

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN
GORONTALO**

Oleh
PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI
NIM. S2121017

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI

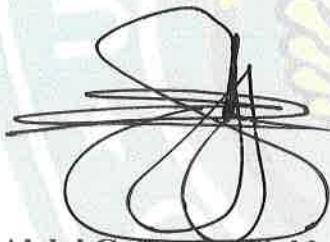
NIM:S2121017

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Guna Memperoleh Gelar Sarjana

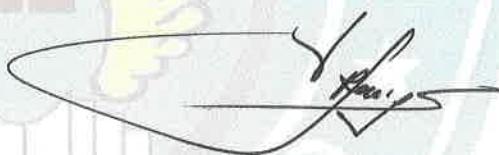
Telah di setujui oleh Tim Pembimbng Pada Tanggal,11 Maret 2025

Pembimbing I



Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIDN :0031126282

Pembimbing II



Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN: 0926096601

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN: 0930048307

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI

NIM: S2121017

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 15 Maret 2025
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si
2. Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si
3. Hasan Bau, S.E., M.Si
4. Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
5. Purwanto, S.I.P., M.Si



:
:
:
:
:



Mengetahui :

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem.,M.Si
NIDN:0913027101

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Swastiani Dunggio ,S.I.P., M.Si
NIDN:0930048307

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Anggraini Tolinggi

NIM : S2121017

Kosentrasi : MPD (Manajemen Pemerintahan Daerah)

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Telaga Kab. Gorontalo” adalah benar-benar asli/merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya .

Gorontalo, Mei 2025



...buat pernyataan

Putri Anggraini Tolinggi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan memberi cobaan melibih kemampuan hambanya”

(QS. AL-BAQARAH, 2:286)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

(Baskara Putra-Hindia)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbi alamiin, sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah aku lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini akan aku persembahkan kepada orang-orang yang sangat berarti dalam hidupku:

1. Kepada kedua Orang Tua tercinta, cinta pertamaku Bapak Mahyudin Tolinggi terimakasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta segala bentuk tanggungjawab atas kehidupan yang layak terimakasih juga telah menjadi alasan penulis untuk tetap semangat berjuang meraih gelar sarjana ini dan istimewa Ibu Marlina Yahya yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus serta penuh keikhlasan, mencerahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.
2. Saudara kandung adek lelakiku, Ega Putra Tolinggi terima kasih sudah mau direpotkan dalam hal apapun terimakasih sudah hadir dalam hidupku sebagai adek walaupun kadang selalu membuat sakit hati.

3. Kepada keluarga besar terima kasih selalu mendoakan dan menyemangatiku. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
4. sahabat “Tiga Jo” Irnawati Husain, Mutia Muazrati Kengo yang senantiasa meneman penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa setiap langkah penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
5. Kepada Masita Aridi dan Siti Aisyah Taharudin terimakasih sudah selalu ada disaat penulis butuh bantuan atau kesulitan dalam hal apapun.
6. Teman-teman saya se-jurusan Ilmu Pemerintahan 2021 yang tidak saya sebut namanya satu persatu yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak tercantum namanya saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas penyelesaian skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen Prodi Ilmu Pemerintahan wabil khusus kepada pembimbing saya yang telah membimbing dan mendukung saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi sesuai target.
9. Kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan hingga saat ini disaat penulis tidak percaya terhadap dirinya sendiri. Namun penulis tetap menginat bahwa setiap langkah kecil yang telah diambil adalah bagian dari perjalanan, meskipun terasa sulit atau lambat. Perjalanan menuju impian bukanlah lomba sprint, tetapi lebih seperti maraton yang memerlukan ketekunan, kesabaran dan tekad yang kuat. Tidak hanya itu disaat kendala “*people come and go*” selalu mengantui pikiran yang selama ini menghambat proses penyelesaian skripsi ini yang juga memotivasi penulis untuk terus ambisi dalam menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sudah dapat bertahan dan mampu menyelesaikan studi ini dengan tepat

waktu. Apapun pilihan yang telah dipegang sekarang terimakasih sudah berjuang sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha sampai dititik ini.

Gorontalo, Mei 2025

**PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI. S2121017. PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
TELAGA KABUPATEN GORONTALO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwabudaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial juga berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai



ABSTRACT

PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI. S2121017. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE TELAGA SUBDISTRICT OFFICE IN GORONTALO REGENCY

This study aims to determine the extent of the effect of organizational culture on apparatus performance at the Telaga Subdistrict Office, Gorontalo Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study is 30 people. The data analysis method uses path analysis. The results of the study indicate that organizational culture in the form of innovative risk-taking, result-oriented to achieve, aggressive in working, keeping and maintaining work stability, simultaneously has a significant effect on apparatus performance, and partially also affects but insignificant on apparatus performance at the Telaga Subdistrict Office in Gorontalo Regency.

Keywords: organizational culture, apparatus performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada semua umatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR CAMAT TELAGA KAB. GORONTALO**".

Adapun tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo dan menjadi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana. Pada kesempatan ini penulis ingin mencupkan terima kasih kepada kedua orang tua penulis dan semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Ucapan terimakasih ini penulis tunjukan kepada Bapak Dr. H. Abdul Gaffar Latjokke, M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan Skripsi ini. Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Purwanto S.I.P.,M.Si sebagai dosen pembimbing II yang telah mendidik dan memberikan arahan ataupun bimbingan dalam penyusunan proposal dan Skripsi ini. Seluruh dosen

pengajar program studi ilmu pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis, yang tidak sempat saya sebutkan namanya satu persatu. Sahabat dan kerabat yang masih berjalan beriringan bersama penulis sampai dengan saat ini.

Penulis merasa bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan Skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan dimasa mendatang. Semoga segala upaya yang tertuang dalam Skripsi ini, dapat menambah wawasan pengetahuan bagi sempat membacanya.

Gorontalo, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	.ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Budaya Organisasi	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.2 Teori Budaya Organisasi.....	10
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	11
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi.....	11
2.1.5 Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
2.1.6 Manfaat Budaya Organisasi.....	15
2.1.7 Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.2 Kinerja Pegawai.....	17
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.2.2 Manfaat Kinerja Pegawai.....	19

2.2.3 Faktor-faktor Kinerja Pegawai.....	21
2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	26
3.1 Obyek Penelitian.....	26
3.2 Metode Penelitian	26
3.2.1 Desain Penelitian.....	26
3.2.2 Operasionalisasi Penelitian	26
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.2.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	30
3.2.6 Prosedur Penelitian	31
3.2.6.1. Uji Validitas	31
3.2.6.2. Uji Reliabilitas	33
3.2.7 Rancangan Uji Hipotesis.....	34
3.2.8 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah.....	37
4.1.2 Visi dan Misi.....	39
4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Camat Telaga....	39
4.2 Hasil Penelitian.....	48
4.3 Gambaran Variabel Penelitian	53
4.3.1 Inovatif Memperhitungkan Resiko (X1)	54
4.3.2 Berorientasi Pada Hasil Yang Akan Dicapai (X2)	57
4.3.3 Agresif Dalam Bekerja (X3).....	59
4.3.4 Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja (X4).....	62
4.3.5 Kinerja Pegawai (variabel Y).....	65
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis	71
4.4.1 Pengujian hipotesis pertama (secara simultan).....	71

4.4.2 Pengujian hipotesis kedua (secara parsial / individual).....	72
4.5 Pengaruh budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.....	74
4.6 Pengaruh budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.....	77
4.7 Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Y.....	27
Tabel 3.2 Interpretasi koefisien korelasi.....	33
Tabel 3.3 Struktur analisis jalur	35
Tabel 4.1 Uji validitas budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4).....	49
Tabel 4.2 Uji validitas kinerja pegawai (Y).....	50
Tabel 4.3 Uji reliabilitas inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4).....	51
Tabel 4.4 Uji reliabilitas kinerja pegawai (Y).....	52
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pegawai memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan	53
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya.....	55
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki motivasi dalam menciptakan inovasi pekerjaan.....	55
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki peluang untuk berkreativitas dan berinovasi.....	56
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.....	57
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai lengkap (tidak ada yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan	58

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kepuasan terhadap hasil pekerjaan.....	58
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pegawai mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis.....	59
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kualifikasi keahlian dalam bekerja	60
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja	60
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan.....	61
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetisi pegawai dalam melakukan tugas.....	62
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja.....	63
Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang pegawai konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan	63
Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.....	64
Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan.....	65
Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja	66
Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja.....	66
Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.....	67

Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang pegawai tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya	68
Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya	68
Tabel 4.26 Tanggapan responden tentang pegawai sangat teliti dalam bekerja.....	69
Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang pegawai dapat memanfaatkan peralatan kantor dengan baik	69
Tabel 4.28 Tanggapan responden tentang pegawai menggunakan alat tulis kantor (kertas, tinta, dan lain-lain) sehemat mungkin	70
Tabel 4.29 Koefisien jalur sub variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y.....	75
Tabel 4.30 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y.....	77
Tabel 4.31 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 terhadap Y	78
Tabel 4.32 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X2 terhadap Y	78
Tabel 4.33 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X3 terhadap Y.....	78
Tabel 4.34 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X4 terhadap Y	79

ABSTRAK

PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI. NIM. S2121017. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TELAGA KABUPATEN GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial juga berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Kata kunci : budaya; organisasi; kinerja pegawai; Kantor Camat Telaga.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Saat mencapai tujuannya, agensi didirikan. Ketika mencapai tujuan mereka, setiap organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka yang termasuk dalam organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan ini hanya tergantung pada keterbatasan dan keterampilan pegawai yang menjalankan unit agensi, karena pencapaian tujuan instansi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Suatu organisasi adalah suatu sistem interaksi. Jika salah satu subsistem rusak, sub-sub sistem yang lain ikut berperan. Sistem berjalan baik apabila orang bersedia mengelolanya. Artinya, selama anggota dan individu memprioritaskan dan memenuhi tanggung jawabnya, mereka harus berusaha menjaga agar roda organisasi tetap berjalan lancar.

SDM aparatur organisasi yang terkena dampak, jika aparatur dapat melakukan yang terbaik dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya, aparatur dapat memberikan kontribusi aktif. Untuk alasan ini, semua organisasi yang ingin mencapai kebutuhan kinerja tinggi untuk meningkatkan kualitas aparatur mereka. Ketika meningkatkan kinerja aparatur, aparatur harus menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi mereka dengan memperhatikan kebutuhan mereka, termasuk pembentukan budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Semua orang selalu memiliki karakteristik yang berbeda. Ciri -ciri ini dapat berupa ciri -ciri satu orang, sehingga dapat diperiksa. Melalui properti ini, orang juga dapat mempelajari bagaimana kepribadian organisasi itu. Kami akrab dengan budaya organisasi dan budaya organisasi. Budaya terobsesi dengan masing -masing kelompok etnis memiliki sistem nilai standar dalam mengatur setiap anggota kelompok etnis ini dan suku lain

Budaya adalah cara hidup yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang dan tidak turun temurun. Organisasi adalah sarana dimana individu bekerja sama untuk mencapai tujuan kolektif. Suatu organisasi keberhasilannya sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja pegawai, dengan demikian organisasi harus selalu meningkatkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi dalam pemerintahan daerah akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau kinerja aparatur pemerintahan. Jufrizzen, J. & Rahmadhani, K.N. (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dilingkungan pemerintahan. Budaya organisasi dalam pemerintahan yang baik akan memberikan banyak manfaat bagi kinerja pegawai atau aparatur pemerintahan, seperti motivasi dan kepuasan kerja (Wahyudi, W.D. & Tupti, Z. 2019). Manfaat yang dihasilkan tentu akan memberikan pengaruh terhadap kualitas suatu kinerja dan pemerintahan daerah tersebut. Adanya budaya orgnasisasi merupakan faktor untuk terus melatih kemampuan dan keandalan kinerja pegawai atau aparatur pemerintahan. Girsang,

W.S. (2019) menyatakan bahwa faktor terlatihnya pegawai pemerintahan dapat dibentuk dan dilatih dengan adanya budaya organisasi yang baik didalamnya.

