

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

OLEH

**WILDAWATI KUMISI
S2117023**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

2024

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN
BONE BOLANGO**

Oleh:

WILDAWATI KUMISI

S2117023

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Telah disetujui dan diseminarkan,
Gorontalo, - - 2024

Menyetujui,

Pembimbing I



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN: 0924076701

Pembimbing II



Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si
NIDN: 0929038602

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



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

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN
BONE BOLANGO**

Oleh :

WILDAWATI KUMISI

S2117023

SKRIPSI

Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal - - 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Tim Pembimbing dan Penguji :

1. Dr. Bala Bakri, SE., S.IP., S.Psi., MM
2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
3. Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP
4. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
5. Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui

**Dekan
Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik**

(.....)

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

**Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan**

(.....)

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wildawati Kumisi
Nim : S2117023
Tempat/tanggal lahir : Bilungala, 11 Januari 1982
Alamat : Desa Masiaga Kecamatan Bone
Jenis kelamin : Perempuan
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir di Universitas Ichsan Gorontalo merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai dengan norma, kaidah, etika, penulisan karya ilmiah, atau terdapat plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gorontalo, Mei 2024


Wildawati Kumisi

MOTO DAN PERSEMBAHAN

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau invertasikan untuk menjadikan dirimu scrupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan"

(Boy Chandra)

"Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berhagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan"

(Helen Keller)

TERUNTUK

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada Suami Irwan A.Nai S.Pd, serta anak anak ku Moh Sucipto Nai, Aditya Saputra Nai, Novaldiyanto Nai. yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

ABSTRAK

WILDAWATI KUMISL. S2117023. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN BONE BOLANGO

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 18 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, semakin tinggi nilai pengaruh budaya organisasi, semakin meningkat pula nilai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai

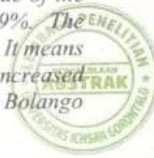


ABSTRACT

WILDAWATI KUMISI. S2117023. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON APPARATUS PERFORMANCE IN THE BONE SUBDISTRICT OFFICE IN BONE BOLANGO REGENCY

This research aims to determine the effect of organizational culture on apparatus performance at the Bone Subdistrict Office in Bone Bolango Regency. This research employs a quantitative approach with a survey method. The number of samples in this study consists of 18 people. The data analysis method applies simple linear regression analysis. The results of the research show that the value of the effect of organizational culture (X) on apparatus performance (Y) is 55.9%. The remaining 44.1% is affected by other factors unexamined in this research. It means that the higher the value of the effect of organizational culture, the more increased the value of apparatus performance in the Bone Subdistrict Office in Bone Bolango Regency.

Keywords: organizational culture, apparatus performance



KATA PENGANTAR



Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan denganNya yang tak terhingga serta memberikan kemudahan dan kelancaran didalam menyelesaikan penulisan Skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango”.

Saya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati saya menerima, mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun kearah perbaikan demi kesempurnaan skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga saya haturkan kepada kedua orangtua saya, suami dan anak-anak saya yang telah memberikan dorongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini pula ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat: Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd. Gafar La Tjoke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak DR Moch Sakir ,S.Sos, S.IPem, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Marten Nusi, S.IP.,M.AP selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Purwanto, S.IP, M..Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan, Ibu Darmawaty Abd Razak, S.IP, M.AP sebagai Pembimbing I, Ibu Dr. Sandi Prahara, ST, M.Si selaku Pembimbing II, yang begitu banyak memberikan arahan serta saran dalam menyusun proposal ini. Segenap kerabat, sahabat, keluarga, dan semua pihak yang tidak sempat disebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Akhirnya, semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan peneliti berharap semoga apa yang menjadi kebaikan serta bantuan yang diberikan dalam penyelesaian proposal ini, akan mendapat imbalan dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita. Amin....

Gorontalo, Juni 2024

Penulis

Wildawati Kumisi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi.....	5
2.2 Kinerja Pegawai	9
2.3 Kerangka Pikir.....	19
2.4 Hipotesis.....	19

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	20
3.2 Metode Penelitian.....	20
3.2.1 Desain Penelitian.....	20

3.2.2 Oprasionalisasi Variabel	20
3.2.3 Populasi dan Sampel	23
3.2.4 Jenis dan Sumber Data	23
3.2.5 Metode Pengumpulan Data	23
3.2.6 Prosedur penelitian	23
3.2.7 Metode Analisis Data	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
4.2 Gambaran Umum Responden	29
4.3 Hasil Penelitian	30
4.4 Pengujian Hipotesis	35
4.5 Pembahasan	38
BAB VI PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	40
5.2 Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan unsur penting dan sangat strategis bagi perkembangan dan kemajuan organisasi baik di dunia bisnis, pemerintahan, lembaga pendidikan, organisasi kemasyarakatan, maupun organisasi keagamaan. Tidak bisa di pungkiri, setiap organisasi pasti akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan yang lebih baik. Peningkatan pegawai dan perbaikan personel seringkali dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun, inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai seringkali tidak memberikan hasil yang diinginkan. Kinerja pemerintah sangat penting karena pemerintah merupakan aktor yang mempunyai dampak besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah, masyarakatlah yang merasakan dampaknya. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Agar dapat berfungsi dengan sukses di sektor pemerintahan, lembaga atau organisasi pemerintah terus mengembangkan solusi terhadap setiap kendala yang mereka hadapi.

Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah budaya organisasi di dalam institusi pegawai tersebut. Budaya organisasi merupakan alat yang mempersatukan karyawan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan budaya organisasi menimbulkan interaksi kebiasaan yang mempengaruhi pegawai dan menciptakan keharmonisan kerja yang mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan terus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan yang berfungsi sebagai sistem penahan dan dapat dijadikan standar perilaku dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Budaya organisasi merupakan alat yang dapat menyatukan pegawai dalam bekerja, hal ini dikarenakan budaya organisasi memicu adanya interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keserasian kerja yang mendorong adanya kinerja optimal dari pegawai. Budaya organisasi merupakan system nilai yang diyakini oleh anggota organisasi dan terus dipelajari, diterapkan dan dikembangkan yang berfungsi sebagai system penahan dan dapat dijadikan standar perilaku Dallah suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

Kinerja pemerintah sangatlah penting karena pemerintah merupakan aktor yang mempunyai pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah, dampaknya akan dirasakan oleh masyarakat, sehingga pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya. Agar dapat berfungsi dengan sukses di sektor pemerintahan, lembaga atau organisasi pemerintah terus mengembangkan solusi untuk setiap kendala yang mereka hadapi. Salah satu ukuran yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi di dalam institusi pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan budaya organisasi menimbulkan interaksi kebiasaan-kebiasaan yang mempengaruhi pegawai sehingga tercipta keharmonisan kerja yang mendorong kinerja pegawai secara optimal.

