000	9.000	0.200	1.000	0.000		3.864
4.000	3.000	10.000	0.222	0.222	0.298	-0.765	1.000
	4.000	22.000	0.489	0.711	0.342	0.557	2.250
	5.000	13.000	0.289	1.000	0.000	8.210	3.523
5.000	3.000	7.000	0.156	0.156	0.239	-1.013	1.000
	4.000	29.000	0.644	0.800	0.280	0.842	2.472
	5.000	9.000	0.200	1.000	0.000		3.935
6.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	32.000	0.711	0.844	0.239	1.013	2.581
	5.000	7.000	0.156	1.000	0.000		4.150

Successive Interval						TOTAL
1	2	3	4	5	6	
2.707	2.426	3.864	2.250	2.472	2.581	16.300
2.707	2.426	2.433	3.523	3.935	2.581	17.605
4.346	3.847	2.433	1.000	3.935	2.581	18.142
4.346	3.847	3.864	2.250	3.935	4.150	22.392
4.346	3.847	1.000	2.250	2.472	2.581	16.496
2.707	2.426	2.433	2.250	2.472	2.581	14.869
2.707	3.847	2.433	3.523	1.000	1.000	14.510
2.707	3.847	2.433	2.250	2.472	2.581	16.290
2.707	2.426	1.000	3.523	2.472	4.150	16.277
2.707	2.426	2.433	3.523	3.935	2.581	17.605
4.346	3.847	3.864	2.250	2.472	2.581	19.360
2.707	2.426	2.433	2.250	2.472	2.581	14.869
1.000	1.000	2.433	1.000	2.472	2.581	10.486
4.346	2.426	3.864	3.523	3.935	2.581	20.675
2.707	3.847	3.864	2.250	3.935	2.581	19.185
2.707	2.426	2.433	1.000	2.472	2.581	13.619
2.707	2.426	2.433	1.000	2.472	2.581	13.619
2.707	2.426	2.433	1.000	2.472	2.581	13.619
2.707	1.000	2.433	2.250	1.000	1.000	10.390
2.707	2.426	2.433	2.250	2.472	2.581	14.869
2.707	2.426	2.433	2.250	1.000	1.000	11.816
2.707	2.426	2.433	1.000	2.472	2.581	13.619
2.707	2.426	1.000	1.000	2.472	2.581	12.186
2.707	2.426	3.864	3.523	2.472	2.581	17.573
2.707	2.426	3.864	3.523	2.472	2.581	17.573
1.000	2.426	2.433	1.000	2.472	4.150	13.480
2.707	1.000	1.000	1.000	2.472	2.581	10.760
2.707	3.847	2.433	3.523	2.472	4.150	19.131
4.346	2.426	2.433	2.250	1.000	2.581	15.036
2.707	1.000	2.433	2.250	3.935	2.581	14.907
2.707	3.847	2.433	3.523	1.000	2.581	16.091
4.346	1.000	1.000	1.000	2.472	4.150	13.967
2.707	2.426	1.000	2.250	2.472	2.581	13.436
2.707	2.426	3.864	2.250	2.472	2.581	16.300
2.707	2.426	2.433	3.523	3.935	4.150	19.174
2.707	2.426	1.000	2.250	2.472	2.581	13.436
2.707	3.847	2.433	2.250	2.472	2.581	16.290
2.707	2.426	2.433	2.250	2.472	2.581	14.869
2.707	1.000	2.433	2.250	3.935	4.150	16.476
1.000	3.847	2.433	3.523	1.000	2.581	14.384
1.000	2.426	3.864	2.250	1.000	1.000	11.540
2.707	3.847	2.433	2.250	2.472	1.000	14.709
2.707	2.426	1.000	2.250	2.472	2.581	13.436
2.707	2.426	2.433	3.523	2.472	1.000	14.560
2.707	2.426	2.433	3.523	2.472	2.581	16.142