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam oragnisasi. Sumber daya SDM agensi atau kinerja aparatur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Di mana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai di pemerintahan daerah akan mempengaruhi keadaan pemerintahan, sehingga orang menilai kinerja pemerintah berdasarkan hasil kerja pegawai atau aparatur. Dalam pemerintahan, budaya organisasi yang terorganisir dan terarah dapat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi pemerintahan mempengaruhi kinerja aparatur yang dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jelas bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi juga tergantung pada seberapa baik budaya organisasi itu.

Dalam pemerintahan dan sektor publik di Indonesia, kinerja lembaga-lembaga pemerintah sangat penting untuk menjamin terselenggaranya pemerintahan yang baik dan adil serta mendukung misi pemerintah dalam melayani masyarakat dengan tulus ikhlas dan tidak mencari keuntungan pribadi. Dari sudut pandang masyarakat, salah satu kendala terbesar yang dihadapi oleh lembaga pemerintah saat ini adalah kemampuan mereka untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Orang-

orang secara tradisional memandang pemerintahan sebagai sesuatu yang lambat, rumit, kacau, dan penuh dengan kolusi, korupsi, dan nepotisme.

Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebagai aparatur daerah yang memiliki tugas pokok mendukung pemerintah Kabupaten Gorontalo dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan berkehidupan bermasyarakat, serta melakukan sebagian kewenangan pemerintah menurut asas pelimpahan wewenang. Kantor camat Telaga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat.

Untuk mengatasi masalah integritas internal dan adaptasi dari luar, organisasi mengembangkan budaya organisasi, yang terdiri dari sistem nilai yang berlaku di masyarakat. Nilai, dan norma yang digunakan untuk mengarahkan tingkah laku anggota. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menumbuhkan motivasi mereka untuk memaksimalkan peluang yang diberikan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut penelitian yang akan dilakukan. yaitu untuk mengetahui **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo?
- 2) Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten. Gorontalo?

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian yang akan dilaksanakan adalah :

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil/yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas

kerja (X4) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten. Gorontalo

1.4. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini akan memberi manfaat, yakni:

1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Camat Telaga selaku pimpinan untuk meningkatkan daya tanggap atau responsivitas pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, agar masyarakat merasa puas.

2. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pemerintahan, teristimewa menyangkut budaya organisasi dan kinerja pegawai.

3. Manfaat peneliti

Hasil peneliti dapat memberikan manfaat pada peneliti unutk membandingkan antara konsep dan teori diterima yang di bangku kuliah, dengan kenyataan yang ada

di masyarakat. Di samping itu, dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti menyangkut budaya organisasi dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAU PUSTAKA

2.1.Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan praktik yang mengarahkan perilaku anggota dalam suatu organisasi. Menurut Edgar Schein (2020), budaya organisasi terbentuk melalui pengalaman dan interaksi anggota, serta menciptakan identitas kolektif yang memengaruhi cara kerja. Elemen-elemen budaya ini meliputi artefak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang memengaruhi keputusan dan tindakan pegawai.

Budaya organisasi sebagai dasar dalam organisasi yang berlandaskan keyakinan, norma-norma, serta nilai-nilai bersama tentang melakukan sesuatu (Meutia, K.I. & Husada, C. 2019). Pada ruang lingkup pemerintahan, budaya organisasi berarti sikap serta perilaku antar pegawai yang melakukan kinerja sesuai dengan keyakinan, reliabel, Norma dan kebijakan, serta nilai-nilai yang bersifat kepentingan bersama.

Membahas budaya tidak bisa terhindar dari organisasi itu sendiri dan dapat di simak sejumlah gagasan terhadap organisasi yaitu dituangkan oleh Stephen P. Robbins yang megertikan organisasi sebagai sebuah entitas sosial yang di koordinasikan secara terus menerus agar mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan.

Budaya organisasi akan memberikan harapan-harapan yang baik bagi para pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Rivai, A. (2020) menyebutkan bahwa

budaya organisasi merupakan persepsi yang dibangun pegawai dan membentuk suatu pola harapan bagi pegawai. Budaya organisasi dalam kinerja pemerintahan sangat diperlukan untuk menciptakan suatu solusi dalam permasalahan. Liana, Y. (2020) menyebutkan bahwa tujuan dari budaya organisasi perlu dikembangkan supaya dapat memecahkan masalah secara bersama. Budaya organisasi yang demokratis akan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kerja sama di pemerintahan.

Diperkenalkan pada 1990 -an pada 1990 -an, pada tahun 990 -an, banyak konflik budaya dibahas tentang bagaimana mempertahankan budaya dan budaya Indonesia dari norma baru. Selain itu, kebiasaan organisasi mencakup kurikulum program pendidikan, pelatihan, instruksi dan saran di universitas, lembaga pemerintah dan berbagai perusahaan besar di Indonesia (Pabundu, 2020:1).

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat strategis dalam mempromosikan dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Susanto (2019) memiliki empat peran dalam budaya organisasi:

- a) berdampak besar pada kinerja ekonomi organisasi.
- b) Faktor menentukan untuk kesuksesan ataupun kegagalan organisasi di tahun berikutnya
- c) Dalam jangka panjang, jika organisasi ini terdiri dari orang -orang yang baik, dapat mempromosikan hasil ekonomi yang lebih baik.
- d) dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan

2.1.2. Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi masih tergolong baru. Sejak konsep ini dianut oleh para ahli teori bidang antropologi, keragaman kajian budaya dibidang antropologi juga mempengaruhi keragaman pemahaman budaya dibidang orgnisasi.

Budaya organisasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia (HRM) dan teori organisasi. Sementara budaya organisasi dapat dilihat dari aspek perilaku, teori organisasi dari aspek kelompok orang adalah untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan, atau sebagai tempat di mana individu bekerja sama secara rasional untuk mencapai tujuannya.

Robbins mengatakan bahwa sistem akal sehat dibentuk oleh warga negara yang secara bersamaan berbeda dalam organisasi lain. Sistem makna umum adalah banyak angka penting dari nilai suatu organisasi ("Sistem makna umum Hari oleh anggota yang membedakan organisasi organisasi lain").

Akibat jangka panjang kebiasaan instansi terhadap kinerja anggota sangat penting baik secara langsung maupun tidak langsung bagi orang-orang yang bekerja dalam budaya tersebut. Kebiasaan instansi yang kuat meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan memengaruhi perilaku anggota secara positif. Hal ini mengarah pada kinerja yang lebih baik dan mendorong motivasi yang lebih tinggi.

2.1.3.Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki banyak fungsi dalam suatu organisasi. Disiarkan oleh Diana Angelica, Robbins & Richter (2019: 22), membawa lima fungsi budaya ke organisasi tersebut. Yaitu

- a) Budaya berperan dalam menentukan batas. Organisasi diciptakan antara organisasi yang memiliki organisasi.
- b) Budaya dapat menimbulkan identitas pada anggotanya.
- c) Budaya mempromosikan pengembangan keterikatan yang kuat terhadap kepentingan pribadi.
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu menyatukan suatu organisasi dengan menyediakan standar yang tepat bagi apa yang dikatakan para anggota.
- e) Budaya menciptakan makna dan bertindak sebagai mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggotanya.

Dari penjelasan mengenai fungsi budaya organisasi, perlu untuk memahami bahwa ada lima (5) fungsi, yaitu budaya memiliki peran dalam menentukan batas. menimbulkan keterikatan, dan budaya mempromosikan misi instansi yang mengklarifikasi dan menguatkan perilaku anggota.

2.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi

Budaya organisasi bisa berjalan dengan baik jika terdapat manajemen yang bagus pula dalam mengelola sumber dayanya. Menurut Rivai dan Mulyadi menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi ada dua, meliputi

faktor dari dalam dan faktor luar. Kedua faktor ini harus menjadi pertimbangan dalam pengembangan sistem sosial untuk mempermudah proses pencapaian tujuan organisasi. Adapun faktor internal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi meliputi kekuatan; parameter, dengan objek yang lebih besar akan semakin mudah untuk dimengerti; beragam; dan repetisi tekanan eksternal. Sedangkan faktor eksternalnya terdiri dari pembelajaran, motivasi dan kepribadian karyawan setiap individu.

2.1.5. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang telah diuraikan perlu dipahami dari sudut pandang yang memberi gambaran umum tentang pola yang digunakan organisasi untuk berinteraksi dengan lingkungan luar dan mengelola lingkungan internalnya. Berikut ini dikemukakan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017):

1. Budaya organisasi terwujud dalam perilaku Budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku yang mewakili norma-norma operasional umum dalam lingkungan organisasi. Budaya tidak selalu didefinisikan sebagai sesuatu yang baik atau buruk, meskipun aspek-aspek budaya organisasi kemungkinan besar ada yang mendukung dan ada pulsa yang menghambat kemajuan.
2. Budaya organisasi dipelajari Orang-orang belajar berperilaku tertentu, apakah melalui konsekuensi positif atau negatif atas perilaku itu. Jika perilaku tertentu

dihargai, maka ia akan diulangi dan pengulangan ini akhirnya menjadi bagian dari tradisi yang kemudian membudaya.

3. Budaya organisasi dipelajari melalui interaksi Para pegawai mempelajari budaya melalui interaksi mereka satu sama lain.
4. Budaya terbentuk melalui penghargaan Para pegawai memiliki banyak keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda adakalanya pegawai menyukai penghargaan yang tidak berkaitan dengan perilaku yang justru diinginkan pimpinan bagi organisasi secara keseluruhan.
5. Orang membentuk budaya Kepribadian dan pengalaman membentuk budaya organisasi
6. Budaya dinegosiasikan Orang tidak dapat membentuk budaya sendirian. Para pegawai harus berusaha mengubah arah, lingkungan kerja, cara pelaksanaan kerja, atau cara pengambilan keputusan dalam norma-norma dalam norma-norma umum tempat kerja.
7. Budaya sukar diubah Perubahan budaya mengharuskan orang-orang untuk mengubah perilaku mereka. Seringkali sulit bagi orang-orang untuk menghilangkan kebiasaan lama melakukan hal-hal dan mulai melakukan hal-hal dengan cara baru secara konsisten.
8. Budaya organisasi sering ditafsirkan berbeda oleh pegawai Kejadian-kejadian lain dalam kehidupan orang-orang juga mempengaruhi cara mereka bertindak dan berinteraksi ditempat kerja sekalipun organisasi memiliki budayanya sendiri,

setiap pegawai kemungkinan memandang budaya itu dari perspektif yang berbeda.