Robbins dalam (Mulyadi, 2019:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Rivai (2019:86) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap pegawai sebagai pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tingkat kinerja pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi. Kinerja adalah sejauh mana seorang individu atau organisasi melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.

Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan bertugas membina desa yang ada di kecamatan bone, dimana Pegawai yang bekerja sesuai petunjuk atasannya diharapkan berpartisipasi sesuai dengan keterampilan dan bidang keahliannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Namun kenyataannya, karyawan yang pernah terlibat dalam suatu pekerjaan sebelumnya biasanya bukan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah :”Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah “Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango ?”

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu :

1.3.1 Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat praktis

1. Untuk praktisi : sebagai bahan masukan bagi pimpinan di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango dalam hal pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk akademisi : diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengaruh pemikiran bagi pengembangan ilmu pemerintahan terutama dalam hal budaya organisasi dan kinerja pegawai.
3. Untuk peneliti : sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut lagi mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Menurut D.F. Caldwell dalam Sobirin (2019:48) mengatakan budaya organisasi dibentuk dengan memperhatikan aspek-aspek yang menjadi nilai-nilai positif bagi keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Andrew J. DuBrin dalam Sobirin (2019:50) mengatakan budaya organisasi suatu system nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mempengaruhi perilaku pekerja. Budaya juga berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dan membantu agensi beradaptasi dengan kekuatan eksternal yang membawa tantangan. Menurut Luther dalam Sobirin (2019:59) Budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku para anggota organisasi. Setiap anggota berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh orang-orang di sekitarnya.

Terdapat tujuh indicator budaya organisasi menurut Mulyadi, dkk (2019:374), yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko
2. Perhatian, sejauh mana pegawai diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan dan analisis)
3. Orientasi hasil, sejauh mana pimpinan menfokuskan pada hasil, bukan pada proses dan teknik

4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan pimpinan memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang di dalam organisasi
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan kepada individu
6. Keagresifan, sejauh mana pegawai bersifat agresif (kreatif) dan kompetitif
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan untuk mempertahankan status quo.

Menurut Robbins mengurai lima fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Berperan dalam menetapkan batasan.
2. Memberikan rasa identitas kepada anggota organisasi.
3. Memudahkan timbulnya kewajiban yang melampaui kepentingan individu.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang mengontrol dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2018: 17), budaya organisasi adalah persepsi umum para anggota organisasi dan sistem makna bersama. Menurut Mangkunegara (2019: 114), budaya organisasi adalah seperangkat prasyarat atau keyakinan, nilai-nilai, yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi para anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal .

Menurut Mulyadi (2019: 374), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang memandu perilaku sehari-hari, mengambil keputusan pegawai, dan memandu tindakan menuju pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, ditanamkan dan diamalkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memperoleh makna tersendiri dan menjadi landasan aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi digunakan untuk memberikan kendali dan arahan dalam membentuk sikap dan perilaku manusia dalam suatu organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat memberikan dampak positif tidak hanya pada organisasi tetapi juga pada individu anggota organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2018: 75), budaya organisasi mendefinisikan keyakinan, sikap, dan nilai-nilai umum yang terjadi dalam suatu organisasi. Sederhananya, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Menurut Denison dalam Mangkunegara (2018: 115), unsur budaya organisasi meliputi nilai, keyakinan dan prinsip dasar, praktik dan perilaku manajemen. Hal ini juga sejalan menurut Schein bahwa pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan. Dengan kata lain, mereka adalah pola asumsi dasar umum, nilai-nilai, pandangan, cara berpikir, dan cara merasa.

Meskipun setiap profesional mempunyai jumlah unsur budaya organisasi yang berbeda-beda, namun unsur budaya organisasi secara umum terdiri dari dua unsur utama., yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

1. Elemen idealistic ; Dalam organisasi kecil, unsur idealis seringkali melekat pada pendiri atau pemiliknya dalam hal doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai pribadi dan menjadi pedoman bagi organisasi. Menentukan arah tujuan hidup organisasi sehari-hari. Unsur idealis ini biasanya diungkapkan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, yang tujuannya adalah untuk menjamin keberlanjutan ideologi organisasi. Di sisi lain, menurut Schein dalam Mangkunga (2018: 115), unsur idealis tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi saja, tetapi juga mencakup unsur-unsur yang lebih esensial yaitu diterima apa adanya dan dilaksanakan di luar kesadaran asumsi dasar. Pembetulan tidak pernah menjadi bagian dari pertanyaan atau diskusi.
2. Elemen Behavioural : Unsur Perilaku Unsur perilaku adalah unsur yang terlihat di permukaan berupa tindakan sehari-hari anggota, cara komunikasi, pakaian, tingkah laku, dan lain-lain, serta dapat dipahami oleh pihak luar. Bagi orang-orang di luar organisasi, unsur ini sering dianggap mewakili budaya organisasi karena mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan, meskipun mungkin tidak sesuai dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

Menurut Robbins (2014:512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.2 Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2009), kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan perannya. Menurut Robbins, (2014:79) yaitu kinerja merupakan jawaban dari pertanyaan “Hasil apa yang dicapai seseorang setelah melakukan sesuatu”. Sementara itu, Wibowo (2018:73) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berfokus pada kinerja sangat penting bagi organisasi atau bisnis.

Prestasi bukan hanya pencapaian hasil, tetapi juga aspek lain harus diperhatikan secara penuh, karena pengertian Wibowo (2018:81) prestasi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Robbins (2014:237) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria kerja tertentu. Dalam hal ini menurut Hasibuan, (2018:90), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sebaliknya, Sedarmayanti (2018:92) kinerja sebagai kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi kinerja pada beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. , dan produk kerja disesuaikan dengan produk kerja yang diharapkan oleh organisasi melalui kriteria yang digunakan dalam organisasi atau standar kinerja personal.

Menurut Mangkunegara (2019:17) Penetapan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pekerja dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Sasaran kinerja staf menurut Rivai (2019:19) :

1. Meningkatkan kinerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
2. Memberikan informasi baru yang akan membantu pegawai memecahkan masalah yang kompleks dengan rangkaian kegiatan yang terbatas dan teratur melalui tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.
3. Untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dalam kegiatan kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Sedarmayanti (2018:64), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu keterampilan dan kemampuan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dll), dan demografi (umur, ras, dll).
2. Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan uraian tugas (job description).
3. Faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Dalam organisasi dituntut kinerja yang produktif dari karyawan, dimana karyawan harus menampilkan karakteristik individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2018:65), sifat tersebut harus ditanamkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ciri-ciri atau ciri-ciri orang yang produktif antara lain:

1. percaya diri
2. rasa tanggung jawab

3. cinta kerja
4. pencegahan
5. kemampuan memecahkan masalah
6. adaptasi terhadap lingkungan yang berubah
7. kontribusi positif terhadap lingkungan; 8) Kekuatan menunjukkan kekuatan diri.

Sementara itu, Mangkunegaran (2018:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) Efisiensi adalah hasil kerja manusia, suatu proses manajemen yang menyeluruh, di mana hasil kerja manusia harus disajikan secara konkrit dan terukur. Pencapaian merupakan gambaran capaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa aktivitas adalah istilah umum yang digunakan dalam kaitannya dengan sebagian atau seluruh aktivitas atau kegiatan organisasi selama periode referensi. Efisiensi sebagai hasil kerja seorang pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keluaran adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau jabatan pada waktu tertentu.

Dimensi kinerja karyawan merupakan pengukuran berdasarkan perilaku kualitatif bukan kuantitatif yang terukur. Pengukuran perilaku biasanya subyektif dan mengharuskan karyawan untuk secara akurat menggambarkan kinerja efektif mereka sendiri dan kinerja rekan kerja mereka. Kelemahan utama dari kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan observasi, menurut Hasibuan (2018:72), ukuran pencapaian meliputi:

1. Loyalitas, evaluasi mengukur loyalitas karyawan terhadap karyawan dan posisinya dalam organisasi;
2. prestasi kerja, evaluator menilai baik secara kualitatif maupun kuantitatif produk kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian tugasnya;
3. kejujuran, evaluasi kejujuran dalam pelaksanaan tugas, pemenuhan kontrak baik untuk diri sendiri maupun orang lain;
4. Disiplin, menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan;
5. Kreativitas, untuk menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya;
6. kerjasama, menilai kesediaan staf untuk berpartisipasi dan berkolaborasi dengan staf lain untuk meningkatkan hasil kerja;
7. kepemimpinan, yang menghargai kemampuan memimpin, mempengaruhi, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
8. pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan keterampilan atau kemampuan orang tersebut;

9. Prakasa, menilai kemampuan berpikir, menganalisis, mengevaluasi, mencipta, membenarkan, menarik kesimpulan dan mengambil keputusan secara mandiri untuk memecahkan masalah;
10. Kompetensi untuk menilai kemampuan pegawai dalam menggabungkan dan menyelaraskan unsur-unsur yang berbeda, semuanya terlibat dalam perumusan kebijakan dan situasi manajemen;
11. Akuntabilitas, untuk menilai kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, hasil kerja dan kerja, informasi dan infrastruktur yang digunakan, serta perilaku kerja.

Sedangkan menurut Prihantoro, A. (2015:45) Ukuran kinerja karyawan adalah:

1. Loyalitas adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang diikuti secara sadar dan penuh tanggung jawab;
2. efisiensi kerja adalah hasil kerja yang benar-benar dapat dilakukan oleh pekerja dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya;
3. Tanggung jawab adalah kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko sebagai akibat dari keputusan atau tindakan yang diambilnya;
4. ketaatan adalah kesanggupan pekerja untuk menaati semua peraturan perundang-undangan, serta perintah dinas, menaati perintah dinas pengawas dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan;

5. Kejujuran adalah keikhlasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kesanggupan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya;
6. Kolaborasi adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam pelaksanaan tugas tertentu untuk mencapai hasil yang terbaik;
7. inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok, tanpa menunggu perintah dari atasan;
8. Kepemimpinan adalah kemampuan pegawai untuk membujuk orang lain agar dapat digunakan sebaik-baiknya untuk tugas pokoknya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa ukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari loyalitas, efisiensi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan sehingga pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan. tindakan yang diperlukan, untuk melakukan tugas-tugas dasar tanpa menunggu perintah dari atasan

Pengukuran berdasarkan hasil akhir (evaluasi kinerja berorientasi pada hasil). Dalam pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan didorong dan kinerjanya dievaluasi sesuai dengan sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep Management by Objectives (MBO). Keunggulannya adalah kriteria dan tujuan kinerja yang jelas dan terukur secara kuantitatif. Namun kelemahan terbesar terletak pada praktik kehidupan

berorganisasi, banyak tugas pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, sehingga agaknya mengabaikan ukuran kinerja yang nonkuantitatif. Menurut Mangkunegara(2018:64), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan;
2. Beban kerja adalah waktu seorang pegawai bekerja dalam sehari. Besarnya pekerjaan ini tercermin dari hasil kerja masing-masing pekerja;
3. efisiensi tugas adalah sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan;
4. Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan tugas karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan .

Selain itu, angka pegawai menurut Wibowo (2018) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Sasaran adalah keadaan tertentu yang diperjuangkan secara aktif oleh seseorang atau organisasi;
2. standar itu penting karena memberi tahu kapan tujuan dapat dicapai;
3. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan;
4. alat atau fasilitas adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dengan sukses;
5. Kelayakan merupakan syarat utama untuk berprestasi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan benar;

6. Motif adalah alasan atau pendorong bekerja bagi seseorang;
7. Kesempatan, pegawai harus diberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, ada dua faktor yang menyebabkan tidak adanya kesempatan untuk sukses yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan.

Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2018), indikator berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan:

1. Jumlah yang dibayarkan atau dicapai. Dalam pengukuran kuantitatif, hasil dari melakukan suatu proses atau kegiatan dihitung. Ini mengacu pada jumlah output yang dihasilkan;
2. Mutu, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitas output mencerminkan pengukuran kepuasan, yaitu. seberapa baik penyelesaiannya. Ini mengacu pada lembar hasil;
3. Akurasi, yaitu. apakah sesuai dengan waktu yang dijadwalkan atau tidak. Pengukuran kebaruan adalah jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan kebaruan pelaksanaan suatu kegiatan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan besaran-besaran yang harus dilaksanakan atau dicapai. Terakhir Mangkunegara. (2018) menemukan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1. Faktor Individu Individu yang normal secara psikologis adalah individu yang memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikologis (spiritual) dan fisik (jasmani). Ketika integritas antara fungsi mental dan

fisik tinggi, individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Kemampuan konsentrasi yang baik ini merupakan modal terpenting seorang individu untuk dapat mengendalikan dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas atau dalam pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh potensi kemampuannya, yaitu kecerdasan mental (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ).

2. Faktor lingkungan kerja organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi mendukung pencapaian prestasi kerja individu. Faktor lingkungan organisasi adalah uraian tugas yang jelas, kewenangan yang cukup, tugas kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghargai dan dinamis, peluang karir dan kesempatan kerja yang relatif cukup.

Sementara itu Shaleh, M. (2018) mengatakan setidaknya terdapat 4 indikator kinerja pegawai, diantaranya:

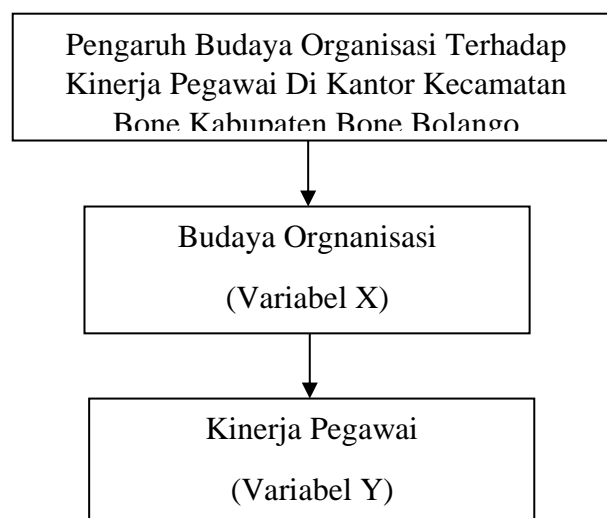
1. Kualitas dan kuantitas kerja, yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, serta siklus aktivitas yang diselesaikan;
2. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan;

3. Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, anggaran, teknologi, serta sarana prasarana) yang ada untuk dimaksimalkan dalam menjalankan tugas;
4. Kemandirian, yang meliputi komitmen kerja dengan instansi tepat ia bertugas dan kerja sama dengan antar sesama pegawai.

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1

Kerangka Pikir



4.2 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

- Ha : Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango
- H0 : Budaya Organisasi (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.2.2 Operasionalisasi Variabe

Mengoperasionalkan suatu variabel berarti menguraikannya dengan indikator atau gejala secara rinci sehingga dapat diketahui besar kecilnya variabel tersebut. Untuk mencari data yang diperlukan dalam penelitian, terlebih dahulu perlu dilakukan pengolahan terhadap variabel-variabel yang berkorelasi sesuai dengan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang diajukan.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X) Mulyadi	1. Inovasi dan pengambilan resiko, resiko	1. sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko	Ordinal

(2019)	<p>2. Perhatian</p> <p>3. Orientasi hasil</p> <p>4. Orientasi orang</p> <p>5. Orientasi tim</p> <p>6. Keagresifan</p> <p>7. Kemantapan</p>	<p>2. sejauh mana pegawai diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan dan analisis)</p> <p>3. sejauh mana pimpinan menfokuskan pada hasil, bukan pada proses dan teknik</p> <p>4. sejauh mana keputusan pimpinan memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang di dalam organisasi</p> <p>5. sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukan kepada individu</p> <p>6. sejauh mana pegawai bersifat agresif (kreatif) dan kompetitif</p> <p>7. sejauh mana kegiatan organisasi menekankan untuk mempertahankan</p>	
--------	--	---	--

		status quo.	
--	--	-------------	--

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Variabel Y) Shaleh, M (2018)	1. Kuantitas dan kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • keterampilan dan kemampuan pegawai • Tepat waktu pada proses yang direncanakan • Efektivitas penggunaan sumber daya • Senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas • Komitmen bekerja pada instansi • Membantu rekan kerja 	Ordinal

Penelitian menggunakan skala likert, seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Bobot nilai pilihan jawaban responden:

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3

Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango, sejumlah 18 orang

3.2.3.2 Sampel

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2017:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu sejumlah 18 orang.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan literatur-literatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah daerah
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

3.2.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden.
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

3.2.6 Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

3.2.6.1 Uji Validitas

Sehubungan dengan pemeriksaan validitas instrumen menurut Riduwan (2017:109) yang menjelaskan bahwa validitas adalah besaran yang menunjukkan reliabilitas atau validitas suatu alat ukur. Pengukuran yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu ukuran, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian ukuran secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap satuan ukuran dengan skor total, yaitu penjumlahan skor setiap item.

Tabel 3.4

Tabel 3.4 koefisien korelasi nilai r

R	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data pada prinsipnya menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, stabilitas atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu pada individu, sekalipun diterapkan pada pertanyaan atau pertanyaan yang valid. untuk mengetahui seberapa konsisten hasilnya ketika gejala yang sama diukur lagi. Pengujian dilakukan dengan uji konsistensi internal menggunakan rumus alpha cronbach.

3.2.7 Metode Analisis Data

3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 3.1

Struktur Metode Regresi Sederhana



Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja Pegawai

3.2.7.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2017:145) dengan formulasi sebagai berikut :

Persamaan regresi adalah :

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan :

X = Budaya Organisasi

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara budaya organisasi (variable X) dengan Kinerja pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2017:136) dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$)

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r

Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kecamatan Bone, terdiri dari 14 desa yaitu :

1. Monano
2. Sogitia
3. Taludaa
4. Bilolantunga
5. Moodulio
6. Inogaluma
7. Tumbuh Mekar
8. Molamahu
9. Ilohuuwa
10. Masiaga
11. Muara Bone
12. Waluhu
13. Cendana Putih
14. Permata

Luas Kecamatan Bone, secara keseluruhan adalah 72,71 km². Desa terluas di Kecamatan Bone, adalah Taludaa, dengan presentase sebesar 17,84% dan desa yang memiliki luas terkecil adalah desa Cendana Putih, dengan presentase sebesar 0,59%. Secara administratif, Kecamatan Bone, terdiri dari 14 desa definitif. Dari semua desa di Kecamatan Bone, terdapat 14 desa yang merupakan desa swadaya.

Pada tahun 2020, jumlah penduduk di Kecamatan Bone, adalah sebanyak 9.870 jiwa, yang terdiri dari 4.969 jiwa penduduk laki-laki, dan 4.901 jiwa penduduk perempuan. Wilayah yang memiliki jumlah penduduk terbesar adalah Desa Sogitia dengan persentase jumlah penduduknya sebesar 13,04%. Sedangkan wilayah yang memiliki kepadatan penduduk tertinggi adalah Desa Cendana Putih dengan kepadatan penduduknya sebesar 955,81 jiwa per km². Kecamatan Bone, memiliki sejumlah fasilitas sekolah, diantaranya yaitu, 9 bangunan Sekolah Dasar, 1 bangunan MI, 3 bangunan Sekolah Menengah Pertama, 1 bangunan MTs, 1 bangunan Sekolah Menengah Atas.

Secara umum, di Kecamatan Bone, tempat sekolah dasar/ sederajat dapat diakses dengan sangat mudah, tempat sekolah menengah pertama/ sederajat dapat diakses dengan sangat mudah, tempat sekolah menengah atas/ sederajat dapat diakses dengan sangat mudah. Jumlah fasilitas kesehatan yang ada di Kecamatan Bone, adalah terdiri dari, 1 pusat kesehatan masyarakat tanpa rawat inap.

Pada tahun 2020, di Kecamatan Bone, tidak terdapat kejadian bencana alam, yaitu gempa bumi, banjir, tanah longsor, dan banjir bandang.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango dari 18 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai dan hasilnya 18 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah

diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango semua berada dilokasi ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana repsonden laki-laki sebanyak 61,11% sedangkan repsonden perempuan sebanyak 38,88%. Berdasarkan klasifikasi umur repsonden dilokasi penelitian tertinggi sekitar 44,44% berumur <30 tahun, kemudian diikuti 38,88% 30-40 tahun, sedangkan sisanya berumur 41-50 tahun sebesar 16,66%.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	11	61,11%
2. Perempuan	7	38,88%
Umur		
<30 tahun	8	44,44%
30-40 tahun	7	38,88%
41-50 tahun	3	16,66%
50 > tahun	0	0

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

4.3 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarkan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas

data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan .

4.3.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 21 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Budaya Organisasi (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,284	Valid
2	0,509	0,284	Valid
3	0,599	0,284	Valid
4	0,477	0,284	Valid
5	0,456	0,284	Valid
6	0,509	0,284	Valid
7	0,644	0,284	Valid
8	0,447	0,284	Valid

9	0,573	0,284	Valid
10	0,565	0,284	Valid
11	0,475	0,284	Valid
12	0,592	0,284	Valid
13	0,458	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Organisasi (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,284	Valid
2	0,509	0,284	Valid
3	0,599	0,284	Valid
4	0,477	0,284	Valid
5	0,456	0,284	Valid
6	0,509	0,284	Valid
7	0,644	0,284	Valid
8	0,447	0,284	Valid
9	0,573	0,284	Valid
10	0,565	0,284	Valid
11	0,475	0,284	Valid
12	0,592	0,284	Valid
13	0,458	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kuesioner pada penelitian (1-13) dan (1-13) mengenai instrumen variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut

konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Reliabilitas Data Responden Penelitian

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistic lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan. Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearman brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas $>0,50$ maka nilai korelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Budaya Organisasi (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,580	0,284	Reliabel
2	0,546	0,284	Reliabel
3	0,481	0,284	Reliabel
4	0,576	0,284	Reliabel
5	0,565	0,284	Reliabel
6	0,570	0,284	Reliabel
7	0,535	0,284	Reliabel
8	0,514	0,284	Reliabel
9	0,507	0,284	Reliabel
10	0,573	0,284	Reliabel
11	0,564	0,284	Reliabel

12	0,549	0,284	Reliabel
13	0,513	0,284	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Budaya Organisasi (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,558 > 0,284$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan ang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Budaya Organisasi (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Relibilitas Instrument Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,580	0,284	Reliabel
2	0,546	0,284	Reliabel
3	0,481	0,284	Reliabel
4	0,576	0,284	Reliabel
5	0,565	0,284	Reliabel
6	0,570	0,284	Reliabel
7	0,535	0,284	Reliabel
8	0,514	0,284	Reliabel
9	0,507	0,284	Reliabel
10	0,573	0,284	Reliabel
11	0,564	0,284	Reliabel
12	0,549	0,284	Reliabel
13	0,513	0,284	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y)

bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,540 > 0,284$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 1,959 sedangkan F_{tabel} sebesar 0,284 dengan taraf signifikan adalah 0,003. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1,959 > 0,284$ dan tingkat signifikan sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$). Ini menandakan bahwa hasil uji hipotesis pada kedua variabel penelitian ini pada tingkat kepercayaan 95% dan secara statistik variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan dapat **Diterima.**

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango disajikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,559	,453	2,743

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	14,739	1	14,739	1,959	,003 ^b
	Residual	120,372	16	7,523		
	Total	135,111	17			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,653	16,534		1,793	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,457	,327	,530	1,400	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi $0,003 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) (H1 diterima). Hasil nilai Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,559 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.4.2 Hubungan Korelasi Budaya Organisasi (X) Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuanya *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji korelasi dihasilkan bahwa

Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada

Tabel 4.8 sebagai berikut :

Correlations

				BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation			1	,530
	Sig. (2-tailed)				,003
	N			18	18
	Bias			0	,210
	Bootstrap ^c	Std. Error		0	,191
		95% Confidence Interval	Lower	1	-.268
			Upper	1	,670
	KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation			,530
Sig. (2-tailed)			,003		
N			18	18	
Bias			,210	0	
Bootstrap ^c		Std. Error		,191	0
		95% Confidence Interval	Lower	,268	1
			Upper	,670	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Berdasarkan hasil analisis korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $r=0,530$; $P<0,004$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa

semakin tinggi nilai Budaya Organisasi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai $r=0,530$; $P<0,004$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Korelasi Budaya Organisasi (X) maka akan semakin tinggi pula nilai terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil analisis regresi diketahui nilai *R Square* sebesar 0,559 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi pegawai Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango dapat menentukan Kinerja Pegawai yang baik dalam sebuah organisasi ada.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Hasil penelitian ini sejalan dengan Manampiring & Kojo (2019), bahwa Komunikasi yang baik dan budaya organisasi yang harmonis menentukan kekuatan, kinerja, dan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Budaya

organisasi merupakan kepribadian suatu organisasi yang tercermin dalam persepsi, sikap, dan perilaku orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan dan dibentuk melalui nilai-nilai yang menciptakan norma-norma perilaku yang berujung pada kinerja pegawai yang unggul. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dan praktik budaya karyawan dalam suatu organisasi dinyatakan dalam bentuk perilaku. Artinya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Dalam organisasi, kinerja pegawai secara alami terfokus pada pencapaian tujuan penting pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,9% sedangkan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango. Dalam Menciptakan hasil kerja pegawai yang optimal, tentu dipengaruhi juga dengan berbagai fasilitas yang memadai, komitmen, kerjasama, disiplin yang baik, terjadinya komunikasi dan negosiasi yang baik, dan koordinasi secara efektif sehingga mampu menghasilkan Budaya Organisasi pegawai sesuai target yang direncanakan serta disiplin dan motivasi kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi perlu ditingkatkan kembali dengan cara selalu menjaga komitmen, kerjasama yang tanggung jawab, disiplin yang baik, terjadinya komunikasi dan negosiasi yang baik, dan koordinasi secara efektif sehingga mampu menghasilkan Kinerja Pegawai yang baik di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan.Malayu SP,2018.Manajemen Sumber Daya Manusia”,Bumi Aksara,Jakarta
- Mangkunegara, 2018, Perilaku Dan Budaya Organisasi, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mulyadi dkk, 2019, Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik. Alfabeta, Bandung
- Prihantoro,A. 2015. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen, Pustaka Pelajar
- Riduwan, 201, Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta, Bandung
- Rivai Veitzal, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ;dari teori ke Praktek Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robins, 2014, Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta
- Shaleh M, 2018. Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Aksara Timur
- Sedarmayanti, 2018, Sumber Daya Manusia dan Kinerja. Mandar Maju, Bandung
- Sobirin, 2019, Budaya Organisasi. Yogyakarta UPP-STIM YKPN
- Sugiono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN BONE BOLANGO**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan. (coret
yang tidak perlu)

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

Jabatan :

Usia :

☐ < 30 tahun ☐ 30-40 tahun ☐ 41-50 tahun ☐ >50 tahun

II. Petunjuk Pengisian

- Berilah tanda checklist (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen- komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagaiberikut:
SS = Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat setuju.
S = Apabila jawaban tersebut menurut anda setuju.
TS = Apabila jawaban tersebut menurut anda tidak setuju.
STS= Apabila jawaban tersebut menurut anda sangat tidak setuju.
- Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.
- Atas partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Lampiran 1

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Budaya Organisasi (X)						
	A. Culture Toxic Indexx					
1.	Akuntabilitas penilaian kinerja disini terlalu rendah, jauh dibawah standar.					

2.	Tim tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan masalah/pekerjaan melewati batas-batas fungsi untuk bekerjasama.					
3.	Pemimpin-pemimpin disini tampak sangat tidak fokus dalam menghadapi berbagai tantangan penting dan kesempatan yang muncul dari berbagai masalah yang timbul					
	B. Faktor Penghambat					
4.	Saya bekerja memberikan hasil yang sempurna					
5.	Lebih memfokuskan saya pada hasil bukan pada teknik atau proses mencapai hasil tersebut					
6.	Hasil kerja yang baik merupakan sebuah kepuasan bagi saya					
	C. Pemetaan Nilai					
7	Saya bisa bekerja dengan kompak dalam tim dengan satu tujuan					
8	Saya diarahkan oleh atasan untuk bekerja dalam tim					
9	Saya dapat berkoordinasi dengan baik dalam tim					
	D. Harapan Pegawai					
10	Saya dapat menjalankan segala kebijakan dalam organisasi					
11.	Saya mempunyai rasa percaya diri dalam bekerja					
	E. Implementasi Nilai					
12	Saya dipacu dengan memberikan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan penghargaan					
13	Saya didorong untuk persaingan yang sehat dalam bekerja					

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja Pegawai (Y)						
	A. Kualitas Kerja					
1	Pegawai cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					

2	Pegawai memenuhi persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow					
3	Pegawai bekerja dengan cekatan dan cepat.					
	B. Kuantitas Kerja					
4	Dengan adanya komunikasi dengan pimpinan pegawai merasa terbantu untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
5	Mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.					
	C. Pemanfaatan Waktu					
7	Pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal					
8	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	D. Tingkat Kehadiran					
9	Pegawai memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja.					
10	Pegawai datang dan pulang dari tempat kerja tepat waktu					
	E. Kerjasama					
11	Setiap pegawai sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
12	Setiap pegawai memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan					

TABULASI DATA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)

RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	Total
1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	52
2	3	4	3	5	3	5	5	3	4	3	3	4	3	48
3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	48
4	5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	3	4	51
5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	47
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	50
7	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	49
8	5	5	2	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	51
9	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	49
10	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	50
11	5	4	3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	54
12	5	5	2	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	53
13	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	53
14	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	50
15	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	50
16	5	5	5	2	4	4	4	4	3	5	2	4	3	50
17	5	5	5	2	5	5	4	5	3	4	3	4	4	54
18	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	51

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	54
3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	55
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	56
9	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
12	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
13	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54
14	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	55
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
16	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	53
18	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55

DATA FREKUENSI BUDAYA ORGANISASI (X)

Correlations														
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Item_13	Total_S kor
Pearson Correlation	1	,361	,143	-,347	,534*	,144	-,281	,039	-,242	-,008	,027	,012	,181	,618**
Item_1 Sig. (2-tailed)		,141	,572	,158	,023	,567	,259	,877	,334	,973	,917	,964	,473	,006
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	,361	1	,061	-,344	,372	,231	,109	-,334	-,567*	,072	-,340	-,392	,231	,509**
Item_2 Sig. (2-tailed)	,141		,810	,162	,129	,357	,667	,175	,014	,776	,168	,107	,357	,007
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	,143	,061	1	-,524*	,043	,335	-,377	,290	-,132	,114	-,493*	-,243	-,335	,599**
Item_3 Sig. (2-tailed)	,172	,810		,026	,865	,174	,123	,244	,600	,651	,038	,332	,174	,003
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	,347	-,344	-,524*	1	-,391	-,034	,231	-,178	-,046	-,161	,506*	,219	,172	,477*
Item_4 Sig. (2-tailed)	,158	,162	,026		,109	,892	,356	,481	,856	,522	,032	,382	,495	,010
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	,534*	,372	,043	-,391	1	,372	-,155	-,202	-,337	,021	,032	-,279	,284	,456*
Item_5 Sig. (2-tailed)	,023	,129	,865	,109		,129	,540	,422	,172	,936	,899	,263	,253	,017
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Pearson Correlation	,444	,431	,335	,434	,372	1	,454	,334	,412	,361	,134	,392	,231	,509**
Item_6 Sig. (2-tailed)	,067	,057	,074	,092	,029		,030	,075	,089	,041	,270	,107	,357	,017
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_7 Pearson Correlation	,281	,109	-,377	,231	-,155	-,054	1	,030	,146	-,179	-,160	,243	,054	,644**

	Sig. (2-tailed)	,159	,667	,123	,356	,540	,830		,907	,564	,478	,526	,332	,830	,002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,439	-,334	,290	-,178	-,202	-,334	,030	1	,392	,049	-,062	,293	-,167	,447*
Item_8	Sig. (2-tailed)	,077	,175	,244	,481	,422	,175	,907		,108	,847	,808	,238	,507	,028
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,442	-,567*	-,132	-,046	-,337	-,412	,146	,392	1	,024	-,190	,410	,152	,573**
Item_9	Sig. (2-tailed)	,034	,014	,600	,856	,172	,089	,564	,108		,924	,451	,091	,839	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,438	,072	,114	-,161	,021	-,361	-,179	,049	,024	1	,345	,092	,036	,565**
Item_10	Sig. (2-tailed)	,073	,776	,651	,522	,936	,141	,478	,847	,924		,160	,716	,887	,015
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,327	,340	,493*	,506*	,032	,000	-,160	-,062	-,190	-,345	1	,036	,226	,475*
Item_11	Sig. (2-tailed)	,017	,168	,038	,032	,899	1,000	,526	,808	,451	,160		,887	,366	,051
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,412	-,392	-,243	,219	-,279	-,392	,243	,293	,410	,092	,036	1	,245	,592**
Item_12	Sig. (2-tailed)	,064	,107	,332	,382	,263	,107	,332	,238	,091	,716	,887		,327	,017
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,481	,231	-,335	-,172	,284	-,231	,054	-,167	-,052	,036	,226	,245	1	,458*
Item_13	Sig. (2-tailed)	,073	,357	,174	,495	,253	,357	,830	,507	,839	,887	,366	,327		,044
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,618**	,109	,099	-,077	,456	,109	,044	,347	-,073	,205	,115	,392	,358	1
Total_Skor	Sig. (2-tailed)	,006	,667	,697	,762	,057	,667	,862	,158	,773	,415	,651	,107	,144	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

UJI VALIDITAS DATA BUDAYA ORGANISASI (X)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,284	Valid
2	0,509	0,284	Valid
3	0,599	0,284	Valid
4	0,477	0,284	Valid
5	0,456	0,284	Valid
6	0,509	0,284	Valid
7	0,644	0,284	Valid
8	0,447	0,284	Valid
9	0,573	0,284	Valid
10	0,565	0,284	Valid
11	0,475	0,284	Valid
12	0,592	0,284	Valid
13	0,458	0,284	Valid

UJI REABILITAS DATA BUDAYA ORGANISASI (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,558	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	63,07	5,077	,059	,580
Item_2	63,59	5,193	,250	,546
Item_3	63,17	4,227	,411	,481
Item_4	63,57	5,299	,025	,576
Item_5	63,54	5,302	,073	,565
Item_6	62,96	5,009	,098	,570
Item_7	63,47	4,850	,238	,535
Item_8	63,41	4,677	,332	,514
Item_9	62,42	4,574	,432	,507
Item_10	62,96	5,129	,398	,573
Item_11	63,36	4,321	,318	,564
Item_12	63,50	3,353	,218	,549
Item_13	63,41	4,142	,240	,513

DATA FREKUENSI KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations														
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Total_Skor	
Item_1	Pearson Correlation	1	,707**	,333	,778**	,224	,224	,342	-,556*	-,149	-,224	,000	,000	,487*
	Sig. (2-tailed)		,001	,176	,000	,372	,372	,165	,017	,555	,372	1,000	1,000	,041
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_2	Pearson Correlation	,707**	1	,471*	,707**	,553*	,553*	,403	-,236	-,316	-,158	-,094	,000	,660**
	Sig. (2-tailed)	,001		,048	,001	,017	,017	,097	,346	,201	,531	,709	1,000	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_3	Pearson Correlation	,333	,471*	1	,111	,447	,447	-,114	,111	,149	,000	,000	,471*	,608**
	Sig. (2-tailed)	,176	,048		,661	,063	,063	,653	,661	,555	1,000	1,000	,048	,007
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_4	Pearson Correlation	,778**	,707**	,111	1	,447	,447	,570*	-,333	-,149	,000	,000	,000	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,661		,063	,063	,014	,176	,555	1,000	1,000	1,000	,004
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_5	Pearson Correlation	,224	,553*	,447	,447	1	,775**	,204	,224	-,100	-,125	-,209	,079	,644**
	Sig. (2-tailed)	,372	,017	,063	,063		,000	,417	,372	,693	,621	,405	,755	,004
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_6	Pearson Correlation	,224	,553*	,447	,447	,775**	1	,433	,224	-,100	-,125	-,209	,079	,685**
	Sig. (2-tailed)	,372	,017	,063	,063	,000		,073	,372	,693	,621	,405	,755	,002
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Item_7	Pearson Correlation	,342	,403	-,114	,570*	,204	,433	1	-,114	-,051	-,025	,122	-,081	,481*

	Sig. (2-tailed)	,165	,097	,653	,014	,417	,073		,653	,841	,920	,630	,751	,028
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	-,556*	-,236	,111	-,333	,224	,224	-,114	1	,149	,224	,267	,000	,562**
Item_8	Sig. (2-tailed)	,017	,346	,661	,176	,372	,372	,653		,555	,372	,284	,200	,003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	-,149	-,316	,149	-,149	-,100	-,100	-,051	,149	1	,500*	,478*	,632**	,408*
Item_9	Sig. (2-tailed)	,555	,201	,555	,555	,693	,693	,841	,555		,035	,045	,005	,023
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	-,224	-,158	,000	,000	-,125	-,125	-,025	,224	,500*	1	,060	,553*	,577**
Item_10	Sig. (2-tailed)	,372	,531	1,000	1,000	,621	,621	,920	,372	,035		,814	,017	,013
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,000	-,094	,000	,000	-,209	-,209	,122	,267	,478*	,060	1	,189	,538**
Item_11	Sig. (2-tailed)	1,000	,709	1,000	1,000	,405	,405	,630	,284	,045	,814		,453	,016
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,000	,000	,471*	,000	,079	,079	-,081	,000	,632**	,553*	,189	1	,488*
Item_12	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,048	1,000	,755	,755	,751	1,000	,005	,017	,453		,040
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Pearson Correlation	,487*	,660**	,608**	,649**	,644**	,685**	,481*	,162	,308	,277	,238	,488*	1
Total_Sk or	Sig. (2-tailed)	,041	,003	,007	,004	,004	,002	,043	,520	,213	,267	,341	,040	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS DATA KINERJA PEGAWAI (Y)

No. Item	R_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,284	Valid
2	0,509	0,284	Valid
3	0,599	0,284	Valid
4	0,477	0,284	Valid
5	0,456	0,284	Valid
6	0,509	0,284	Valid
7	0,644	0,284	Valid
8	0,447	0,284	Valid
9	0,573	0,284	Valid
10	0,565	0,284	Valid
11	0,475	0,284	Valid
12	0,592	0,284	Valid
13	0,458	0,284	Valid

UJI REABILITAS DATA KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	18	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,540	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	63,07	5,077	,145	,520
Item_2	63,59	5,193	,360	,513
Item_3	63,17	4,227	,380	,532
Item_4	63,57	5,299	,134	,479
Item_5	63,54	5,302	,158	,530
Item_6	62,96	5,009	,164	,550
Item_7	63,47	4,850	,230	,510
Item_8	63,41	4,677	,202	,521
Item_9	62,42	4,574	,408	,489
Item_10	62,96	5,129	,390	,498
Item_11	63,36	4,321	,310	,517
Item_12	63,50	3,353	,316	,532
Item_13	63,41	4,142	,367	,505

KORELASI BUDAYA PRGANISASI (X) TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations

				BUDAYA ORGANISASI	KINERJA PEGAWAI
BUDAYA ORGANISASI	Pearson Correlation			1	,530
	Sig. (2-tailed)				,007
	N			18	18
	Bias			0	,210
	Bootstrap ^c	Std. Error		0	,191
		95% Confidence Interval	Lower	1	-.268
	Upper		1	,670	
	KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation			,530
Sig. (2-tailed)			,007		
N			18	18	
Bias				,210	0
Bootstrap ^c		Std. Error		,191	0
		95% Confidence Interval	Lower	,268	1
Upper			,670	1	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

c. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ORGANISASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,359	,353	2,743

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,739	1	14,739	1,959	,003 ^b
	Residual	120,372	16	7,523		
	Total	135,111	17			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,653	16,534		1,793	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,457	,327	,530	1,400	,003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Bootstrap for Coefficients

Model	B	Bootstrap ^a				
		Bias	Std. Error	Sig. (2-tailed)	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
1	(Constant)					
		29,653	,314	14,738	,053	1,199 59,062

BUDAYA ORGANISASI	,457	1,287005	,287	,126	,003	1,011
----------------------	------	----------	------	------	------	-------

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples



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

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 5049/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Camat Bone

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Wildawati Kumisi

NIM : S2117023

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN BONE
BOLANGO

Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BONE KABUPATEN
BONE BOLANGO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

20 Februari 2024
Kotabone,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO
KECAMATAN BONE
KANTOR CAMAT BONE

Jln. Trans Sulawesi Lintas Selatan Desa Masiaga Kode Pos .96571

SURAT KETERANGAN

Nomor : 420/SK/BN-BB/ ~~76~~ /IV/2024

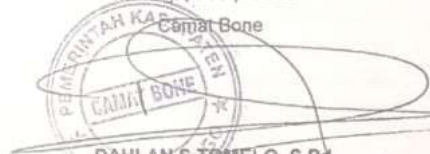
Yang bertanda tangan dibawah ini Camat Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo Menerangkan Bahwa :

Nama : WILDAWATI KUMISI
NIM : S2117023
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Jurusan S1 Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan Penelitian di Kantor Kecamatan Bone Kabupaten Bone Bolango Pada tanggal 13 Maret s.d 30 April 2024

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Masiaga, 24 April 2024

Camat Bone

DAHLAN S. TOMELO, S.Pd
Nip. 197903232006041016



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 : 075/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : WILDAWATI KUMISI
NIM : S2117023
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Sosial dan Pemberdayaan
Masyarakat Kota Gorontalo

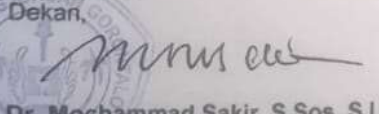
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 18 % berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan 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 diujikan.


Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 15 Juni 2024

Tim Verifikasi,

Mengetahui
Dekan,


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


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI_S2117023_WILDAWATI KUMISI
.docx

AUTHOR

WILDAWATI KUMISI

WORD COUNT

6591 Words

CHARACTER COUNT

43202 Characters

PAGE COUNT

43 Pages

FILE SIZE

106.7KB

SUBMISSION DATE

May 30, 2024 11:30 AM GMT+7

REPORT DATE

May 30, 2024 11:31 AM GMT+7

18% Overall Similarity

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

- 17% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 18% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- 5% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

TOP SOURCES

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

1	repository.unmuha.ac.id	5%
	Internet	
2	eprints.uny.ac.id	2%
	Internet	
3	repository.uhn.ac.id	1%
	Internet	
4	radarkepri.com	1%
	Internet	
5	repository.nobel.ac.id	1%
	Internet	
6	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
7	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
8	123dok.com	<1%
	Internet	

9	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
10	eprints.unmas.ac.id	<1%
	Internet	
11	docplayer.nl	<1%
	Internet	
12	eprints.ums.ac.id	<1%
	Internet	
13	repository.upiypk.ac.id	<1%
	Internet	
14	docstoc.com	<1%
	Internet	
15	Angela Aprilianny Abdullah, Supriyo Imran, Zulham Sirajuddin. "Adopsi I...	<1%
	Crossref	
16	docobook.com	<1%
	Internet	
17	core.ac.uk	<1%
	Internet	
18	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
	Internet	
19	positori.uma.ac.id	<1%
	Internet	
20	id.123dok.com	<1%
	Internet	

BIODATA MAHASISWA



Identitas

Nama : Wildawati Kumisi

Nim : S2117023

Tempat tanggal lahir : Bilungala, 11 Januari 1982

Jenis kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Alamat : Desa Masiaga Kecamatan Bone

1. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal

- a. SDN 1 Taludaa, Tahun 1994
- b. Paket B SKB Bone Bolango, Tahun 2014
- c. Paket C PKBM Flamboyan, Tahun 2017