VARIABEL X2								total
No	Item 1	item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	
1	4	4	5	4	4	5	4	30
2	5	5	4	4	4	4	5	31
3	5	4	5	5	5	4	3	31
4	4	4	4	5	5	5	4	31
5	5	5	4	5	5	3	4	31
6	4	5	4	4	4	4	4	29
7	5	5	5	4	5	4	5	33
8	5	5	5	4	5	4	4	32
9	4	3	4	4	4	3	5	27
10	4	4	4	4	4	4	5	29
11	5	5	5	5	5	5	4	34
12	4	4	3	4	4	4	4	27
13	4	4	4	3	3	4	3	25
14	4	5	5	5	4	5	5	33
15	4	4	4	4	5	5	4	30
16	4	4	4	4	4	4	3	27
17	4	4	3	4	4	4	3	26
18	4	4	4	4	4	4	3	27
19	4	4	4	4	3	4	4	27
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	3	3	4	4	4	4	4	26
22	3	4	3	4	4	4	3	25
23	3	4	4	4	4	3	3	25
24	5	5	4	4	4	5	5	32
25	5	5	4	4	4	5	5	32
26	4	4	4	3	4	4	3	26
27	5	4	4	4	3	3	3	26
28	4	5	5	4	5	4	5	32
29	4	4	4	5	4	4	4	29
30	3	4	3	4	3	4	4	25
31	4	5	4	4	5	4	5	31
32	4	4	4	5	3	3	3	26
33	3	4	4	4	4	3	4	26
34	4	4	5	4	4	5	4	30
35	5	4	4	4	4	4	5	30
36	4	4	3	4	4	3	4	26
37	4	4	5	4	5	4	4	30
38	5	4	4	4	4	4	4	29
39	4	4	3	4	3	4	4	26
40	5	4	4	3	5	4	5	30

41	4	5	4	3	4	5	4	29
42	3	4	3	4	5	4	4	27
43	4	4	5	4	4	3	4	28
44	4	3	4	4	4	4	5	28
45	5	3	4	4	4	4	5	29

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	26.000	0.578	0.711	0.342	0.557	2.396
	5.000	13.000	0.289	1.000	0.000	8.210	3.797
2.000	3.000	4.000	0.089	0.089	0.161	-1.348	1.000
	4.000	29.000	0.644	0.733	0.329	0.623	2.550
	5.000	12.000	0.267	1.000	0.000		4.042
3.000	3.000	7.000	0.156	0.156	0.239	-1.013	1.000
	4.000	28.000	0.622	0.778	0.298	0.765	2.441
	5.000	10.000	0.222	1.000	0.000		3.876
4.000	3.000	4.000	0.089	0.089	0.161	-1.348	1.000
	4.000	34.000	0.756	0.844	0.239	1.013	2.707
	5.000	7.000	0.156	1.000	0.000		4.346
5.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	27.000	0.600	0.733	0.329	0.623	2.426
	5.000	12.000	0.267	1.000	0.000		3.847
6.000	3.000	8.000	0.178	0.178	0.260	-0.924	1.000
	4.000	28.000	0.622	0.800	0.280	0.842	2.433
	5.000	9.000	0.200	1.000	0.000		3.864
7.000	3.000	10.000	0.222	0.222	0.298	-0.765	1.000
	4.000	22.000	0.489	0.711	0.342	0.557	2.250
	5.000	13.000	0.289	1.000	0.000	8.210	3.523