9. Budaya organisasi boleh jadi kuat atau lemah. Jika budaya itu kuat, semua pegawai dalam kelompok akan sepakat dengan budaya itu. Jika budaya lemah, orang-orang akan tidak sepakat dengan budaya itu. Adakalanya budaya organisasi boleh jadi merupakan hasil dari banyak subbuddaya atau nilai-nilai, asumsi, dan perilaku yang disepakati bersama yang merupakan bagian dari organisasi.
10. Budaya organisasi mendukung lingkungan yang positif dan produktif. Pegawai yang bahagia tidak selalu akan produktif. Begitu juga, pegawai yang produktif belum tentu merasa bahagia. Oleh sebab itu penting artinya menemukan aspek-aspek budaya organisasi yang dapat membahagiakan pegawai dan sekaligus membuatnya produktif.

Robbins (2017) yang merujuk pada tujuh karakteristik utama yang merupakan hakikat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Reilly III, Chatman, dan Caldwell mengemukakan tujuh karakteristik budaya sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko selama anggota didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
- 2) Tingkat perhatian terhadap masalah terperinci, yaitu tingkat pegawai yang menyadari keakuratan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Arah hasil di mana manajemen berfokus pada hasil daripada teknologi dan proses di mana hasil ini tercapai.

- 4) Orientasi orang, yaitu, ruang lingkup keputusan administratif, memperhitungkan dampak hasil ini pada orang -orang dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim sejauh mana kegiatan kerja yang diselenggarakan oleh tim daripada individu.
- 6) Pertanian, seberapa agresif dan kompetitif orang
- 7) Stabilitas, yaitu sejauhmana kegiatan organisasi menekankan mempertahankan status quo dibandingkan dengan pertumbuhan. Menurut Achmad Sobirin (2007:10), organisasi memiliki lima karakteristik. Organisasi unit/unit sosial adalah teknologi sosial.
- 8) Fakta bahwa seseorang terdiri dari setidaknya dua orang sebagai akibat dari ciptaan seseorang dapat ditentukan oleh organisasi seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, atau cara lain.
- 9) Pola kerja terstruktur tanpa penyesuaian dan pola terstruktur. Koleksi dua atau lebih orang hanyalah kelompok non-organisasi.
- 10) Tujuan pengaturan organisasi berarti saling membantu untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.
- 11) Penentuan nasib sendiri organisasi menentukan identitas lain

2.1.6. Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Robins (1993) ada beberapa manfaat budaya organisasi, sebagai berikut:

- 1) Organisasi dengan organisasi lain. Sebab setiap institusi memainkan peran yang berbeda, maka perlu adanya landasan budaya yang kuat dalam sistem dan aktivitas dalam organisasi.
- 2) Menciptakan rasa identitas untuk anggota organisasi dengan budaya organisasi yang kuat akan memiliki perasaan memiliki identitas yang merupakan karakteristik suatu organisasi.
- 3) Daripada memprioritaskan kepentingan individu, kami berurusan dengan tujuan umum.
- 4) Pelestarian stabilitas jaringan. Seragam komponen organisasi melalui pemahaman budaya yang sama membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Empat fungsi menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan perilaku anggota dalam melakukan kegiatan dalam organisasi.

Empat fungsi menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan perilaku pegawai saat melakukan kegiatan dalam suatu organisasi

2.1.7. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, S. (2019) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Hal yang menarik perhatian sensitif terhadap semua masalah yang bisa menjadi risiko kerugian di seluruh organisasi

2. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Pengawasan para pemimpin bawahannya adalah salah satu kemungkinan untuk membimbing dan memperkuat mereka. Inspektur menggambarkan organisasi, kelompok dan tujuan anggotanya

3. Agresif dalam bekerja

.proaktif di tempat kerja dapat diproduksi jika kinerja karyawan dapat memenuhi kriteria yang diperlukan untuk memenuhi tugas. Kinerja yang sangat baik, antara lain, adalah kualifikasi keahlian (keterampilan dan keterampilan) yang harus memenuhi persyaratan produktivitas dan mengikuti disiplin dan kerajinan yang tinggi.

4. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Anggota harus dapat menjaga kesehatan mereka agar tetap sangat baik. Penyakit ini hanya dapat dipenuhi jika makanan nutrisi dikonsumsi secara teratur berdasarkan nasihat dari ahli gizi.

2.2.Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja pegawai

Pegawai pemerintahan atau aparatur pemerintahan merupakan peran yang dilakukan pihak pemerintah dalam menjalankan kewajiban dan memberikan pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat. Kewajiban pegawai pemerintahan daerah merupakan kinerja aparatur pemerintahan yang dilakukan berdasarkan prosedur kinerja yang dibutuhkan oleh pemerintahan daerah. Lofus, R.F. (2020) menyebutkan

kewajiban pegawai pemerintahan merupakan fungsi yang dilakukan oleh pegawai pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Kinerja pegawai pemerintahan akan semakin baik, jika terdapat motivasi yang diberikan. Safitri, D.E. & Sutjahjo, G. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai pemerintahan akan memberikan kinerja yang baik dan meningkat. Kinerja pegawai dalam pemerintahan sangat penting untuk dilakukan, dikarenakan pemerintahan berperan penting dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat sebagai pemenuh administrasi masyarakat. Pemerintah berperan sebagai pelayan bagi masyarakat. Darmawan, E.D. & Sudewa, J. (2021) menyebutkan bahwa suatu kinerja pegawai pemerintahan akan mempengaruhi hasil pelayanan yang diberikan pemerintah terhadap masyarakat. Kinerja pegawai yang kurang efektif akan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat yang kurang efektif. Nugraha, M.E.S. (2020) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa ketidakefektifan suatu pencapaian kerja dikarenakan kinerja pegawai yang kurang baik dan kurang efektif.

Menurut (Yenni & AP, 2019) pengertian kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut: Kinerja pegawai dalam bekerja akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi pegawai dalam akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan kinerja pegawai dalam bekerja menunjukkan efektivitas organisasi dalam mencapai

tujuan, dengan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dan berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Berbagai jenis pekerjaan oleh anggota secara alami membutuhkan standar yang jelas. Ini karena setiap jenis pekerjaan memiliki kriteria yang berbeda untuk mencapai hasil. Semakin kompleks jenis pekerjaan, proses operasi standar yang ditentukan (SOP) adalah persyaratan absolut yang harus diikuti.

Menurut (Syam, 2020) Pengertian kinerja kerja pegawai dijelaskan sebagai berikut: Kinerja kerja pegawai merupakan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, yang mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Londok et al., 2019), kinerja secara sederhana sebagai hasil kerja seorang anggota dan bukan sebagai baik atau buruknya, atau tinggi atau rendahnya hasil kerja seseorang, terlepas dari hasilnya. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan. Jadi, kinerja kerja merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Sedangkan (Hendra,2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.2. Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Silaen, et al, 2021) berikut adalah beberapa manfaat dari penilaian kinerja pegawai:

1. Memberikan umpan balik kepada karyawan terkait kinerja mereka. Penilaian kinerja dapat membantu karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kinerjanya.
2. Menjadi dasar pengambilan keputusan manajemen terkait promosi, mutasi, pelatihan, dan pemberian kompensasi. Penilaian kinerja yang objektif dapat membantu manajemen dalam membuat keputusan yang adil dan sesuai untuk pengembangan karier karyawan.
3. Meningkatkan motivasi pegawai. Umpan balik dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
4. Mengelakkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja dapat membantu menilai apakah program-program tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pemungkasan pegawai . Hasil penilaian kinerja dapat mengungkapkan keterampilan atau kompensasi yang perlu ditingkatkan melalui program pelatihan.
6. Memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan tujuan strategi.

Menurut (Pratiwi et al, 2023) berikut adalah penjelasan mengenai manfaat kinerja pegawai:

1. Kinerja pegawai yang baik dapat membantu perusahaan dalam menacapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.
2. Kinerja pegawai yang baik dapat menunjukan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang terampil dan kompoten dalam bekerja (dengan memastikan melalui program pelatihan).
3. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan keterampilan pegawai agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif.

2.2.3. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Widjaja, 2021) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, dan insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.

2. Motivasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat berupa dorongan internal maupun

eksternal yang membuat pegawai bersemangat dan berkeinginan untuk mencapai tujuan dan memberikan kinerja yang maksimal.

Kinerja adalah konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Menurut Mahmudi (2018:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pemahaman dan keluasan pengetahuan, percaya pada diri sendiri dan komitmen yang dimiliki oleh setiap anggota;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: Dorongan, antusiasme, arah, kualitas dukungan dari manajer dan pemimpin tim,
3. Faktor tim, meliputi: Faktor-faktor sistem termasuk struktur inti yang disediakan oleh sistem kerja, agen kerja, atau proses organisasi dalam organisasi, dan budaya kinerja.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan luar dan dalam.

2.2.4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Budiasa (2021:26) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dengan beberapa indikator berikut:

1. Kualitas

Hasil pekerjaan yang diberikan anggota melalui proses dan standar yang sesuai dengan ketentuan yang berlaki.

2. Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh anggota berdasarkan beban kerja yang menjadi tugasnya.

3. Ketepatan waktu

Penyelesaian pekerjaan oleh anggota sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi, dengan memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.

4. Efektivitas

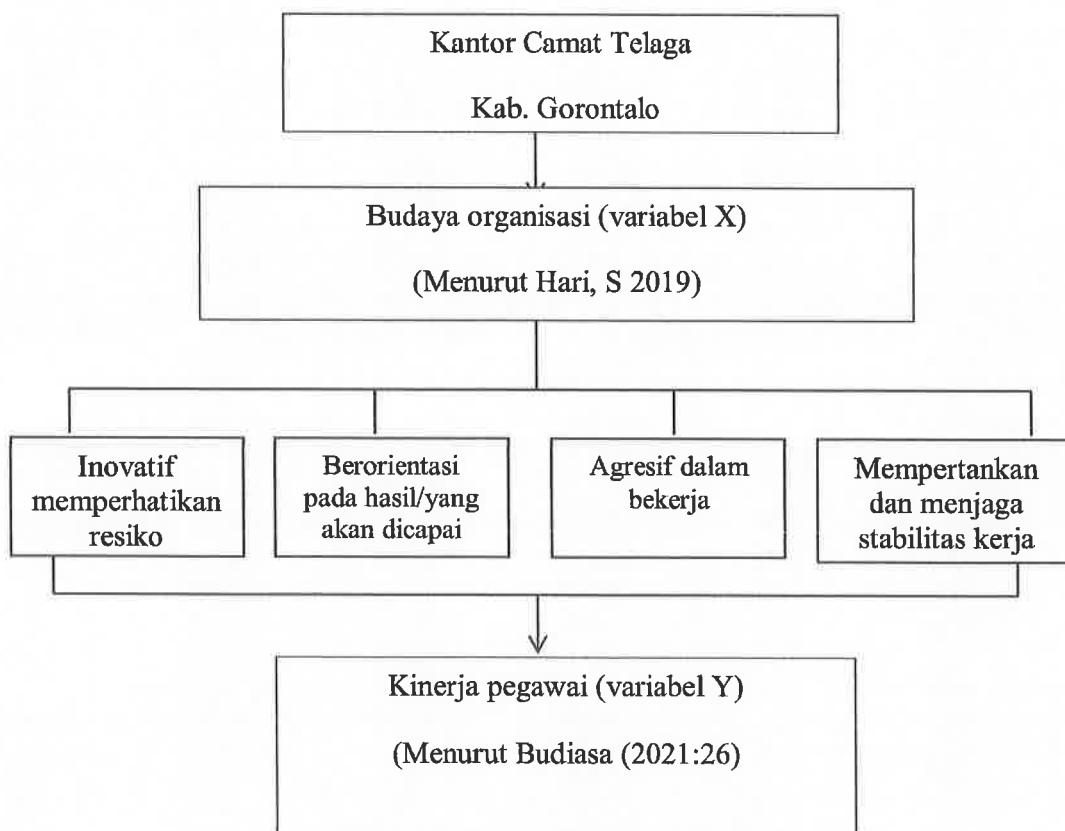
Pemanfaat sumber daya yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mencapai yang diharapkan bersama..

2.3. Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dilestarikan dan diperluas oleh organisasi dan dibentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman untuk berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

Elemen terpenting dari budaya organisasi yang dapat digunakan sebagai ukuran seberapa baik secara karyawan berfungsi dalam suatu perusahaan, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan itu sendiri adalah perilaku karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan fisien di dalam penggunaan sumber daya.

Di bawah ini, kami dapat menjelaskan bingkai yang digunakan sebagai alasan dalam penelitian ini. Kerangka kerja adalah alasan untuk melakukan analisis penelitian ini. Dampak budaya organisasi dapat menciptakan situasi di mana karyawan dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena menggunakan budaya organisasi yang baik dan terarah memungkinkan Anda untuk bekerja dengan hasil terbesar. Tanpa budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan, sangat sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah saya gambarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.
- 2) Budaya organisasi berupa Inovatif memperhitungkan resiko (X1), Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), Agresif dalam bekerja (X3), Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten. Gorontalo.

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ialah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Adapun waktu penelitian ini yakni tiga bulan.

3.2.Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai. Creswell (2020) menyatakan bahwa metode survai adalah pendekatan yang memungkinkan peniliti untuk mengumpulkan data diri sejumlah besar orang dengan cara yang terstruktur. Metode ini sering kali digunakan dalam penelitian sosial untuk menggali pendapat, sikap, dan perilaku.

3.2.2. Operasionalisasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijabarkan diatas maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (Variabel X) Menurut Hari, S. (2019)	Inovatif memperhitungkan resiko	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan - Keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala risikonya - Motivasi pegawai dalam menciptakan inovasi pekerjaan. - Peluang pegawai untuk berkreativitas dan berinovasi. 	Interval
	Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dalam memyelesaikan pekerjaan - Kelengkapan (tidak ada yang kurang) dalam menyelesaikan pekerjaan. - Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan. - Keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis 	Interval
	Agresif dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai memiliki kualifikasi keahlian dalam bekerja 	Interval

		<ul style="list-style-type: none"> - Sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja. - Kecekatan dalam menghadapi pekerjaan. - Kompetisi pegawai dalam melakukan tugas 	
	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja - Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. - Pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi. - Keterikatan pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan. 	Interval
Kinerja Pegawai (Variabel Y) Menurut Budiasa	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja - Pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja. 	Interval
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi 	

(2021:26)		<p>tanggung jawabnya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya 	
	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya - Pegawai sangat teliti dalam bekerja 	
	Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dapat memanfaatkan peralatan kantor dengan baik - Pegawai menggunakan alat tulis kantor (kertas, tinta, dan lain-lain) sehemat mungkin 	

Menjalankan tes pada setiap variabel mengukur penggunaan skala Likert.

Kuesioner yang diisi meliputi 5 (lima) pilihan jawaban yaitu; selalu, sering, sedikit/kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1.Populasi

Arikunto (2016) mengatakan populasi sebagai seluruh objek penelitian. Ini telah diselidiki dan semua bentuk bidang ini telah didokumentasikan. Dalam studi ini, populasi adalah pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo dengan jumlah total 30 orang.

3.2.3.2.Sampel

Arikunto (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam populasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan.. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, yakni semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 orang. Menurut Riduwan sampling jenuh atau sensus ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer, adalah data yang secara langsung dikumpulkan dari obyek penelitian atau responden di lokasi penelitian.
- b. Data Sekunder, adalah data yang sudah jadi atau data yang di ambil atau diperoleh dari lokasi penelitian, seperti dokumen-dokumen.

3.2.5. Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut ;

1. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada pegawai tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

2. Dokumentasi, penulis akan melakukan pengamatan pada dokumen-dokumen maupun kearsipan yang menyangkut Budaya Organisasi Camat Kabupaten Gorontalo.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan, sudah pasti diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik. Untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur tersebut harus diuji validitas dan realibilitasnya terlebih dahulu.

3.2.6.1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kevalidan dari suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus teknik Korelasi Pearson Produk Moment, korelasi antara masing-masing pertanyaan mana yang valid dan yang tidak valid. Untuk pertanyaan tidak valid selanjutnya dibuang, dan untuk pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Menurut Arikunto (2016 : 219) validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur.

Untuk skala pengukuran interval korelasi digunakan pengujian validitas dengan menggunakan rumus berikut :

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

Keterangan :

r = Angka korelasi

X = Budaya organisasi

Y = Kinerja pegawai

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

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

Dimana :

t = nilai hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil t hitung

Data korelasi yang diterima berdasarkan hasil perhitungan dikonversi menjadi nilai-nilai t-studen dan dibandingkan dengan t-table yang merupakan tingkat signifikan yang dipilih. Jika nilai t valid dalam tabel dan nilai t valid atau valid dalam

tabel, instruksi valid, tetapi tingkat korelasi yang tepat yang digunakan adalah ukuran masing -masing variabel atau koefisien korelasi - interpretasi bersama seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Interpretasi koefisien korelasi

R	Keterangan
0,000 - 0,199	sangat rendah
0,200 - 0,399	rendah
0,400 - 0,699	sedang
0,700 - 0,899	tinggi
0,900 - 1,000	sangat tinggi

2.3.6.2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakanya dalam waktu berbeda. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas, digunakan teknik *Alfa Cronbach (a)*, yang dilakukan untuk jenis data interval (*easy instrument*) yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

Dimana :

a = Relibilitas intrument

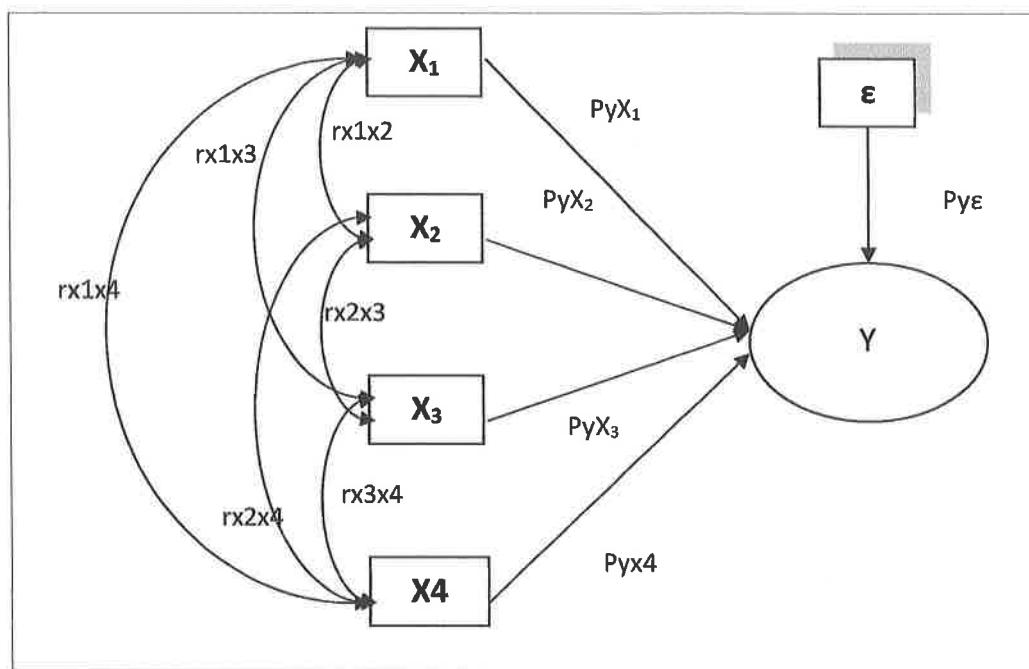
k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

a_1^2 = Total varians.

3.2.7. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo dengan menggunakan metode analisis jalur. Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang memperlihatkan pengaruh antar variabel.



Gambar 3.1 : Struktur analisis jalur

Keterangan :

X1 = Inovatif memperhitungkan resiko

X2 = Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

X3 = Agresif dalam bekerja

X4 = Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Y = Kinerja Pegawai

ε = variabel lain yang mempengaruhi Y

3.2.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini memakai analisis jalur, sebagai berikut.

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang dikemukakan sebelumnya, uji hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = P_{YX_1} X_1 + P_{YX_2} X_2 + P_{YX_3} X_3 + P_{YX_4} X_4 + \varepsilon$$

2. Menghitung koefisien jalur variabel luar yang tidak diteliti ($py\varepsilon$) :

$$py\varepsilon = \overrightarrow{R^2} y (X_1, X_2, X_3, X_4)$$

3. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent

- a. Pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y$$

$$= (P_{YX_i}) \text{ (pyxi)} ; \text{ dimana } I = 1, 2, 3, 4$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y$$

= (pyxi)(Ryxixj)(pyxi); dimana I = yang berpengaruh dan j = yang dilalui besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.

Dalam hal ini pengujian yang diuraikan tersebut akan diolah dan diproses melalui program komputer SPSS versi 20 dan Excel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah

Wilayah Kecamatan Telaga di Kabupaten Gorontalo menjadi saksi perjalanan Raja Tilahunga. Raja Tilahunga atau bahasa Gorontalo Olongia, pernah memerintah kerajaan Bulango sekitar abad 17 dan abad 18. Raja Tilahunga ketika itu mendapat julukan Olongia Ta To Kereta Hulawa (raja yang menaiki kereta emas). Disebut demikian karena pada momen-momen tertentu beliau menggunakan kereta berhiaskan emas. Raja Tilahunga pada suatu ketika pernah memimpin rakyatnya melakukan perjalanan mencari lahan yang subur untuk bercocok tanam di pesisir Danau Limboto. Jejak perjalanannya tersebut hingga kini diabadikan menjadi nama beberapa desa di wilayah Kecamatan Telaga, Kabupaten Gorontalo. Hal itu sangat terkait erat dengan asal mula penamaan kawasan ini yang berasal dari kata ta laga lagayi atau Tahilagaia dalam bahasa Gorontalo. Tahilagaia bermakna orang sehat, segar bugar sehingga tampak gagah dan berwibawa.

Bermula dari perjalanan Raja Tilahunga yang memerintah linulah atau kerajaan Bulango berpusat di wilayah Kecamatan Tapa Kabupaten Bone Bolang sekarang. Menurut Catatan sejarah Raja Tilahunga memimpin antara abad 17 dan abad 18. Raja tilahunga dikenal sebagai pemimpin yang arif bijaksana dan sangat memperhatikan

kesejahteraan rakyatnya. Terutama ketersediaan bahan makanan menjadi kebutuhan utama penduduknya. Konon, para pembesar kerajaan mengerti Ilmu Perbintangan atau dalam Bahasa Gorontalo disebut Panggoba Lo kerajaan. Raja menyampaikan perihal musim kemarau panjang yang dapat menyebabkan paceklik atau paliti bagi rakyat. Mereka harus menyediakan persediaan makanan yang cukup selama musim kemarau.