Successive Interval							TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	
2.396	2.550	3.876	2.707	2.426	3.864	2.250	20.068
3.797	4.042	2.441	2.707	2.426	2.433	3.523	21.369
3.797	2.550	3.876	4.346	3.847	2.433	1.000	21.848
2.396	2.550	2.441	4.346	3.847	3.864	2.250	21.693
3.797	4.042	2.441	4.346	3.847	1.000	2.250	21.723
2.396	4.042	2.441	2.707	2.426	2.433	2.250	18.695
3.797	4.042	3.876	2.707	3.847	2.433	3.523	24.225
3.797	4.042	3.876	2.707	3.847	2.433	2.250	22.952
2.396	1.000	2.441	2.707	2.426	1.000	3.523	15.492
2.396	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	3.523	18.475
3.797	4.042	3.876	4.346	3.847	3.864	2.250	26.022
2.396	2.550	1.000	2.707	2.426	2.433	2.250	15.762
2.396	2.550	2.441	1.000	1.000	2.433	1.000	12.819
2.396	4.042	3.876	4.346	2.426	3.864	3.523	24.472
2.396	2.550	2.441	2.707	3.847	3.864	2.250	20.055
2.396	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	1.000	15.952
2.396	2.550	1.000	2.707	2.426	2.433	1.000	14.511
2.396	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	1.000	15.952
2.396	2.550	2.441	2.707	1.000	2.433	2.250	15.777
2.396	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	2.250	17.202
1.000	1.000	2.441	2.707	2.426	2.433	2.250	14.257
1.000	2.550	1.000	2.707	2.426	2.433	1.000	13.115
1.000	2.550	2.441	2.707	2.426	1.000	1.000	13.123
3.797	4.042	2.441	2.707	2.426	3.864	3.523	22.800
3.797	4.042	2.441	2.707	2.426	3.864	3.523	22.800
2.396	2.550	2.441	1.000	2.426	2.433	1.000	14.245
3.797	2.550	2.441	2.707	1.000	1.000	1.000	14.495
2.396	4.042	3.876	2.707	3.847	2.433	3.523	22.823
2.396	2.550	2.441	4.346	2.426	2.433	2.250	18.841
1.000	2.550	1.000	2.707	1.000	2.433	2.250	12.940
2.396	4.042	2.441	2.707	3.847	2.433	3.523	21.388
2.396	2.550	2.441	4.346	1.000	1.000	1.000	14.732
1.000	2.550	2.441	2.707	2.426	1.000	2.250	14.374
2.396	2.550	3.876	2.707	2.426	3.864	2.250	20.068
3.797	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	3.523	19.876
2.396	2.550	1.000	2.707	2.426	1.000	2.250	14.329
2.396	2.550	3.876	2.707	3.847	2.433	2.250	20.058
3.797	2.550	2.441	2.707	2.426	2.433	2.250	18.604
2.396	2.550	1.000	2.707	1.000	2.433	2.250	14.336
3.797	2.550	2.441	1.000	3.847	2.433	3.523	19.591
2.396	4.042	2.441	1.000	2.426	3.864	2.250	18.419
1.000	2.550	1.000	2.707	3.847	2.433	2.250	15.787
2.396	2.550	3.876	2.707	2.426	1.000	2.250	17.204
2.396	1.000	2.441	2.707	2.426	2.433	3.523	16.925
3.797	1.000	2.441	2.707	2.426	2.433	3.523	18.327

VARIABEL Y							total
No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	
1	4	5	5	5	5	4	28
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	4	4	3	4	23
6	4	4	4	4	3	4	23
7	5	4	5	4	4	4	26
8	4	4	4	4	4	3	23
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	5	4	25
15	5	5	4	4	4	3	25
16	4	5	4	4	4	5	26
17	4	4	4	4	3	4	23
18	4	4	4	4	5	4	25
19	5	4	5	5	3	4	26
20	5	4	4	3	4	4	24
21	5	4	4	3	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	3	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	4	5	5	4	26
28	4	4	5	5	3	4	25
29	5	5	4	4	5	5	28
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	5	3	3	23
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	5	4	4	5	26
34	4	4	5	5	3	3	24
35	4	4	3	4	4	3	22
36	4	4	5	4	5	4	26
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	4	4	4	4	26
39	5	5	5	4	5	4	28
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24

43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	5	4	4	4	26
45	4	4	4	4	3	4	23

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	4.000	31.000	0.689	0.689	0.353	0.493	1.000
	5.000	14.000	0.311	1.000	0.000		2.649
2.000	3.000	2.000	0.044	0.044	0.094	-1.701	1.000
	4.000	32.000	0.711	0.756	0.314	0.692	2.802
	5.000	11.000	0.244	1.000	0.000		4.396
3.000	3.000	3.000	0.067	0.067	0.129	-1.501	1.000
	4.000	29.000	0.644	0.711	0.342	0.557	2.610
	5.000	13.000	0.289	1.000	0.000		4.122
4.000	3.000	2.000	0.044	0.044	0.094	-1.701	1.000
	4.000	34.000	0.756	0.800	0.280	0.842	2.865
	5.000	9.000	0.200	1.000	0.000		4.511
5.000	3.000	10.000	0.222	0.222	0.298	-0.765	1.000
	4.000	25.000	0.556	0.778	0.298	0.765	2.340
	5.000	10.000	0.222	1.000	0.000		3.680
6.000	3.000	6.000	0.133	0.133	0.215	-1.111	1.000
	4.000	33.000	0.733	0.867	0.215	1.111	2.615
	5.000	6.000	0.133	1.000	0.000	8.210	4.229

Successive Interval						
1	2	3	4	5	6	
1.000	4.396	4.122	4.511	3.680	2.615	20.324
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
2.649	2.802	2.610	2.865	1.000	2.615	14.540
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
2.649	1.000	2.610	2.865	1.000	2.615	12.738
1.000	2.802	2.610	2.865	1.000	2.615	12.892
2.649	2.802	4.122	2.865	2.340	2.615	17.393
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	1.000	12.617
2.649	4.396	4.122	4.511	3.680	4.229	23.588
2.649	4.396	4.122	4.511	3.680	4.229	23.588
1.000	2.802	1.000	2.865	2.340	2.615	12.622
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	1.000	12.617
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	2.802	2.610	2.865	3.680	2.615	15.572
2.649	4.396	2.610	2.865	2.340	1.000	15.860
1.000	4.396	2.610	2.865	2.340	4.229	17.440
1.000	2.802	2.610	2.865	1.000	2.615	12.892
1.000	2.802	2.610	2.865	3.680	2.615	15.572
2.649	2.802	4.122	4.511	1.000	2.615	17.699
2.649	2.802	2.610	1.000	2.340	2.615	14.015
2.649	2.802	2.610	1.000	2.340	2.615	14.015
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	1.000	1.000	2.865	2.340	2.615	10.820
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
2.649	4.396	4.122	2.865	2.340	2.615	18.987
1.000	2.802	2.610	4.511	3.680	2.615	17.218
1.000	2.802	4.122	4.511	1.000	2.615	16.050
2.649	4.396	2.610	2.865	3.680	4.229	20.429
2.649	4.396	4.122	4.511	3.680	4.229	23.588
1.000	2.802	2.610	4.511	1.000	1.000	12.923
1.000	2.802	2.610	2.865	1.000	2.615	12.892
1.000	2.802	4.122	2.865	2.340	4.229	17.359
1.000	2.802	4.122	4.511	1.000	1.000	14.436
1.000	2.802	1.000	2.865	2.340	1.000	11.007
1.000	2.802	4.122	2.865	3.680	2.615	17.084
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
2.649	4.396	2.610	2.865	2.340	2.615	17.474
2.649	4.396	4.122	2.865	3.680	2.615	20.327
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	2.802	2.610	2.865	2.340	2.615	14.232
1.000	4.396	4.122	2.865	2.340	2.615	17.338
1.000	2.802	2.610	2.865	1.000	2.615	12.892