Mendengar perihal itu maka sebagai seorang pemimpin yang sangat peduli dengan kepentingan rakyatnya wajib dilakukan lantas mulai berpikir keras. Bagaimana caranya agar saat musim kemarau tiba rakyatnya tidak kekurangan bahan makanan. Sang raja akhirnya menemukan solusi mengatasi persoalan itu. Caranya, mereka mencari lahan yang lebih subur di luar kawasan Bulango untuk bercocok tanam agar persediaan bahan makanan tetap terjamin. Suatu hari Raja Tilahunga mengumpulkan seluruh rakyatnya dan memaklumkan perihal permintaannya kepada para kaum laki-laki yang kuat dan sehat. Rakyat pun diminta berjalan mencari lahan yang subur di daerah kawasan Danau Limboto. Titah sang raja itu pun didengar dan disambut penuh sukacita oleh rakyatnya. Para pemuda dibantu warga lainnya akhirnya mulai mempersiapkan berbagai persediaan Makanan yang dibutuhkan. Peralatan pertanian dibawa guna membuka dan mengolah lahan subur. Saat semua persediaan sudah siap, suatu hari berangkatlah mereka ke arah selatan, menuju Danau Limboto. Asal Usul Nama Talaga, Wilayah Kabupaten Gorontalo Jadi Saksi Bisu Perjalanan Raja Tilahunga.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Terwujudnya Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo Gemilang Menuju Masyarakat Madani.

Misi:

- a) Mewujudkan Sumber Daya Manusia Cerdas, Sehat dan Berkarakter
- b) Menyelenggarakan Pemerintahan Yang Harmonis, Bersih dan Dinamis
- c) Pembangunan Berbasis Kependudukan dan Lingkungan Hidup

4.1.3 Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Kantor Camat Telaga

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Organisasi Pemerintah Daerah dan Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Tata Kerja Kantor Camat Tipe A menyatakan Kantor Camat Telaga mempunyai tugas pokok meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan serta membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten, serta fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan sosial politik dalam negeri;
- b. Pembinaan pemerintahan desa atau kelurahan;
- c. Pembinaan pembangunan yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi.
- d. Pembinaan kesejahteraan sosial;
- e. Pembinaan ketenteraman, ketertiban wilayah dan lingkungan hidup;

Selain tugas tersebut, Kepala SKPD Kantor Camat Telaga juga melaksanakan/melimpahkan kewenangan pemerintahan oleh Bupati Gorontalo untuk menangani/memberikan sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek: Kantor Camat Telaga (bagi SKPD yang memperoleh pelimpahan kewenangan atau melimpahkan kewenangan sesuai dengan Peraturan Daerah/Bupati tentang Pelimpahan Kewenangan).

Selanjutnya Susunan Organisasi Kantor Camat Telaga sesuai dengan Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Tata Kerja Kantor Camat Tipe A, terdiri atas :

1. Camat

a. Tugas

Camat mempunyai tugas pokok meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau kelurahan serta membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi

kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Camat menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan umum dan pembinaan keagrariaan dan pembinaan sosial politik dalam negeri;
2. Pembinaan pemerintahan desa atau kelurahan;
3. Pembinaan Pembangunan Yang Meliputi Pembinaan Sarana Dan Prasarana, Perekonomian, Produksi Dan Distribusi.
4. Pembinaan kesejahteraan sosial;
5. Pembinaan ketenteraman, ketertiban wilayah dan lingkungan hidup;
6. Pembinaan Pelayanan Umum;
7. Penyusunan rencana dan program, pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangga;
8. Pelaksanaanfungsi-fungsi lainnya yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris Kantor Camat

a. Tugas

Sekretaris Kantor Camat mempunyai tugas pokok membantu camat melakukan pengelolaan kesekretariatan, menyusun rencana program,

mengendalikan dan mengawasi, mnevaluasi dan melaporkan, menyelenggarakan anggaran rutin keuangan, umum dan kepegawaian, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai tugas dan fungsinya.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, sekretaris mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan;
2. Penyusunan program dan anggaran serta pengelolaan data dalam rangka penyusunan evaluasi dan pelaporan;
3. Pengelolaan administrasi kepegawaian, penganggaran dan keuangan, peralatan dan perlengkapan, penyusunan pedoman pelaksanaan program kerja, dokumentasi dan kepustakaan;
4. Pelaksanaan monitoring, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program; dan
5. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan

Sesuai Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Tata Kerja Kantor Camat Tipe A dalam Pasal 8 Sekretaris, membawahkan :

- a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan
- b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan; dan Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian mempunyai tugas :

a. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas menyusun, dan mengendalikan rencana program kegiatan, mengelola keuangan dalam rangka belanja kegiatan kantor, perpendaharaan dan gaji, pembukuan, urusan kas, melaksanakan pengelolaan aset, serta tugas-tugas lain sesuai tugas kedinasan.

b. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi yang meliputi surat menyurat, mengarsipkan, mengagendakan, melaksanakan pengumpulan dan pengelolaan bahan dalam rangka urusan rumah tangga, pengadaan dan pemeliharaan inventaris, pengadaan benda berharga/alat pungut perlengkapan kantor lainnya dan kesejahteraan pegawai, statistik pegawai, Daftar Urut Kepangkatan, cuti, kenaikan pangkat, pendisiplinan pegawai, mengoordinasikan penatalaksanaan hukum dan pelayanan jabatan fungsional, serta tugas-tugas lain sesuai tugas kedinasan.

3. Seksi Pemerintahan

a. Tugas

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum, membina keagrariaan, sosial politik dalam negeri, administrasi kependudukan, pemerintahan Desa atau Kelurahan, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan pemerintahan umum dan pemerintahan Desa;
2. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan administrasi kependudukan;
3. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan kegiatan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa;
4. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta pembinaan penyelenggaraan keagrariaan;
5. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang pemerintahan;
6. Pelayanan masyarakat di bidang pemerintahan; dan

7. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

4. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

a. Tugas

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melakukan pembinaan masyarakat di bidang sarana dan prasarana, perekonomian, produksi dan distribusi, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa/Kelurahan menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan pembangunan sarana dan prasarana fisik, perekonomian, produksi dan distribusi;
2. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan perekonomian yang meliputi perbankan, perkreditan rakyat, perkoperasian, pertanian, perindustrian dan perdagangan, usaha informal dan kehutanan serta peningkatan kelancaran distribusi hasil produksi;

3. Penyiapan dan penyusunan program dan penyelenggaraan pembinaan lingkungan hidup;
4. Pengolahan data dan evaluasi data dibidang pemberdayaan masyarakat desa;
5. Pelayanan masyarakat dibidang pemberdayaan masyarakat desa;
6. Penyelenggaraan kegiatan administrasi pemberdayaan masyarakat desa; dan
7. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan kewenangan kedinasan.

5. Seksi Kesejahteraan Sosial

a. Tugas

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas mengoordinasikan penyusunan program dan melaksanaan pembinaan kesejahteraan sosial, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai fungsi:

1. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan pelayanan dan bantuan sosial, pembinaan kepemudaan, peranan wanita dan olahraga;

2. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat;
3. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang kesejahteraan sosial;
4. Pelayanan masyarakat di bidang kesejahteraan sosial;
5. Penyelenggaraan kegiatan administrasi kesejahteraan sosial; dan
6. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

6. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Lingkungan Hidup

a. Tugas

Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Lingkungan Hidup mempunyai tugas melakukan pembinaan ketentraman, ketertiban, mengoordinasikan pengelolaan dan pengendalian lingkungan hidup wilayah Kantor Camat dan Desa, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sesuai dengan tugas kedinasan.

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 16, seksi ketentraman, ketertiban dan lingkungan hidup menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah;

2. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pembinaan aparat ketertiban dan polisi pamong praja;
3. Pengolahan data dan evaluasi data di bidang ketentraman dan ketertiban;
4. Pelayanan masyarakat di bidang ketentraman dan ketertiban;
5. Penyelenggaraan kegiatan administrasi perlindungan masyarakat; dan
6. Penyiapan bahan dan penyusunan program serta penyelenggaraan pengelolaan serta pengendalian lingkungan hidup;
7. Penyusunan program pengadaan sarana prasarana penunjang;
8. Pengolahan data dan evaluasi data pengelolaan serta pengendalian lingkungan hidup;
9. Pelayanan masyarakat di bidang kebersihan dan persampahan;
10. Penyelenggaraan kegiatan administrasi pengelolaan serta pengendalian lingkungan hidup; dan
11. Pelaksanaan fungsi-fungsi lainnya sesuai tugas dan fungsi kedinasan.

4.2. Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan, maka kuesioner sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

Hal ini dilakukan agar hasil penelitian akan mendapatkan data yang obyektif. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas.

1.2.1 Uji validitas kuesioner

Instrumen diuji selama validitas uji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor elemen dan nilai total pada tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data menggunakan skala Likert dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan korelasi momen produk. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel.

Tabel 4.1. Uji validitas budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4)

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{\text{tabel}} = 0,374$	Keputusan
Inovatif memperhitungkan resiko (X1)	1	0.584	0,374	valid
	2	0.733	0,374	valid
	3	0.753	0,374	valid
	4	0.645	0,374	valid
Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2)	1	0.777	0,374	valid
	2	0.678	0,374	valid
	3	0.830	0,374	valid

	4	0.683	0,374	valid
Agresif dalam bekerja (X3),	1	0.618	0,374	valid
	2	0.804	0,374	valid
	3	0.826	0,374	valid
	4	0.731	0,374	valid
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4)	1	0.767	0,374	valid
	2	0.859	0,374	valid
	3	0.873	0,374	valid
	4	0.748	0,374	valid

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa, nilai r_{hitung} inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), yang masing-masing terdiri atas empat pertanyaan, semuanya lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2. Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,374$	Keputusan
Kinerja pegawai (Y)	1	0.877	0,374	valid
	2	0.912	0,374	valid

	3	0.907	0,374	valid
	4	0.856	0,374	valid
	5	0.903	0,374	valid
	6	0.765	0,374	valid
	7	0.887	0,374	valid
	8	0.874	0,374	valid

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa, nilai r_{hitung} kinerja pegawai (Y), yang terdiri atas delapan pertanyaan, semuanya lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

1.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Dalam penelitian ini, tes penilaian kuesioner menggunakan metode Cronbachs Alpha. Tes keandalan atau reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur keandalan instrumen pengukuran dengan memberikan responden yang relatif skor yang sama, tetapi responden melakukannya pada waktu yang berbeda. Hasilnya ditampilkan di tabel berikut.

Tabel 4.3. Uji reliabilitas inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4)

Variabel	Jumlah pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	nilai keofisiennya reliabilitas (0,60)
Inovatif memperhitungkan resiko (X1)	4	0.843	0,60
Berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2)	4	0.877	0,60
Agresif dalam bekerja (X3),	4	0.880	0,60
Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4)	4	0.916	0,60

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel 4.3 memperlihatkan bahwa ada empat sub variabel, yakni inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4). Berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, keempat sub variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada nilai keofisiennya reliabilitas (0,60). Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan tentang keempat sub variabel tersebut dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Tabel 4.4. Uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)

Variabel	Jumlah pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	nilai keofisiennya reliabilitas (0,60)
Kinerja pegawai (Y)	8	0,967	0,60

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel 4.4 memperlihatkan bahwa ada delapan pertanyaan yang diajukan untuk mengukur kinerja pegawai (Y), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,967. Nilai ini lebih besar dari 0,60 ($cronbach's alpha = 0,967 > 0,60$). Hal ini berarti semua pertanyaan tentang kinerja pegawai (variabel Y) dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini

4.3. Gambaran Variabel Penelitian

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Adapun gambaran dari jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat diuraikan sebagai berikut:

4.3.1. Inovatif Memperhitungkan Resiko (X1)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, diperoleh nilai masing-masing indikator inovatif memperhitungkan resiko (X1) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pegawai memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan

Pertanyaan 1				
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)	
A	Selalu	9	30.0	
B	Sering	14	46.7	
C	Kadang-kadang	5	16.7	
D	Jarang	2	6.7	
E	Tidak pernah	0	0	
	Jumlah	30	100%	

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan, dapat diketahui sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan selalu, sebanyak 14 orang (46,7) mengatakan sering, sebanyak 5 orang (16,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (6,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan.

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya

Pertanyaan 2			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	7	23.3
B	Sering	9	30.0
C	Kadang-kadang	13	43.3
D	Jarang	1	3.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya, dapat diketahui sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan selalu, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan sering, sebanyak 13 orang (43,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pegawai kadang-kadang berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki motivasi dalam menciptakan inovasi pekerjaan

Pertanyaan 3			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	12	40.0
B	Sering	11	36.7
C	Kadang-kadang	5	16.7
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki motivasi dalam menciptakan inovasi pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 12 orang (40,0%) mengatakan selalu, sebanyak 11 orang (36,7) mengatakan sering, sebanyak 5 orang (16,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (6,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki motivasi dalam menciptakan inovasi pekerjaan

Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki peluang untuk berkreativitas dan berinovasi

Pertanyaan 4			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	9	30.0
B	Sering	6	20.0
C	Kadang-kadang	5	16.7
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki peluang untuk berkreativitas dan berinovasi, dapat diketahui sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan selalu, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan sering, sebanyak 5 orang (16,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (6,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki peluang untuk berkreativitas dan berinovasi.

4.3.2. Berorientasi Pada Hasil Yang Akan Dicapai (X2)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, diperoleh nilai masing-masing indikator berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai teliti dalam memyelesaikan pekerjaan

Pertanyaan 1			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	12	40.0
B	Sering	10	33.3
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai teliti dalam memyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 12 orang (40,0%) mengatakan selalu, sebanyak 10 orang (33,3) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (6,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah teliti dalam memyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai lengkap (tidak ada yang kurang) dalam menyelesaikan pekerjaan

Pertanyaan 2			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	7	23,3
B	Sering	15	50,0
C	Kadang-kadang	8	26,7
D	Jarang	0	0
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang lengkap (tidak ada yang kurang) dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 7 orang (23,3%) mengatakan selalu, sebanyak 15 orang (50,0) mengatakan sering, dan sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah lengkap (tidak ada yang kurang) dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kepuasan terhadap hasil pekerjaan

Pertanyaan 3			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	12	40,0
B	Sering	9	30,0
C	Kadang-kadang	9	30,0
D	Jarang	0	0
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki kepuasan terhadap hasil pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 12 orang

(40,0%) mengatakan selalu, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan sering, dan sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan kadang-kadang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sangat memiliki kepuasan terhadap hasil pekerjaan.

Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pegawai mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis

Pertanyaan 4			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	10	33.3
B	Sering	11	36.7
C	Kadang-kadang	7	23.3
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis, dapat diketahui sebanyak 10 orang (33,3%) mengatakan selalu, sebanyak 11 orang (36,7) mengatakan sering, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (6,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah mengutamakan hasil pekerjaan daripada teknis.

4.3.3. Agresif Dalam Bekerja (X3)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, diperoleh nilai masing-masing indikator agresif dalam bekerja (X3) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kualifikasi keahlian dalam bekerja

Pertanyaan 1			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	9	30.0
B	Sering	8	26.7
C	Kadang-kadang	11	36.7
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki kualifikasi keahlian dalam bekerja, dapat diketahui sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan selalu, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan sering, sebanyak 11 orang (36,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai kadang-kadang memiliki kualifikasi keahlian dalam bekerja

Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja

Pertanyaan 2			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	12	40.0
B	Sering	7	23.3
C	Kadang-kadang	9	30.0
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dapat diketahui

sebanyak 12 orang (40,0%) mengatakan selalu, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan sering, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan

Pertanyaan 3			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	14	46.7
B	Sering	9	30.0
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	1	3.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 14 orang (46,7%) mengatakan selalu, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki kecekatan dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetisi pegawai dalam melakukan tugas

Pertanyaan 4			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	13	43,3
B	Sering	9	30,0
C	Kadang-kadang	7	23,3
D	Jarang	1	3,3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetisi pegawai dalam melakukan tugas, dapat diketahui sebanyak 13 orang (43,3%) mengatakan selalu, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan sering, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki kompetisi pegawai dalam melakukan tugas

4.3.4. Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja (X4)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, diperoleh nilai masing-masing indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja

Pertanyaan 1			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	11	36.7
B	Sering	9	30.0
C	Kadang-kadang	8	26.7
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja, dapat diketahui sebanyak 11 orang (36,7%) mengatakan selalu, sebanyak 9 orang (30,0) mengatakan sering, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja.

Tabel 4.18 Tanggapan responden tentang pegawai konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan

Pertanyaan 2			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	9	30.0
B	Sering	13	43.3
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan selalu, sebanyak 13 orang (43,3) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.19 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi

Pertanyaan 3			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	11	36.7
B	Sering	8	26.7
C	Kadang-kadang	8	26.7
D	Jarang	3	10.0
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi, dapat diketahui sebanyak 11 orang (36,7%) mengatakan selalu, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan sering, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 3 orang (10,0%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

Tabel 4.20 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan

Pertanyaan 4			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	12	40.0
B	Sering	6	20.0
C	Kadang-kadang	10	33.3
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan, dapat diketahui sebanyak 12 orang (40,0%) mengatakan selalu, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan sering, sebanyak 10 orang (33,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan

4.3.5. Kinerja Pegawai (variabel Y)

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan, diperoleh nilai masing-masing indikator kinerja pegawai (variabel Y) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja

Pertanyaan 1			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	14	46.7
B	Sering	7	23.3
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	3	10.0
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja, dapat diketahui sebanyak 14 orang (46,7%) mengatakan selalu, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 3 orang (10,0%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja

Tabel 4.22 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja

Pertanyaan 2			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	13	43.3
B	Sering	7	23.3
C	Kadang-kadang	8	26.7
D	Jarang	2	6.7
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai memiliki kompetensi dalam bekerja, dapat diketahui sebanyak 13 orang (43,3%)

mengatakan selalu, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan sering, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 2 orang (5,7%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki kompetensi dalam bekerja

Tabel 4.23 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

Pertanyaan 3			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	13	43.3
B	Sering	8	26.7
C	Kadang-kadang	5	16.7
D	Jarang	4	13.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dapat diketahui sebanyak 13 orang (43,3%) mengatakan selalu, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan sering, sebanyak 5 orang (16,7) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.24 Tanggapan responden tentang pegawai tidak menunda dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pertanyaan 4			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	9	30.0
B	Sering	11	36.7
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	4	13.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang, dapat diketahui sebanyak 9 orang (30,0%) mengatakan selalu, sebanyak 11 orang (36,7) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.25 Tanggapan responden tentang pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya

Pertanyaan 5			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	10	33.3
B	Sering	10	33.3
C	Kadang-kadang	6	20.0
D	Jarang	4	13.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat diketahui sebanyak 10 orang (33,3%)

mengatakan selalu, sebanyak 10 orang (33,3) mengatakan sering, sebanyak 6 orang (20,0) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 4 orang (13,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya

Tabel 4.26 Tanggapan responden tentang pegawai sangat teliti dalam bekerja

Pertanyaan 6			
Jawaban	Jawaban	Frkuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	10	33.3
B	Sering	12	40.0
C	Kadang-kadang	7	23.3
D	Jarang	1	3.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai sangat teliti dalam bekerja, dapat diketahui sebanyak 10 orang (33,3%) mengatakan selalu, sebanyak 12 orang (40,0) mengatakan sering, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah sangat teliti dalam bekerja.

Tabel 4.27 Tanggapan responden tentang pegawai dapat memanfaatkan peralatan kantor dengan baik

Pertanyaan 7			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	14	46.7
B	Sering	8	26.7
C	Kadang-kadang	7	23.3
D	Jarang	1	3.3
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai dapat memanfaatkan peralatan kantor dengan baik, dapat diketahui sebanyak 14 orang (46,7%) mengatakan selalu, sebanyak 8 orang (26,7) mengatakan sering, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 1 orang (3,3%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah pegawai dapat memanfaatkan peralatan kantor dengan baik.

Tabel 4.28 Tanggapan responden tentang pegawai menggunakan alat tulis kantor (kertas, tinta, dan lain-lain) sehemat mungkin

Pertanyaan 8			
Jawaban	Jawaban	Frekuensi (F)	Persen (%)
A	Selalu	13	43.3
B	Sering	7	23.3
C	Kadang-kadang	7	23.3
D	Jarang	3	10.0
E	Tidak pernah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tanggapan responden tentang pegawai menggunakan alat tulis kantor (kertas, tinta, dan lain-lain) sehemat mungkin, dapat diketahui sebanyak 13 orang (43,3%) mengatakan selalu, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan sering, sebanyak 7 orang (23,3) mengatakan kadang-kadang, dan sebanyak 3 orang (10,0%) mengatakan jarang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah menggunakan alat tulis kantor (kertas, tinta, dan lain-lain) sehemat mungkin.

4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur berdasarkan koefisien korelasi untuk masing-masing variabel X dan variabel Y. Adapun hasil uji hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

4.4.1 Pengujian hipotesis pertama (secara simultan)

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel budaya organisasi (variabel X) berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4). Kriteria uji koefisien regresi dari variabel budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan dalam bentuk kalimat.

Ha : Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Ho : Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi, bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Keputusan:

Hasil pengujian kolom Sig (signifikansi) pada tabel ANOVA^b (di lampiran) diperoleh nilai F sebesar 12.404 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Berdasarkan ketentuan bahwa nilai sig = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh sebab itu, pengujian secara individual (parsial) dapat dilakukan.

4.1.2 Pengujian hipotesis kedua (secara parsial / individual)

Hipotesis yang diajukan dalam bentuk kalimat.

H_a : Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

H_0 : Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Keputusan pengujian:

Hasil pengujian kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (di lampiran) untuk inovatif memperhitungkan resiko (X1), didapat nilai sig. sebesar 0,856. Nilai sig. 0,856 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,856$, maka sesuai ketentuan, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa inovatif memperhitungkan resiko (X1) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Kemudian, hasil pengujian kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (di lampiran) untuk berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), didapat nilai sig. sebesar 0,107. Nilai sig. 0,107 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,107$, maka sesuai ketentuan, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Selanjutnya, hasil pengujian kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (di lampiran) untuk agresif dalam bekerja (X3), didapat nilai sig. sebesar 0,503. Nilai sig. 0,503 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,503$, maka sesuai ketentuan, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti koefisien analisis jalur

adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa agresif dalam bekerja (X3) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Hasil pengujian kolom Sig (signifikansi) pada tabel Coefficients^a (di lampiran) untuk mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), didapat nilai sig. sebesar 0,739. Nilai sig. 0,739 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 < 0,739$, maka sesuai ketentuan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti koefisien analisis jalur adalah tidak signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

4.5. Pengaruh budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan perhitungan matrix korelasi antara variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 , maka diperoleh koefisien jalur variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.29.

Tabel 4.29. Koefisien jalur sub variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y

Koefisien Jalur		Persen (%)
Koefisien jalur X1 terhadap Y	(Py.x1)	0.047
Koefisien jalur X2 terhadap Y	(Py.x2)	0.413
Koefisien jalur X3 terhadap Y	(Py.x3)	0.249
Koefisien jalur X4 terhadap Y	(Py.x4)	0.144
Koefisien Korelasi Multipel	Ry,X1,X2,X3	0.815
Koefisien Determinasi Multipel R ² y,X1,X2,X3		0.665
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	P ² Y,ε	0.335
Koefisien Jalur Variabel Luar Terhadap Y	Py,ε	0.579

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

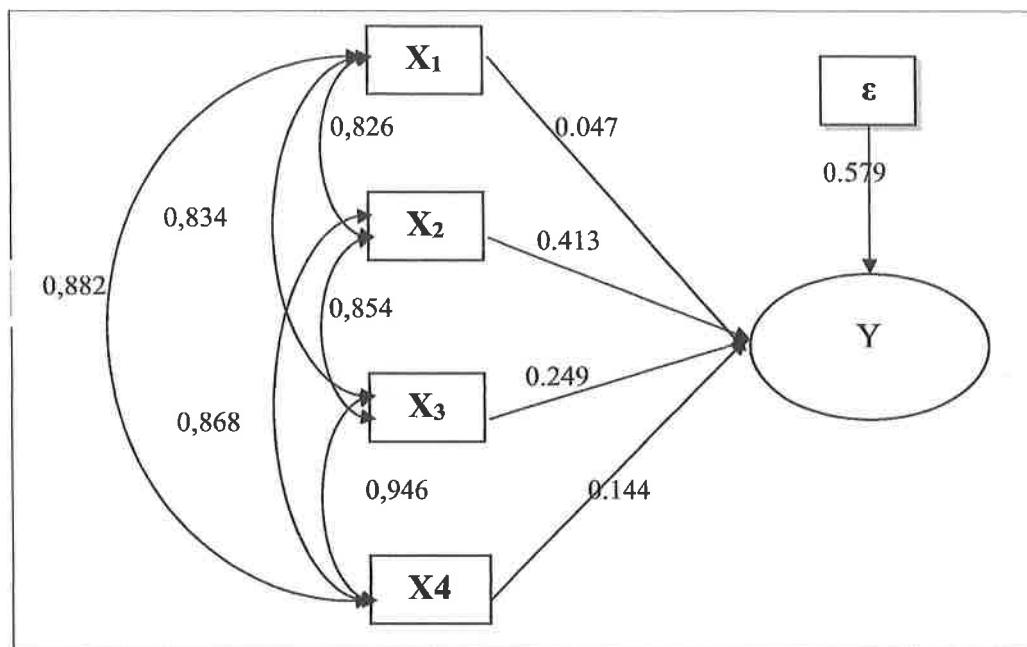
Hasil perhitungan koefisien jalur inovatif memperhitungkan resiko (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,047 (4,7%). Koefisien jalur berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,413 (41,3%). Kemudian, koefisien jalur agresif dalam bekerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,249 (24,9%). Selanjutnya, koefisien jalur mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,144 (14,4%) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Kerangka hubungan kausal empiris antara X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural dan diagram jalur hubungan kausal empiris X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur jalur sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = 0,047.X_1 + 0,413.X_2 + 0,249.X_3 + 0,144.X_4 + 0,335 \varepsilon$$

$$R^2y,X_1,X_2 = 0,665$$



Gambar 4.1 Diagram jalur hubungan kausal empiris X₁, X₂, X₃ dan X₄ terhadap Y

Struktur analisis jalur tersebut, menunjukkan bahwa budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X₁), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X₂), agresif dalam bekerja (X₃), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X₄), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel 4.30, diketahui bahwa budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X₁), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X₂), agresif dalam bekerja (X₃), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X₄), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebesar 0,665 (66,5%).

Tabel 4.30. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh bersama X1, X2, X3, dan X4 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X1	0.047	0.047	0.047	-
X2	0.413	0.413	0.413	-
X3	0.249	0.249	0.249	-
X4	0.144	0.144	0.144	-
ϵ	0,579	1 - 0,665 = 0,335	-	-
X1, X2, X3, dan X4	-	-	-	0,665

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

4.6. Pengaruh budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung inovatif memperhitungkan resiko (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,047 (4,7%). Sedangkan pengaruh total inovatif memperhitungkan resiko (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebesar 0,047 (4,7%).

Tabel 4.31. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X1	0.047	0.047	0.047	-

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Tabel 4.32. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X2	0.413	0.413	0.413	-

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,413 (41,3%). Sedangkan pengaruh total berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo adalah sebesar 0,413 (41,3%).

Tabel 4.33. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X3 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X3	0.249	0.249	0.249	-

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung agresif dalam bekerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,249

(24,9%). Sedangkan pengaruh total agresif dalam bekerja (X3) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo adalah sebesar 0,249 (24,9%).

Tabel 4.34. Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X4 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh bersama (simultan) (R^2YX_k)
		Langsung	Total	
X4	0.144	0.144	0.144	-

Sumber: Kuesioner diolah, Januari 2025

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,144 (14,4%). Sedangkan pengaruh total mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo adalah sebesar 0,144 (14,4%).

4.7. Pembahasan

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan kontribusi pada pembentukan kinerja pegawai, apabila budaya organisasi tersebut berbentuk positif dan diterima dan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi, sehingga menjadi nilai yang disepakati bersama. Setiap organisasi termasuk instansi pemerintahan, sangat perlu untuk menerapkan budaya organisasi yang dimiliki agar pegawainya mempunyai nilai-nilai, norma, acuan, serta pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga berperan sebagai pemersatu pegawai, motivasi

pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, dan menjadi peredam konflik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

Karena budaya organisasi dapat membantu pegawai menghasilkan motivasi luar biasa bagi pegawai, memberikan cara terbaik untuk mendukung mereka dan menggunakan peluang organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat dorongan yang lebih baik. Setiap organisasi memiliki budaya dan tergantung pada kekuatannya. Budaya juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Robbins (2017:246) berpendapat bahwa budaya organisasi memberikan stabilitas, tetapi budaya juga merupakan hambatan utama untuk berubah.

Organisasi yang menerapkan budaya ke suatu organisasi adalah referensi untuk peraturan atau peraturan yang berlaku. Pimpinan dan pegawai terikat secara tidak langsung, memungkinkan mereka untuk merancang sikap dan tindakan mereka sesuai dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Proses pendidikan pada akhirnya mengembangkan manajer profesional dan pegawai dengan ketulusan. Juga dikenal sebagai budaya organisasi atau budaya kerja, adalah nilai dominan yang lazim dalam suatu organisasi atau digunakan sebagai referensi untuk karyawan di tempat kerja.

Budaya organisasi suatu organisasi biasanya terkait dengan nilai, standar, sikap dan etika kerja, dan dirangkum oleh elemen organisasi. Faktor -faktor ini adalah dasar untuk memantau perilaku pegawai dan bagaimana mereka berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungan mereka. Jika organisasi memiliki budaya yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai kesuksesan di organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebesar 0,665 (66,5%), dan sisanya sebesar 0,335 (33.5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian, budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,047 (4,7%), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,413 (41,3%), agresif dalam bekerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,249 (24,9%), dan mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,144 (14,4%) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

Pada keempat sub variabel tersebut, inovatif memperhitungkan resiko (X1) yang memiliki kontribusi paling kecil dibandingkan tiga sub variabel lainnya. Inovasi yang memperhitungkan resiko yang merupakan bagian dari budaya organisasi, dapat terbentuk kalau aktivitas inovasi menjadi kebiasaan yang berlangsung terus menerus. Martins dan Terblanche dalam Nugroho (2024) mengatakan bahwa budaya yang mendukung keterbukaan, kolaborasi, dan pengambilan risiko dapat memfasilitasi inovasi, membuat organisasi lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu menciptakan produk atau layanan baru yang memenuhi kebutuhan pasar. Hasil penelitian pada tabel distribusi frekuensi (tabel 4.6) menunjukkan bahwa sebagian

besar pegawai kadang-kadang kurang berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya sehingga pegawai juga kurang memiliki peluang untuk berkreativitas dan berinovasi, karena hanya mengandalkan cara kerja yang sudah ada (cara kerja lama). Hasil penelitian Nugroho (2024) menunjukkan bahwa pengembangan budaya organisasi yang mendukung inovasi tidak lepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan, yang seringkali muncul dari rasa nyaman dengan status quo dan ketidakmauan untuk mengubah cara kerja yang sudah ada.

Budaya organisasi berupa mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4) merupakan unsur budaya organisasi yang kedua yang memiliki kontribusi terkecil terhadap kinerja pegawai. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dapat menjadi budaya organisasi kalau beberapa aktivitas yang mendukungnya dapat dikembangkan. Hasil penelitian pada tabel distribusi frekuensi (tabel 4.17, 19 dan 20) menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki konsisten dalam belajar dan berkembang, kurang konsisten meningkatkan keterampilan kerja, juga kurang pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi, serta kurang memiliki keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan. Kurang maksimalnya pegawai meningkatkan keterampilan kerja, tentunya berdampak pada perbaikan kinerja pegawai. Yusniar, dkk (2021) mengatakan bahwa keterampilan kerja yang menjadi faktor terpenting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lian (2013) mengatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan dan pekerjaan. Keterampilan kerja adalah keterampilan atau keterampilan

untuk melakukan beberapa pekerjaan yang hanya terpapar pelatihan atau pengalaman praktis. Dengan adanya keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka dengan sendirinya dapat mencerminkan suatu kinerja yang sempurna. Demikian halnya dengan kurangnya keterikatan terhadap peraturan yang ditetapkan, yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan.

Prawirocentono dan Primasari menyatakan bahwa kinerja pekerjaan adalah kinerja orang atau kelompok orang dalam organisasi pemerintah dan pemerintah, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab individu dalam konteks upaya tersebut. Organisasi yang terpengaruh secara hukum tidak melanggar hukum dan menanggapi moralitas dan etika (dalam Rahmawati dan Nurlinda, 2022). Kinerja berhubungan erat dengan disiplin kerja dan budaya organisasi (Amalia dan Makduani, 2022).

Kemudian, unsur budaya organisasi yang kontribusinya terkecil ketiga terhadap kinerja pegawai, yakni agresif dalam bekerja. Pegawai yang agresif dalam bekerja, biasanya adalah pegawai yang memiliki keahlian kerja dan kompetensi kerja yang tinggi. Keahlian dan kompetensi inilah yang masih terdapat pada sebagian pegawai di Kantor Camat Telaga, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13 dan 4.16. Ratnasari dalam Tanjung, dkk (2020:242): Pengetahuan spesialis adalah minat bahwa seseorang harus terobsesi dengan keahlian, dengan keahlian yang dapat melakukan dan melakukan tugas dengan hasil terbesar dari pengetahuan spesialis yang tidak dilestarikan secara resmi (Ratnasari, 2019). Adapun kompetensi juga dapat memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai, sebagaimana dikatakan oleh Suharsaputra dalam Dwiyanti, dkk(2019:123) mengatakan bahwa faktor kemampuan

dapat mempengaruhi kinerja, karena kinerja karyawan dicapai dengan keterampilan tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak mematuhi apakah karyawan tidak kompeten atau tidak, layanan tidak akan tercapai.

Dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi harus memiliki nilai-nilai yang manusiawi, dalam arti aktualisasi yang diberikan oleh sebuah budaya organisasi harus mengandung nilai-nilai positif yang bisa memicu kinerja seorang pegawai untuk menjadi lebih baik. Budaya organisasi ini juga nantinya akan menjadi salah satu indikator dalam menentukan baik buruknya kinerja seorang pegawai. Budaya kerja dalam organisasi seperti di organisasi atau instansi, diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, dan lain-lain. Pada sisi lain, akan terlihat bagaimana pengaruh sebuah organisasi mampu menggerakkan sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk menjadi bagian dalam integritas budaya yang telah diterapkan. Budaya organisasi, yang merupakan nilai yang umumnya mengasumsikan bahwa ia akan mempengaruhi perilaku kinerja individu dan mencapai tujuan jangka panjang organisasi, mengintegrasikan sistem dan teknologi, strategi yang tepat, dan logistik yang tepat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab 4, dapat ditarik kesimpulan, yakni:

1. Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo sebesar 0,665 (66,5%). Adapun sebesar 0,335 (33.5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Budaya organisasi membantu pegawai berkinerja karena mereka dapat menghasilkan dorongan luar biasa kepada pegawai untuk memberikan keterampilan terbaik yang dapat mereka gunakan potensi organisasi mereka. Oleh karena itu, setiap organisasi yang membahas berbagai tantangan harus dapat mengadopsi budaya organisasi yang harus fleksibel serta peka terhadap perbedaan budaya.
2. Budaya organisasi berupa inovatif memperhitungkan resiko (X1), berorientasi pada hasil yang akan dicapai (X2), agresif dalam bekerja (X3), mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja (X4), secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo. Hal ini disebabkan karena beberapa indikator dari keempat sub variabel

kutang maksimal dalam memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Camat Telaga harus lebih maksimal lagi dalam menumbuhkan budaya terutama pada aspek inovatif memperhitungkan resiko karena unsur ini yang memiliki kontribusi paling kecil terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telaga. Hal ini dapat dilakukan dengan senantiasa memberikan dorongan kepada pegawai untuk berani mengemukakan gagasan dengan segala risikonya, dan memberikan peluang yang lebih besar lagi kepada pegawai untuk berkreativitas dan berinovasi, dan tidak hanya mengandalkan cara kerja yang sudah ada (cara kerja lama).
2. Camat Telaga harus mengembangkan budaya organisasi di kantornya yang dapat mendorong inovasi secara sistematis dan terus-menerus, dengan mempertimbangkan berbagai tantangan yang ada, serta mencari solusi yang tepat untuk mengatasinya. Di samping itu, Camat juga harus berupaya menanamkan nilai-nilai budaya organisasi agar pegawai memiliki kebiasaan yang baik dalam bekerja, yakni selalu berlandaskan mutu dan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A., dan Makduani, R. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. SEIKO: Journal of Management & ..., 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>.
- Arikunto, Suharsimi, 2016. Metode penelitian. Gramedia. Jakarta
- Creswell, J. W., & Wekke, I. S. (2020). Berpikir Seperti Peneliti Kualitatif.
- Darmawan, E. D., & Sudewa, J. (2021). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Kecamatan Margahayu Kabupaten Bandung. Jurnal Co Management, 4(2), 680-687.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(1), 1-9.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu. 2019. Pengaruh Kompetensi an Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship), 159-170.
- Harahap, P. S. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.
- Hari S. (2019). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja. Jakarta: Penerbit XYZ
- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.
- Jufrizien, J.& Rahmadhani, K. N. 2020. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Inspirasi: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, 17(2), 316-326.

- Lian dalam Indri Tolo. 2013. Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Jurnal EMBA. Vol. 4. No. 4
- Londok, R. N., Areros, W. A., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 9(1), 122-127.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 119-126.
- Nugraha, M. E. S. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Kantor Kecamatan Dusun Selatan Kabupaten barito selatan: The Effect of Employee Performance on Organizational Effectiveness in the Kecamatan Dusun Selatan Office of Selatan Barito District. Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi, 6(2), 82-90.
- Nugroho, Riyadi. 2024. Budaya Organisasi yang Mendorong Inovasi Kerja. Jurnal Cahaya Mandalika (JCM), Vol. 5, No.2.
- Oktaresya, L. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat rumbai barat kota pekanbaru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Riduwan. 2018. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap. Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 5(1), 53-64.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213-223.
- Robbins, P. Stephen. 2017. Perilaku Organisasi. Versi bahasa Indonesia. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Rosdiana, Y., Suryanto, S., & Alhadiqaq, M. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Solokan Jeruk. Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik, 10(2), 767-774.
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Dimensi, 9(1), 178-185.

- Saputri, S. A., & Astuti, R. S. (2019). Analisis Kinerja Organisasi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Candisari Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 8(4), 313-324.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya organisasi dan kinerja. Deepublish.
- Susanto, A. (2019). Aktifitas Komunikasi Organisasi Terkait Budaya Organisasi Dalam Membangun Reputasi Di Rumah Sakit Islam Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta).
- Sutrisno, E. (2020). Budaya organisasi. PRENADAMEDIA GROUP
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ...& Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27-41.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32-40.
- Yusniar, dkk. 2021. Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *JURNAL VISIONER & STRATEGIS*. Volume 10, Nomor 2, September 2021.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 132/PIP/B.04/LP-UIG/2025

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Pangkat Akademik : Lektor Kepala

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

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

Nama : Putri Anggraini Tolinggi

NIM : S2121017

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Telaga Kab. Gorontalo

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Telaga

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 20/01/2025

Ketua Lembaga Penelitian

Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
KECAMATAN TELAGA

Jl. Ahmad A. Wahab Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo

SURAT KETERANGAN

Nomor : 100.2.5/Kec.Tlg/38 /II/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jamaludin S. Bobihu, S.Pd
Jabatan : Camat

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **PUTRI ANGGRAINI TOLINGGI**
NIM : S2121017
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Desa Pilohayanga Barat Kecamatan Telaga Kabupaten Gorontalo
Maksud : Melaksanakan Pengambilan Data dalam Penyusunan Skripsi
Judul Penelitian : "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo".

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah Melaksanakan Penelitian di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo pada 21 Januari s.d 21 Februari 2025, berdasarkan Laporan Hasil Penelitian dan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Nomor 074/BKBP/15/I/2024 Tanggal 21 Januari 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Telaga, 21 Februari 2025

Camat Telaga,


Jamaludin S. Bobihu, S.Pd
Pembina Tingkat I, IV/b
NIP. 197211101996061001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 052/FISIP-UNISAN/S-BP/III/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
NIDN : 0930048307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : PUTRI ANGGRAINI TOLINGI
NIM : S2121017
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 22 % berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI**

dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,


Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 10 Maret 2025
Tim Verifikasi,


Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
NIDN. 0930048307

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

FISIPO7 Unisan

Putri Tolingga Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Telaga Kabupaten Gorontalo.

 ILMU PEMERINTAHAN 1-2024

 Fak. Ilmu Sosial & Politik

 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:old:::1:3153133215

76 Pages

Submission Date

Feb 12, 2025, 12:05 PM GMT+7

11,951 Words

Download Date

Feb 12, 2025, 12:08 PM GMT+7

77,069 Characters

File Name

SKRIPSI_PUTRI_TOLINGGI_2.docx

File Size

192.2 KB

22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

0%	 Internet sources
18%	 Publications
18%	 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 0%  Internet sources
18%  Publications
18%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	4%
2	Student papers	Sriwijaya University	2%
3	Publication	Farida Hanum Nst. "PERANAN MOTIVASI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS ...	2%
4	Student papers	Universitas Muhammadiyah Buton	2%
5	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	1%
6	Publication	Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingku...	1%
7	Publication	Rozana Rozana, Afdal Mazni, Bambang Suhada. "PENGARUH EMPLOYEE ENGAGE...	<1%
8	Student papers	Universitas Negeri Jakarta	<1%
9	Student papers	unars	<1%
10	Publication	Sri Lestari Ramadhani Nasution, Dewi Purwanti, Ermi Girsang. "Analisis Faktor-Fa...	<1%
11	Publication	Dion Tulaessy, Anita E. Dundu, Herdy Munayang. "GAMBARAN TINGKAT DEPRESI ...	<1%

12	Publication	Kurnia Runtuwene, Lucky O. H Dotulong, Sjendry S. R Loindong. "PENGARUH GAY..."	<1%
13	Student papers	IAIN Samarinda	<1%
14	Publication	Stevani Semet. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ..."	<1%
15	Student papers	Gyeongsang National University	<1%
16	Publication	Junaedi Junaedi, Saepudin Saepudin, Yanti Hasbian Setiawan, Ika Kartika. "Penga..."	<1%
17	Publication	Junaldi Junaldi, Abshor Marantika. "Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunj..."	<1%
18	Publication	Rieke Sri Rizki Asti Karini. "PENGARUH BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUS..."	<1%
19	Student papers	Universitas Nasional	<1%
20	Student papers	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang	<1%
21	Student papers	Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	<1%
22	Publication	Mohammad Maskan, Alifulahtin Utaminingsih, Bambang Soepeno. "Persepsi Ma..."	<1%
23	Student papers	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta	<1%
24	Publication	Sitti Subekti. "Pengaruh Kualitas Layanan dan Nilai Pelanggan Terhadap Loyalita..."	<1%
25	Publication	Bentang Marin, Adriana Madya Marampa, Dina Ramba. "PENGARUH KEPEMIMPI..."	<1%

26	Student papers	
Universitas Hang Tuah Surabaya	<1%	
27	Student papers	
Surabaya University	<1%	
28	Student papers	
Universitas Negeri Makassar	<1%	
29	Student papers	
Universitas Putera Batam	<1%	
30	Publication	
Berandi Suaryansyah. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap...	<1%	
31	Publication	
Dedeh Siti Saodah & Rosda Malia. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen...	<1%	
32	Student papers	
General Sir John Kotelawala Defence University	<1%	
33	Publication	
Tomi Satria Maggara, Aldri Frinaldi. "Transformasi Budaya Organisasi melalui Inovasi...	<1%	
34	Student papers	
Universitas Brawijaya	<1%	
35	Publication	
A Rafiq. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEGIATAN...	<1%	
36	Student papers	
Southville International School and Colleges	<1%	
37	Student papers	
Universitas Musamus Merauke	<1%	
38	Publication	
Mimi Surlatle. "Model Partisipasi Guru Kelas Dalam Pelaksanaan Program Layanan...	<1%	
39	Student papers	
iGroup	<1%	

BIODATA MAHASISWA



Nama : Putri Anggraini Telinggi
Nim : S2121017
Tempat/tanggal lahir : Gorontalo, 06 Desember 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan darah : -
Alamat : Jln. Abdul Gandi Padjuhi
Kecamatan : Telaga
Provinsi : Kab. Gorontalo
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu sosial Dan Ilmu politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Telaga Kab. Gorontalo
Alamat E-mail : tolinggiputri@gmail.com