NO	X1	X2	Y
1	16.30034	20.06849	20.32435
2	17.60516	21.36882	14.23175
3	18.14199	21.84809	14.5403
4	22.39227	21.69334	14.23175
5	16.49573	21.72299	12.7384
6	14.86903	18.69473	12.89164
7	14.50953	24.22472	17.39273
8	16.29008	22.95218	12.6172
9	16.27719	15.49198	23.58756
10	17.60516	18.47486	23.58756
11	19.36004	26.02215	12.6217
12	14.86903	15.7616	12.6172
13	10.48607	12.81937	14.23175
14	20.67512	24.47207	15.57185
15	19.185	20.0547	15.85989
16	13.61869	15.95199	17.44033
17	13.61869	14.51126	12.89164
18	13.61869	15.95199	15.57185
19	10.39025	15.77663	17.69877
20	14.86903	17.20233	14.01527
21	11.81595	14.25668	14.01527
22	13.61869	13.1155	14.23175
23	12.18569	13.12323	10.8198
24	17.57288	22.80014	14.23175
25	17.57288	22.80014	14.23175
26	13.4804	14.24507	18.98676
27	10.75999	14.49485	17.218
28	19.13124	22.82316	16.05011
29	15.03599	18.84097	20.4291
30	14.90693	12.94014	23.58756
31	16.09093	21.38831	12.92323
32	13.96727	14.73194	12.89164
33	13.43603	14.37357	17.35862
34	16.30034	20.06849	14.43555
35	19.17379	19.87641	11.00715
36	13.43603	14.3286	17.08417
37	16.29008	20.05822	14.23175
38	14.86903	18.60388	17.47444
39	16.47556	14.3359	20.32687
40	14.38401	19.59055	14.23175
41	11.54035	18.41913	14.23175
42	14.70868	15.78689	14.23175
43	13.43603	17.20418	14.23175
44	14.56016	16.92497	17.3381
45	16.14156	18.32653	12.89164

**LAMPIRAN 3****HASIL OLAHAN DATA****Reliability STRUKTUR ORGANISASI (x1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	20.29	2.756	.522	.365
ITEM 2	20.22	2.540	.482	.361
ITEM 3	20.33	2.591	.420	.376
ITEM 4	20.29	2.437	.470	.389
ITEM 5	20.31	2.492	.527	.329
ITEM 6	20.33	2.864	.540	.420

**Reliability BUDAYA ORGANISASI (x2)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	24.53	4.664	.450	.620
ITEM 2	24.51	4.846	.447	.623
ITEM 3	24.62	4.649	.480	.612
ITEM 4	24.62	5.695	.563	.691
ITEM 5	24.56	4.662	.466	.616
ITEM 6	24.67	5.000	.333	.654
ITEM 7	24.62	4.695	.352	.652

**Reliability EFEKTIVITAS ORGANISI (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	20.58	3.340	.343	.681
ITEM 2	20.69	2.810	.640	.590
ITEM 3	20.67	2.818	.540	.617
ITEM 4	20.73	3.473	.535	.705
ITEM 5	20.89	2.828	.381	.682
ITEM 6	20.89	3.056	.448	.650



## Correlations

Correlations		STRUKTUR ORGANISASI	BUDAYA ORGANISASI
		SI	SI
STRUKTUR ORGANISASI	Pearson Correlation	1	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR ORGANISASI <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.770	.768	3.089

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR ORGANISASI

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.063	2	19.532	21.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	400.876	42	9.545		
	Total	439.940	44			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, STRUKTUR ORGANISASI

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.675	12.795		16.323	.000
	STRUKTUR ORGANISASI	.431	.425	.465	12.238	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.378	.272	.294	9.000	.006

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

**c**

[illegible]

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS IKHSAN GORONTALO  
Jl. R. Soekarno No. 12, Kota Gorontalo  
Telp. (0875) 724466, 829075 Fax (0875) 825007  
Email: [lemlit@icg.ac.id](mailto:lemlit@icg.ac.id)

Nomor : 1694/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo  
di -  
Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE.  
SIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Abdul Karim Umar  
NM : E2113107  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo  
Judul Penelitian : PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, KOPERASI, DAN UKM KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 16 Oktober 2019

  
Dr. Rahmisyari, ST., SE.  
NIDN 0929117202

2020-8-31 14



**PEMERINTAH KOTA GORONTALO**  
**DINAS TENAGA KERJA KOPERASIDAN USAHA KECIL MENENGAH**  
*Jalan AhmadNadjamuddin (Ex RadenSaleh), ☎ (0435)821861, KodePos96112*

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/Disnakerkop & IJKM     NII/2020

Kepala Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo dengan ini menerangkan bahwa nama tersebut dibawah ini .

NAMA : ABDUL KARIM UMAR

NIM : E2113107 .

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja,Koperasi dan IJKM Kota Gorontalo**", sesuai surat rekomendasi dari Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Nomor : 503/DPMPTSP/X/934/2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 01 Juli 2020

  
**KEPALA DINAS**  
**DINAS TENAGA KERJA KOPERASI & UKM**  
**KOTA GORONTALO**  
**Drs. BEN IDRUS, M.Pd**  
 NIP.19641215 199003 1 009

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
2. Arsip.-



# KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS ICHSAN (UNISAN) GORONTALO

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

No. 0309/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

## SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	: 0906058301
UNIT KERJA	: Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa: ABDUL KARIM Y UMAR

NIM	: E2113107
Program Studi	: Manajemen (S1)
Fakultas	: Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas tenaga kerja, koperasi dan ukm kota gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 22%, berdasarkan SK Rektor No.237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 04 Juli  
2020,

Sunarto Taliki,  
M.Kom  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi\_ABDUL KARIM Y UMAR\_E.21.13.107\_PENGARUH  
STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
TENAGA KERJA, KOPERASI DAN UKM KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

<b>22%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>jurnal.unigo.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>fr.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>torisetsu.cc</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>a-research.upi.edu</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>jurnal.narotama.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

9	<a href="https://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet Source	1%
10	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	1%
11	<a href="https://adjhis.wordpress.com">adjhis.wordpress.com</a> Internet Source	1%
12	<a href="https://nenengnurjanaah.blogspot.com">nenengnurjanaah.blogspot.com</a> Internet Source	1%
13	<a href="https://samryaazza.blogspot.com">samryaazza.blogspot.com</a> Internet Source	1%
14	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1%
15	<a href="https://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
16	<a href="https://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1%
17	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
18	<a href="https://jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id">jurnal.stiemtanjungredeb.ac.id</a> Internet Source	<1%
19	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1%
20	Submitted to Police Academy – University of	



	<b>Police Science</b> Student Paper	<1 %
21	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<1 %
22	<b>amujaddid.blogspot.com</b> Internet Source	<1 %
23	<b>ejournal.urindo.ac.id</b> Internet Source	<1 %
24	<b>dokumen.tips</b> Internet Source	<1 %
25	<b>gicipress.com</b> Internet Source	<1 %
26	<b>syahmardiyacob.files.wordpress.com</b> Internet Source	<1 %
27	<b>docobook.com</b> Internet Source	<1 %
28	<b>digilib.unila.ac.id</b> Internet Source	<1 %
29	<b>Submitted to Universitas Jenderal Soedirman</b> Student Paper	<1 %
30	<b>jurnal.ibmt.ac.id</b> Internet Source	<1 %

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. BIOGRAFI

- a. Nama : Abdul Karim Y. Umar
- b. Tempat,Tanggal Lahir : kab, Gorontalo 14 April 1994
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- d. Kewarganegaraan : Indonesia
- e. Agama : Islam
- f. Status : Menikah
- g. Alamat sekarang : Desa Bakida Kec.Helumo Kab. Bolaang  
Mongodow Selatan
- h. No hp : 085242882443
- i. Email : abdulkarimumar1404@gmail.com
- j. Faceboook : Abdul Kari Umar



### 2. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Madrasa Ibtidaiyah Negeri Hepuhulawa (MIM ILOPONU)
- b. Smp Negeri 2 Tibawa
- c. Smk Negeri 1 Limboto, Jurusan Administrasi Perkantoran
- d. Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen,  
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia