

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARAT DESA MARISA UTARA KECAMATAN MARISA
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh :

**HAMZAT ALI
NIM : E21 19 272**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
APARAT DESA MARISA UTARA KECAMATAN MARISA
KABUPATEN POHUWATO**

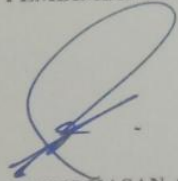
Oleh

HAMZAT ALI
E21.19.272

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 11 November 2021

PEMBIMBING I



HARIS HASAN, SE., MM
NIDN : 0908108401

PEMBIMBING II



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN : 9090780020

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA MARISA UTARA KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO

Oleh

HAMZAT ALI
E21.19.272

Diperiksa Oleh Panitia **Ujian** Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Tamsir, SE.,MM :
2. Muhammad Anas, SE.,MM :
3. Sulerski Monoarfa, S.Pd, M.Si :
4. Haris Hasan, SE.,MM :
5. Sri Dayani Ismail, SE.,MM :

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Munafir, SE.,M.Si
NIDN: 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen


Samsul, SE.,M.Si
NIDN. 09 220185 01

PERSEMBAHAN

MOTTO

- " Sifat yang baik itu tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang sabar dan tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang mempunyai keberuntungan yang besar (Surat Fushshilat : 135)
- " Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya " (An Najm : 39).

PERSEMBAHAN

Sebagai ungkapan terima kasih saya kepada :

1. Untuk kedua orangtua saya yang sangat mengharapkan keberhasilan dan kebahagiaan masa depan saya, semangat dan doa yang selalu menyertai setiap langkah perjalanan saya untuk dapat menyelesaikan kuliah saya
2. Untuk istri dan anak saya yang selalu mensupport tiada henti
3. Untuk teman-teman saya seangkatan yang memberikan dukungan dan motivasi kepada saya.

ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBAH ILMU

2021

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, 11 November 2021

myataan



Hanzat Ali
E21.19.272

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.” sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE, M.Ak., CSRS Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak H. Dr. Abdul Gaffar Latjokke, MSi, Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Musafir, SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Ichsan Gorontalo. Bapak Syamsul, SE, M.Si, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Ichsan Ichsan Gorontalo. Bapak Haris Hasan, SE., MM, Selaku pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Ibu Sri Dayani Ismail, SE., MM, Selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan usulan penelitian ini. Bapak Iwan Kadir, Selaku Kepala Desa pada Desa Marisa Utara, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku dan

keluarga yang telah memberikan semangat, dukungan dan doa yang tiada henti. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan serta bantuan selama penyusunan usulan penelitian ini. Rekan-rekanku mahasiswa sebagai tempat berbagi suka dan duka selama dibangku kuliah, yang saya sebut namanya Nilda, Aarin, Selvi, Ranny, Rawi, Doni, Arwin, Thika, Annahe, Tina, Owin dan Ina.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2021

(Penulis)

ABSTRACT

HAMZAT ALI, E2119272. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE VILLAGE APPARATUS PERFORMANCE OF MARISA UTARA, MARISA SUBDISTRICT, POHUWATO DISTRICT

Organizational Culture affects the behaviors of members or individuals and groups within an organization. This study aims to find and analyze the effect of Organizational Culture on the village apparatus performance. This study employs a quantitative method. Based on the processed data using the SPSS program, an R Square (r^2) value of 0.359 or 35.9% is obtained. The analysis means that the contribution of organizational culture that affects the village apparatus performance at Marisa Utara, Marisa Subdistrict, Pohuwato District is 0.359. In addition, the coefficient of determination explains that if the Organizational Culture that affects the apparatus performance has increased by one unit, the apparatus performance of Marisa Utara, Marisa Subdistrict, Pohuwato District has a percentage of 35.9%. The value of 64.1% is explained by other variables outside of the model.

Keywords: organizational culture, apparatus performance



ABSTRAK

HAMZAT ALL E2119272. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA APARAT DESA MARISA UTARA KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan olahan data dengan program SPSS diperoleh nilai R Square (r^2) sebesar 0,359 atau 35,9% yang analisisnya bermakna bahwa kontribusi budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato adalah 0,359. Selain itu koefisien determinasi menjelaskan bahwa jika Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja aparat mengalami peningkatan sebesar satu satuan, kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato memiliki persentase sebesar 35,9%. Nilai sebesar 64,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja aparat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
<i>ABSTRAK</i>	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Budaya Organisasi	7

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi	7
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi	11
2.1.3. Tingkat Dan elemen Budaya Organisasi	13
2.1.4. Fungsi Budaya Organisasi	16
2.1.5. Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi	19
2.1.6. Ciri Budaya Organisasi Kuat dan Lemah	20
2.1.7. Indikator Budaya Organisasi	22
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
2.3. Aparat Desa	26
2.3.1. Pengertian Kinerja	27
2.3.2. Pengertian Kinerja Aparat	28
2.3.3. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur	32
2.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Aparat	33
2.4. Kerangka Pikir	34
2.5. Hipotesis	35
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	36
3.1. Objek Penelitian.....	36
3.2. Metode Penelitian	36
3.2.1. Desain Penelitian	36
3.2.2. Operasional Variabel Penelitian	37

3.2.3. Populasi dan Sampel	38
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	38
3.2.5. Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1. Sejarah Singkat Desa Marisa Utara	41
4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	43
4.2.1. Tanggapan Responden Variabel Kinerja Aparat	44
4.2.2. Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	46
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2. Tabel Skala Likert	39
Tabel 4.1. Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden	43
Tabel 4.2. Frekuensi Variabel Kinerja Aparat (Y)	44
Tabel 4.3. Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X)	46
Tabel 4.4. Tabel. 4.4. Coefficients	48
Tabel 4.5. Tabel 4.5. Model Summary	49
	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Lapisan budaya organisasi	14
Gambar 2.2. Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	57
Lampiran 2 Kuisisioner	58
Lampiran 3 Tabulasi Data	61
Lampiran 4 Output SPSS-16	63
Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	64
Lampiran 6 Surat Balasan Penelitian	65
Lampiran 7 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi	66
Lampiran 8 Hasil Turnitin	67
Lampiran 9 Curriculum Vitae	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang ada saat ini membutuhkan analisa secara seksama bagaimana cara untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia secara optimal agar dapat berdayaguna secara efektif dan efisien sehingga bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal diperlukan perbaikan pendidikan dan penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai karena pendidikan yang berkualitas diperlukan untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang handal. Selain itu, fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai sangat diperlukan untuk menampung seluruh Sumber Daya Manusia yang ada.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi tercapai. Tuntutan organisasi yaitu menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin dalam waktu jangka panjang. Kinerja menjadi masalah nasional karena produktivitas tenaga kerja Indonesia saat ini masih memprihatinkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia, oleh sebab itu organisasi harus menjamin agar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja dapat dipenuhi secara maksimal.

Dalam meningkatkan kinerja aparat diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para aparat, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.

Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain karena setiap individu yang bergabung dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi.

Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam organisasi masih lemah dan mengkhawatirkan. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan organisasi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari internal organisasi, sebagai contoh jika pimpinan menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar tercipta kinerja yang baik.

Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio *output* dan *input*, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan *outcome* tersebut. Selain efisiensi, produktivitas juga dikaitkan dengan kualitas *output* yang diukur berdasarkan beberapa standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mempunyai arti penting bagi aparat, adanya penilaian kinerja berarti aparat mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah semangat kerja aparat karena dengan penilaian kinerja ini mungkin aparat yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya.

Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka panjang. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan aktivitas pelayanannya pada masyarakat desa di desa Marisa

Utara, aparat desa diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasinya melalui pengukuran kinerja aparatnya. Budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada aparat tentang tujuan organisasi dan identitas bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi atasan dan bawahannya.

Hal tersebut sejalan dengan budaya organisasi yang dilakukan di kantor desa Marisa Utara dalam menuju arah pelayanan profesional dan bertanggung jawab untuk kemakmuran masyarakatnya. Untuk membangun karakter aparatur sebagaimana tersebut di atas, pemerintah desa perlu membina aparturnya secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan maka pemerintah desa Marisa Utara pun berupaya untuk memberikan pelayanan secara profesional dengan tertib administrasi, tertib hukum dan tertib pelayanan. Lancar berarti tanpa hambatan dan cepat pelayanannya. Amanah berarti aparat bekerja secara profesional dan penuh tanggung jawab. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato
?”

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, terutama dalam hal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajemen dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan di ambil.

b. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori yang telah di ambil di bangku kuliah ke dalam praktik yang sesungguhnya kususny pada obyek yang diteliti.

c. Bagi Pihak Luar

Sebagai bahan masukan dalam rangka membuat karya ilmiah berikutnya.

d. Bagi Ilmu Pengetahuan

Untuk menambah kepustakaan di bidang Sumber Daya Manusia berdasarkan penerapan yang ada dalam dunia nyata.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward dalam Hikmat (2011 : 203), mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat. Dari pengertian di atas, kita dapat fokus pada dua kata kunci, yakni “budi” dan “daya”. Budi artinya akal dan hati sebagai perwujudan dari daya yang berarti karya, cipta dan karsa manusia.

Menurut Linda Smircich dalam Hikmat (2011 : 203), menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “*organization is a culture*”, sehingga lebih menitik beratkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa, *organization has a culture*, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Menurut Sopiah (2008 : 127-128), pendapat kedua ini lebih tepat diterapkan dalam kepentingan organisasi karena

menitik beratkan pada pentingnya budaya sebagai variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.

Dalam organisasi terdapat budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Robinson (2008 :256), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.

Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemuanya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota. Budaya organisasi tiak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya. (Siswanto, 2008 : 141)

Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dala pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi sering disebut dengan sistem bersama. Menurut Sopiah (2008 : 127-128), Ada tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauhmana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
- 3) Orientasi hasila, dalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- 4) Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan keraj organisasi pada tim ketimbang pada individu.
- 6) Keagresifan. Terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Luthans dalam Sopiah (2008 : 127-128), menyebutkan sejumlah karakteristik penting dari budaya organisasi, meliputi:

- 1) Aturan-aturan perilaku, yakni bahasa, termonologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

- 2) Norma adalah standard perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu.
- 3) Nilai-nilai dominan yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, dan lain-lain.
- 4) Filosofi terkait kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya.
- 5) Peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi.
- 6) Iklim organisasi yakni keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota mengendalikan diri dalam berelasi dengan pelanggan.

Menurut Robinson (2008 :256), dalam konteks budaya organisasi, terdapat tipologi budaya yang erat hubungannya dengan karakteristik budaya organisasi. Yaitu:

- 1) Tipe akademi, yaitu suatu akademi adalah tempat untuk pemanjat ajek (*steady*) yang ingin menguasai pekerjaan baru yang diterimanya. Organisasi ini suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka banyak pelatihan istimewa, kemudian dengan seksama mengarahkan mereka melalui ribuan pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu.
- 2) Tipe kelab. Kelab menaruh nilai tinggi pada kecocokan dalam sistem kesetiaan dan pada komitmen. Senioritas merupakan kunci.
- 3) Tipe bisbol, memandang bahwa organisasi adalah pelabuhan yang diorientasikan pada wiraswasta bagi para pengambil risiko dan *innovator*. Dengan mencari

orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman untuk dipekerjakan, dan setiap hasil akan mendapat upah. Insentif tinggi ditawarkan bagi yang mampu melaksanakan tugas dengan hasil yang maksimal pula.

- 4) Tipe benteng. Tipe ini lebih berorientasi pada upaya mempertahankan stabilitas dan keamanan eksistensi organisasi. Organisasi ini lebih kuat dibanding dengan organisasi lainnya.

Dari beberapa tipologi budaya organisasi di atas, dapat dipahami bahwa sebuah organisasi mampu bertahan dengan menggunakan tipe yang telah dijelaskan. Namun tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi menggunakan beberapa tipe.

2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Tika (2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan

yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan. (Handoko, 2003 : 195).
5. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
6. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
7. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi

8. kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
10. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

2.1.3. Tingkat Dan Elemen Budaya Organisasi

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan organisasi. Menurut Schein dalam Sopiah (2008 : 127-128), apabila disusun dalam suatu skema bertingkat, maka topik suatu tingkatan budaya tersebut tersusun dari puncak sebagai berikut:

- 1) Artefak, pada tingkat ini budaya bersifat kasat mata, seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi dan cara berpakaian.
- 2) Nilai, hal ini sulit diamati secara langsung sehingga menyimpulkannya sering diperlukan wawancara dengan anggota organisasi yang mempunyai posisi kunci

atau menganalisis dokumen. Selain itu, nilai merupakan titik kerangka evaluasi yang dipergunakan anggota untuk menilai organisasi.

- 3) Asumsi dasar, merupakan keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan tentang hubungan mereka dengan orang lain, serta tentang hakikat organisasi mereka. (Siswanto, 2008 : 141).

Sacara umum, elemen organisasi dapat dibagi menjadi dua, yakni yang bersifat *idealistic* merupakan elemen yang menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah. Elemen ini biasanya tidak tampak dipermukaan, hanya orang-orang tertentu yang menyadarinya. Biasanya dipengaruhi oleh pendiri organisasi. Ideologi pendiri organisasi akan sangat mempengaruhi arah organisasi. Ideologi organisasi biasanya tercermin dalam visi dan misi. Elemen yang lain adalah elemen *behavioral*, yang mana elemen ini merupakan elemen yang kasat mata, yakni berupa perilaku sehari-hari anggota organisasi dan bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hofstede dalam Siswanto (2008 : 141), ia menyebut sebagai praktik-praktik manajemen. Dengan berbagai pertanyaan seperti bagaimana perilaku manajemen? Apakah berorientasi pada proses atau hasil? Apakah peduli pada karyawan? Menurut Rousseau elemen organisasi seperti bawang Bombay yang berlapis-lapis. Sebagaimana yang digambarkan berikut:



Gambar 2.1. Lapisan budaya organisasi

Dalam lingkungan kehidupan, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan, perilaku social. Hal yang sama juga terjadi pada anggota sebuah organisasi, dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya di dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya dalam organisasi.

Dengan demikian, bahwa budaya sebuah organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi yang masih didominasi oleh pendiri. Budaya dapat berperan sebagai sarana komunikasi pendiri kepada para anggota. Menurut Sopiah (2008 : 135-16), Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai:

- 1) Pembeda dengan organisasi lainnya.
- 2) Identitas anggota sebuah organisasi.
- 3) Komitmen anggota di atas kepentingan bersama.

- 4) Perekat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakan.
- 5) Mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Selain itu, terkait dengan perilaku akan mempengaruhi prestasi sekaligus akan berpengaruh pada efektif tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi efektifitas organisasi. Budaya dalam organisasi bisa kuat dan juga bisa lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama, kultur yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota, karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa perilaku yang tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat apabila nilai, sikap dan kepercayaan bersama dipahami, dipegang teguh, sehingga terjalin kebersamaan. Namun sebaliknya, budaya yang lemah tercermin pada kurangnya komitmen para anggota terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan sikap bersama yang dilakukan atau disepakati.

2.1.4. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, menurut Robbins (2008:294) membagi lima fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Berperan menetapkan batasan.
- 2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Memudahkan timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- 5) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Schein dalam Tika (2010:13) membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap perkembangannya, yaitu sebagai berikut ini:

- 1) Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi: pada tahap ini fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain.
- 2) Fase pertengahan hidup organisasi: pada fase ini budaya berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.
- 3) Fase dewasa: pada fase ini budaya organisasi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:83-84) membagi empat fungsi budaya organisasi sebagai berikut ini:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Parsons dan Marton dalam Tika (2010:13) mengemukakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah memecahkan masalah-masalah pokok dalam proses survival suatu kelompok dan adaptasinya terhadap lingkungan eksternal serta proses integrasi internal.

Susanto dalam Tika (2010:14) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang sumber daya manusia.
- 2) Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* perusahaan yang akan dikuasai.

Fungsi budaya organisasi menurut Ndraha (1997:45) menyebutkan sebagai berikut ini:

- 1) Sebagai identitas dan citra suatu masyarakat/kelompok
- 2) Sebagai pengikat suatu masyarakat/kelompok
- 3) Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan

- 4) Sebagai kekuatan penggerak, melalui belajar maka budaya akan dinamis
- 5) Sebagai kemampuan untuk membentuk nilai tambah
- 6) Sebagai pola perilaku
- 7) Sebagai warisan
- 8) Sebagai substitusi/pengganti formalisasi
- 9) Sebagai mekanisme adaptasi terhadap perubahan
- 10) Sebagai proses yang menjadikan bangsa kongruen dengan Negara sehingga terbentuk *nation-state*.

Ouchi dalam Tika (2010;13) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah mempersatukan kegiatan para anggota organisasi yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda). Sedangkan Pascale dan Athos dalam Tika (2010;13) menyatakan bahwa budaya perusahaan berfungsi untuk mengajarkan kepada anggotanya bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah.

Dari beberapa fungsi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki fungsi yang positif untuk pengelolaan organisasi terhadap masalah eksternal dan masalah internal suatu organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai identitas, menetapkan batasan dalam berperilaku, serta memunculkan komitmen karyawan.

2.1.5. Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Tika (2010;109) faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program latihan. Sedangkan imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, promosi, hadiah-hadiah, dan tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dan struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan.

Kesimpulan dari uraian faktor yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah sebagai berikut: pertama faktor kebersamaan yang terdiri dari orientasi/pembinaan dan faktor imbalan yang berupa gaji, promosi jabatan, hadiah. Faktor kedua adalah intensitas sejauh mana komitmen karyawan terhadap nilai inti budaya organisasi.

2.1.6. Ciri Budaya Organisasi Kuat dan Lemah

Deal dan Kennedy dalam Tika (2010;110) mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut:

- 1) Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
- 2) Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam perusahaan digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
- 3) Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam perusahaan, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pemimpin tertinggi.
- 4) Organisasi/perusahaan memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan perusahaan dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya pramujual terbaik bulan ini, pemberi saran terbaik, pengemudi terbaik, inovator tahun ini.
- 5) Dijumpai banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah. Pimpinan organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara ritual ini.
- 6) Memiliki jaringan cultural yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

Sedangkan menurut Reimann dan Weinner dalam Tika (2010 ; 111), budaya organisasi yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh individu yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan walaupun tingkat pertumbuhan dari masing-masing individu sangat bervariasi. Selanjutnya Robbins dalam Tika (2010 : 111) mengemukakan ciri-ciri budaya kuat, antara lain:

- 1) Menurunkan tingkat keluarnya karyawan.
- 2) Ada kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi.
- 3) Adanya pembinaan yang kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Sedangkan Santhe dalam Tika (2010 : 111) menyatakan ada tiga ciri khas budaya yang kuat, yaitu:

- 1) Kekokohan nilai-nilai inti (*thickness*).
- 2) Penyebarluasan nilai-nilai (*extent of sharing*).
- 3) Kejelasan nilai-nilai (*clarity of ordering*).

Ciri-ciri budaya yang lemah menurut Deal dan Kennedy dalam Tika (2010 : 111) adalah sebagai berikut ini:

- 1) Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
- 2) Kesetiaan kepada kelompok-kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi.

- 3) Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

Ada beberapa langkah-langkah kegiatan untuk memperkuat budaya organisasi menurut Tika (2010 : 112), yaitu:

- 1) Memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi.
- 2) Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi.
- 3) Memberikan contoh atau teladan.
- 4) Membuat acara-acara rutinitas.
- 5) Memberikan penilaian dan penghargaan.
- 6) Tanggap terhadap masalah eksternal dan internal.
- 7) Koordinasi dan kontrol.

Banyak keuntungan yang diperoleh apabila budaya suatu organisasi sangat kuat, diantaranya: meningkatkan loyalitas pegawai, ada pedoman perilaku yang jelas untuk karyawan, nilai-nilai organisasi benar-benar terlaksanakan, banyak ritual yang dijalankan, menurunkan tingkat absensi, menurunkan tingkat keluarnya karyawan sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan budaya yang lemah menyebabkan pegawai individualis, mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu dengan yang lainnya.

2.1.7. Indikator Budaya Organisasi

Adapaun Indikator-indikator budaya organisasi menurut Riduwan (2015 : 171) adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif Perseorangan

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. Toleransi Terhadap Resiko

Yaitu suatu tingkatan dimana aparat didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif

3. Dukungan Manajemen

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai/karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia suatu organisasi atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga atau instansi dalam suatu organisasi (Baharuddin dan Moh. Makin, 2010 : 61).

Ada beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2016:6). Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut lagi Marwansyah (2010:3) mengartikan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen

dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan pegawainya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*) adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.3. Aparat Desa

Menurut Dharma Setyawan (2004:169) pengertian aparatur pemerintahan adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Aparatur adalah orang-orang yang menjalankan roda pemerintahan. Aparatur memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Peranan aparatur tersebut sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan. Aparatur yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam rangka menghadapi tantangan masa depan.

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah aspek pendukung dalam melihat hasil kerja suatu organisasi. Melalui kinerja dapat terlihat apakah suatu tujuan organisasi sudah tercapai atau belum. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu kinerja sebagai kata benda mengandung arti “*Thing done*” (suatu hasil yang telah dikerjakan).

Menurut pendapat Simamora (2002:423) kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai

ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan. Sejalan dengan (Sedarmayanti, 2001:50) mendefinisikan Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Sedangkan berdasarkan Pendapat Prawirosentono (2008:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2. Pengertian Kinerja Aparat

Aparatur pemerintahan merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah secara teknis dengan berdasarkan ketentuan yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Handyaningrat (2003:154) yang mengatakan bahwa, Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian.

Aparatur menurut definisi diatas dikatakan bahwa aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendapat tersebut mengemukakan bahwa aparatur merupakan aspek-aspek administrasi yang diperlukan oleh pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan atau Negara. Sedangkan Handyaningrat (2003:154) mengemukakan lebih jauh tentang aparatur pemerintahan bahwa yang dimaksud tentang aparatur pemerintahan ialah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan. Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), (Widjaja, 2006:113).

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Hasibuan,2017:47).

Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai pegawai maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Hasibuan (2002:126) menjelaskan kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Handoko (2002:785) mengartikan penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi aparatur. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada para aparat tentang pelaksanaan kerja mereka. Pengertian lain menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2002:34), bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengertian kinerja menurut Hasibuan di atas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai negeri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur, yang menjalankan tugas penuh tanggung jawab, dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Akibatnya akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta.

Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* (Job Performance), secara

etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Wibowo (2007:7) mengatakan bahwa, pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja/ prestasi kerja.

Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan.

2.3.3. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur

Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagaimana yang dikemukakan Menurut Sobandi (2006:176) bahwa, kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan input, output, outcome, benefit, maupun impact. Hasil kerja yang dicapai oleh

aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan.

Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Organisasi pemerintahan menggunakan alat untuk mengukur suatu kinerja birokrasi publik, indikator yang digunakan menurut Baban Sobandi (2006 : 179-181) dan para ahli lainnya dalam bukunya yang berjudul Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah sebagai berikut:

- a. Keluaran (*Output*)
- b. Hasil
- c. Kaitan Usaha dengan Pencapaian
- d. Informasi Penjelas

Menurut pendapat diatas bahwa kinerja adalah sesuatu terkait dengan keluaran, hasil, keterkaitan pencapaian tujuan serta informasi penjelas dari setiap program pemerintahan, setiap kinerja aparatur diperlukan juga hasil dari kerja suatu tugas yang dibebankan oleh aparatur. Kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin dan inisiatif para pesertanya, prilaku yang berkaitan dengan disiplin, inisiatif, wewenang, tanggung jawab akan mencerminkan apakah organisasi berjalan secara efisien dan efektif atau tidak. Efektivitas dan efisiensi tersebut pada akhirnya akan menentukan *performance*

(kinerja) organisasi tersebut, dengan perkata lain, secara umum efektivitas dan efisiensi merupakan instrumen untuk mengukur kinerja.

2.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Aparat

Adapun indikator-indikator kinerja aparat menurut Hasibuan (2004: 56) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien yang dapat dilihat dari :
 - a. Tingkat kesalahan yaitu seberapa jauh aparat melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
 - b. Tingkat kerusakan yaitu seberapa jauh aparat mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat.
 - c. Tingkat kecermatan yaitu kemampuan aparat melakukan pekerjaannya dengan cara cepat, cermat serta teliti.
2. Kuantitas kinerja adalah terkaitnya dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh aparat. Indikator-indikatornya adalah:
 - a. Produk pelayanan, adalah sesuatu yang dihasilkan oleh aparat yang ditawarkan kepada masyarakat.
 - b. Sarana dan Prasarana, yaitu alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan oleh aparat.

- c. Biaya adalah sesuatu yang digunakan dalam masukan maupun keluaran oleh aparat secara terukur sebagai pengurang yang harus dikorbankan untuk menghasilkan keuntungan.
- 3. Penggunaan waktu adalah waktu yang digunakan secara optimal oleh aparat akan menghasilkan kinerja yang baik dan dapat mewujudkan tujuan dari sebuah organisasi. Penggunaan waktu dapat dilihat dari indikator dibawah ini:
 - a. Tingkat ketidak hadiran adalah jumlah penggunaan waktu aparat tidak menghadiri pekerjaan dan tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Tingkat keterlambatan adalah jumlah keterlambatan aparat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses perbuatan yang dilakukan oleh aparat secara terukur, waktu yang digunakan maupun yang terbuang atau keadaan berada atau yang sedang berlangsung.

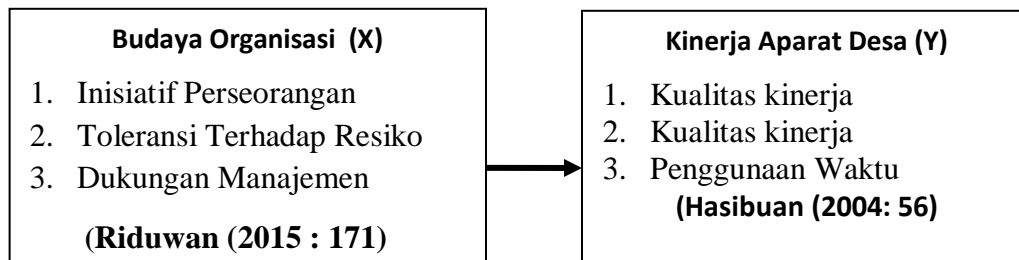
2.4. Kerangka Pikir

Sugiyono (2014:60) mengemukakan bahwa kerangka pikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini penulis menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Selain itu, terkait dengan perilaku akan mempengaruhi prestasi sekaligus akan berpengaruh pada

efektif tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi efektifitas organisasi.

Selain faktor budaya organisasi, berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan, kinerja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi dan sikap dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan kajian teori di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan dalam skema sebagai berikut :



Gambar 2.2. : Kerangka Pikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan kerangka pikir maka hipotesis penelitian ini adalah “Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato”

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian pada karya ilmiah ini adalah budaya organisasi dan kinerja aparat desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.

3.2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) pengertian metodologi penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif yaitu dengan menggunakan statistika untuk mendeskripsikan atau menggabarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:147).

3.2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan dan permasalahan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif.

Menurut Sugiono (2009:11) Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

3.2.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel penelitian terbagi dua yaitu variabel dependen (Y) dan variabel independen (X).

1. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:97). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja aparat (Y).

2. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:96).

Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu budaya organisasi (X).

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Aparat (Y) Hasibuan, (2004:56)	Kualitas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesalahan • Tingkat kerusakan • Tingkat kecermatan 	Likert
	Kuantitas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Produk pelayanan • Sarana dan Prasarana • Biaya 	
	Penggunaan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketidak hadiran • Tingkat keterlambatan • Waktu 	
Budaya Organisasi (X) Riduwan, (2015:171)	Inisiatif Perseorangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tanggung jawab dan kebebasan 	Likert
	Toleransi Terhadap Resiko	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengambilan resiko 	
	Dukungan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dukungan ke bawahan 	

3.2.3. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:148) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh aparat desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato adalah sebanyak 20 orang, BPD sebanyak 5 orang dan Kadus sebanyak 4 orang serta 1 orang dari lembaga masyarakat. Sehingga total responden secara keseluruhan adalah 30 responden.

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber, dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang telah diisi oleh responden, meliputi identitas dan tanggapan responden (Sugiyono, 2014:61).

Sedangkan untuk data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2014:62). Data sekunder umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan sebagai gambaran pelengkap ataupun untuk diperoses lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja parat desa menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat dan persepsi orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:92). Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi sub variabel, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 3.2.
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

Sumber : Sugiyono (2014:92)

3.2.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat, maka kami menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Menurut Sugiono (2014) persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependent (Kinerja Aparat)

X = Variabel independent (Budaya Organisasi)

a = Koefisien regresi (Konstanta)

b = Koefisien regresi

ϵ = Pengaruh Variabel Lain

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sujarweni (2015:21) Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja aparat (Y). Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Singkat Kantor Desa Marisa Utara.

Tepatnya pada zaman kolonial Hindia Belanda pada tahun 1933, Marisa pada saat itu termasuk pada wilayah Maria dan Paguat pada tahun 1937 Marisa masi merupakan kampung Marisa yang wilayahnya meliputi : Marisa Utara, Marisa Selatan, Buntulia, Duhiadaa dan Taluduyunu.

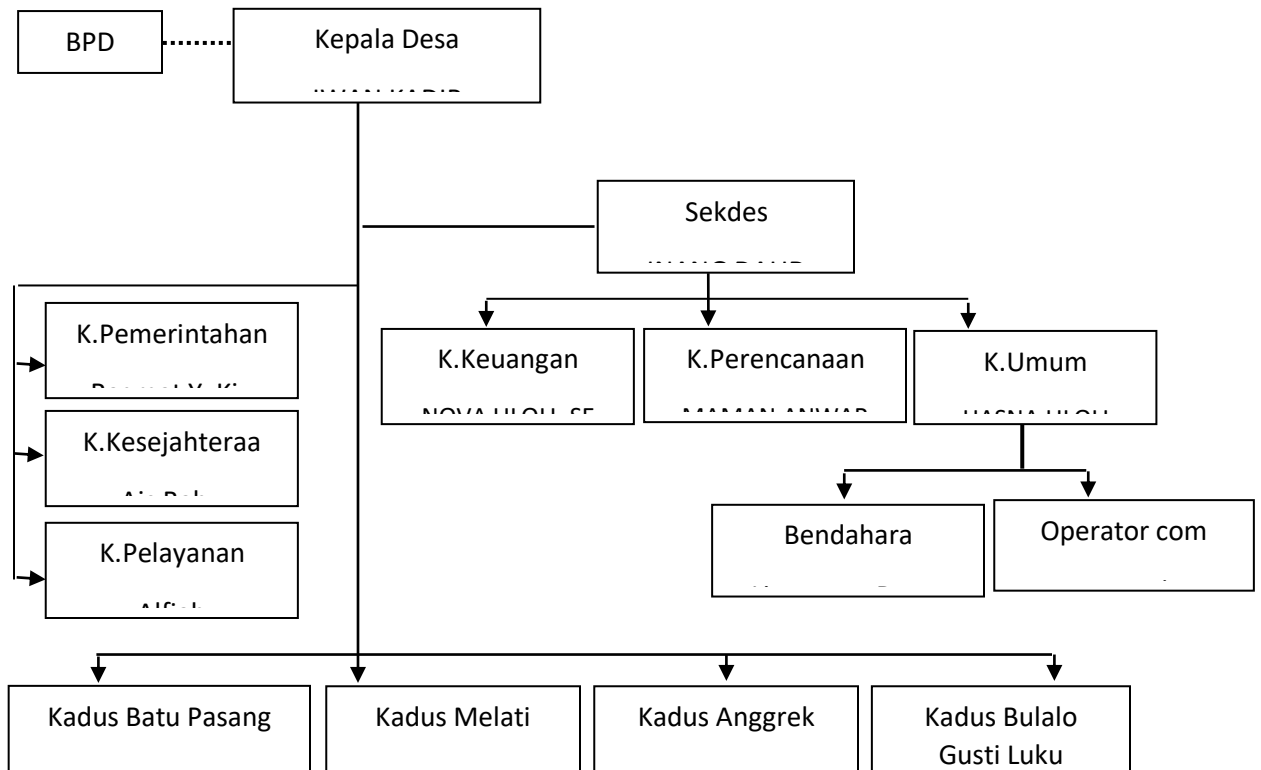
Pada tahun 1959 kampung Marisa sudah di bentuk menjadi satu kecamatan yang defenitif, yakni Kecamatan Marisa. Beberapa tahun kemudian kampung Marisa di bentuk menjadi beberapa desa yakni Desa Marisa Utara brada dibagian utara dan terbagi menjadi 4 dusun yaitu : Dusun Bulalo, Dusun Batu Pasang, Dusun Bongo dan Dusun Bibe.

Di Dusun Batu Pasang dalam kisah desa Marisa Utara ada sebuah batu besar yang menghalangi pembuatan jalan ke dusun Batu Pasang, maka diadakanlah musyawarah dengan masyarakat dan kemudian batu itu dibongkar oleh masyarakat dan terbelahlah batu tersebut hingga digunakan sebagai jalan hingga sekarang.

Pada tahun 1990 Dusun Marisa Utara yakni Bibe di mekarkan menjadi desa Teratai. Sementara itu desa Marisa Utara melaksanakan tugas pemerintahan dan kemasyarakatan masuklah aspirasi masyarakat melalui proposal pada tahun 2001 tentang pemekaran desa kemudian proposal tersebut disetujui pada tahun 2003 dan

kemudian resmilah desa Botubilotahu. Denagn demikian Desa Marisa Utara sudah memiliki anak kandung yakni desa Teratai dan desa Botubilotahu.

**STRUKTUR ORGANISASI
PERANGKAT DESA MARISA UTARA
KECAMATAN MARISA KABUPATEN POHUWATO**



Struktur Organisasi Di Atas Dapat Menjelaskan tentang tugas-tugas dan fungsi bagi setiap perangkat desa. Kepala desa dalam menjalankan semua kebijakan dan programnya, tidak terlepas dari pengawasan yang dilakukan oleh badan permusyawaratan desa (BPD) sebagai lembaga yang mengawasi semua kebijakan dan keputusan kepala desa, termasuk dapat memberikan teguran apabila kebijakan-kebijakan tida berpihak pada kepentingan masyarakat. Selanjutnya, untuk sekretaris

desa yang dibantu operator desa bertanggung jawab sepenuhnya membantu kepala desa dalam hal administrasi yang ada di desa, selanjutnya sekretaris desa dapat mewakili kepala desa apabila kepala desa berhalangan dalam menghadiri hajatan atau lain sebagainya yang dilaksanakan oleh anggota masyarakat.

4.2. Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis membahas variabel X yang mempengaruhi variabel Y, dalam hal ini variabel X1 adalah budaya organisasi sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Skala penilaian untuk masing-masing item pertanyaan terlebih dahulu menghitung rentang skalanya. Adapun hasilnya adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{Jumlah responden} = 1 \times 1 \times 30 = 30$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{Jumlah responden} = 5 \times 1 \times 30 = 150$$

Dari hasil perhitungan rentang bobot terendah sampai bobot tertinggi adalah :

$$150 - 30$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{-----}}{5} = 24$$

Tabel 4.2.

Rentang Skala Pengukuran Jawaban Responden

Range	Kategori
130 – 154	Sangat Baik
105 – 129	Baik
80 – 104	Kurang Baik

55 – 79	Tidak Baik
30 – 54	Sangat Tidak Baik

Sumber : Olahan Data 2021

4.2.1. Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Aparat (Y)

Tanggapan responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Variabel Kinerja Aparat (Y)

Bobot	Item 1			Item 2			Item 3		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	3	15	10	1	5	3	21	105	70
4	12	48	40	23	92	77	9	36	30
3	15	45	50	6	18	20	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	108	100	30	115	100	30	141	100

Bobot	Item 4			Item 5			Item 6		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	10	50	33	13	65	43	8	40	27
4	20	80	67	17	68	57	22	88	73
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	130	100	30	133	100	30	128	100

Bobot	Item 7			Item 8			Item 9		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	11	55	37	10	50	33	9	45	30
4	19	76	63	20	80	67	21	84	70
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	131	100	30	130	100	30	129	100

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item 1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 3 responden atau 10% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 12 responden atau 40% yang menjawab setuju dengan skor 48, sebanyak 15 responden atau 50% yang menjawab kurang setuju dengan skor 45, sehingga total skor item 1 adalah sebesar 108.

Untuk pernyataan pada item 2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 1 responden atau 3% yang menjawab sangat setuju dengan skor 5, sebanyak 23 responden atau 77% yang menjawab setuju dengan skor 92, sebanyak 6 responden atau 20% yang menjawab kurang setuju dengan skor 18, sehingga total skor item 2 adalah sebesar 115.

Untuk pernyataan pada item 3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 21 responden atau 105% yang menjawab sangat setuju dengan skor 70, sebanyak 9 responden atau 36% yang menjawab setuju dengan skor 30, sehingga total skor item 3 adalah sebesar 141.

Untuk pernyataan pada item 4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 33% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 20 responden atau 67% yang menjawab setuju dengan skor 80, sehingga total skor item 4 adalah sebesar 130.

Untuk pernyataan pada item 5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 13 responden atau 65% yang menjawab sangat setuju dengan skor 43, sebanyak 17

responden atau 57% yang menjawab setuju dengan skor 68, sehingga total skor item 5 adalah sebesar 133.

Untuk pernyataan pada item 6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 8 responden atau 27% yang menjawab sangat setuju dengan skor 40, sebanyak 22 responden atau 73% yang menjawab setuju dengan skor 88, sehingga total skor item 6 adalah sebesar 128.

Untuk pernyataan pada item 7 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 19 responden atau 63% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item 7 adalah sebesar 131.

Untuk pernyataan pada item 8 diperoleh tanggapan responden sebanyak 10 responden atau 33% yang menjawab sangat setuju dengan skor 50, sebanyak 20 responden atau 67% yang menjawab setuju dengan skor 80, sehingga total skor item 8 adalah sebesar 130.

Untuk pernyataan pada item 9 diperoleh tanggapan responden sebanyak 9 responden atau 30% yang menjawab sangat setuju dengan skor 45, sebanyak 21 responden atau 70% yang menjawab setuju dengan skor 84, sehingga total skor item 9 adalah sebesar 129.

4.2.2. Tanggapan Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X)

Pendapat responden untuk setiap pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X)

Bobot	Item 1			Item 2			Item 3		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	16	80	53	5	25	17	13	65	43
4	14	56	47	25	100	83	17	68	57
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	136	100	30	125	100	30	133	100

Bobot	Item 4			Item 5			Item 6		
	F	S	%	F	S	%	F	S	%
5	11	55	37	16	80	53	17	85	57
4	19	76	63	14	56	47	13	52	43
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	131	100	30	136	100	30	137	100

Berdasarkan tabel diatas dalam pernyataan pada item 1 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item 1 adalah sebesar 136.

Untuk pernyataan pada item 2 diperoleh tanggapan responden sebanyak 5 responden atau 17% yang menjawab sangat setuju dengan skor 25, sebanyak 25 responden atau 83% yang menjawab setuju dengan skor 100, sehingga total skor item 2 adalah sebesar 125.

Untuk pernyataan pada item 3 diperoleh tanggapan responden sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab sangat setuju dengan skor 65, sebanyak 17

responden atau 57% yang menjawab setuju dengan skor 68, sehingga total skor item 3 adalah sebesar 133.

Untuk pernyataan pada item 4 diperoleh tanggapan responden sebanyak 11 responden atau 37% yang menjawab sangat setuju dengan skor 55, sebanyak 19 responden atau 63% yang menjawab setuju dengan skor 76, sehingga total skor item 4 adalah sebesar 131.

Untuk pernyataan pada item 5 diperoleh tanggapan responden sebanyak 16 responden atau 53% yang menjawab sangat setuju dengan skor 80, sebanyak 14 responden atau 47% yang menjawab setuju dengan skor 56, sehingga total skor item 5 adalah sebesar 136.

Untuk pernyataan pada item 6 diperoleh tanggapan responden sebanyak 17 responden atau 57% yang menjawab sangat setuju dengan skor 85, sebanyak 13 responden atau 43% yang menjawab setuju dengan skor 52, sehingga total skor item 6 adalah sebesar 137.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Sederhana

Hasil penelitian dan analisis data primer yang menggunakan program SPSS, maka koefisien setiap variabel dapat dilihat pada tabel koefisien hasil olahan data berikut :

Tabel 4.4. Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28.546	6.296		4.534	.000
Budaya Organisasi	.324	.236	.251	1.371	.181

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan pada hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi **$Y = 28,546 + 0,324X$**

Dari hasil olahan data SPSS maka diperoleh persamaan regresi sederhana dimana nilai constant **28,546** yang berarti jika budaya organisasi di abaikan, maka kinerja aparat di Kantor Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sebesar **28,546**

Persamaan diatas juga menunjukkan bahwa apabila koefisien variabel Budaya Organisasi (X) mengalami kenaikan sebesar **0,324** maka kinerja aparat di kantor Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato juga mengalami kenaikan sebesar **0,324** atau **32,4%**.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Dalam menentukan besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten

Pohuwato secara simultan, maka peneliti gunakan uji koefisien determinasi (R^2) berikut ini.

Tabel 4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 ^a	.063	.029	1.554

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber : Olahan Data 2021

Olahan data pada program SPSS diperoleh nilai *R Square* (r^2) sebesar 0,063 atau 6,3%. Yang berarti bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato adalah sebesar 0,063. Selain itu koefisien determinasi menjelaskan bahwa jika Budaya Organisasi yang mempengaruhi kinerja aparat mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sebesar 6,3%, sedangkan sisanya sebesar 93,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa, Budaya Organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja aparat di kantor desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 64,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model.

5.2. Saran-Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka selanjutnya penulis akan menyajikan saran-saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut :

1. Pemerintah desa di Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato terus mengimplementasikan budaya kerja karena melihat hasil penelitian pada variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini di perlukan agar para aparat desa meningkatkan produktivitas kerja dengan mengedepankan budaya organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang di emban.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja aparat, karena hasil peneitian menunjukkan adanya variabel lain sebesar 64,1% di luar dari model.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- A.W. Widjaja, 2006, Administrasi Kepegawaian, Jakarta, Rajawali.
- Baban Sobandi dkk, (2006). Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung.
- Bilson, Simamora. 2002. Panduan Riset Perilaku Konsumen. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Handoko, T Hani. 2002. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia ". Edisi Kedua,BPFE,Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. 2017."Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara, Jakarta.
- _____,Melayu S.P.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta:
- Ghozali, Imam.2016. " Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23".Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara,AnwarPrabu.2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Makin,Moh.DanBaharuddin.(2010). Manajemen Pendidikan Islam (Transformasi Menuju Sekolah/ Madrasah Unggul). Malang: UIN-Maliki Press.
- Handayaniingrat, Soewarno 2003. Pengantar Studi ilmu Administrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2003, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hikmat. 2011. " Manajemaen Pendidikan". Bandung : Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005,"Perilaku Organisasi", Buku 1, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta

- Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- P. Stephen. Robbins dan Timothy A. Juge. “Perilaku Organisasi”. penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Siswanto dan Agus Sucipto. “Teori dan perilaku Organisasi”. Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset
- Salam, Dharma Setyawan. 2004. Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta : Penerbit Djambatan.
- Siswanto, Wahyudi. 2008. Pengantar Teori sastra. Jakarta: PT Gara Sindo
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”. Yogyakarta:BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2016. ”Manajemen Sumber Daya Manusia”. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. ” Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D”. Alfabeta, Bandung.
- Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Lampiran 1

JADWAL PENELITIAN

Kegiatan	Tahun 2021									
	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov
Observasi										
UsulanJudul										
Penyusunan Proposal & Bimbingan										
Ujian Proposal										
Revisi Proposal										
Pengolahan Data & Bimbingan										
Ujian Skripsi										
Revisi Skripsi										

Lampiran 2

LAMPIRAN KUISIONER

Responden yang Terhormat,

Nama saya HAMZAT ALI, NIM E21.17.053 Mahasiswa UNISAN GORONTALO, akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato”**. sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Ichsan Gorontalo. Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pilihlah pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

5	Sangat Setuju	(SS)
4	Setuju	(S)
3	Kurang Setuju	(KS)
2	Tidak Setuju	(TS)
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)

A. BUDAYA ORGANISASI (X)

No	Inisiatif Perseorangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi					

2	Saya diberikan kesempatan melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko					
---	---	--	--	--	--	--

No	Toleransi Terhadap Resiko	SS	S	KS	TS	STS
1	Jika terjadi hambatan ketika melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya lebih tinggi, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya					
2	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan sesuai dengan standar organisasi					

No	Dukungan Manajemen	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan organisasi					
2	Perusahaan melakukan pengawasan terhadap pencapaian hasil kinerja saya					

B. KINERJA APARAT (Y)

No	Kualitas Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.					
2	Selama ini saya melakukan pekerjaan tanpa kesalahan atau sudah akurat.					
3	Sampai saat ini saya bekerja dengan cara cepat, cermat serta teliti.					

No	Kuantitas Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1	Produk kerja saya adalah layanan kepada masyarakat					
2	Saya bekerja menggunakan sarana prasarana yang memadai					
3	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu membutuhkan anggaran biaya.					

No	Penggunaan Waktu	SS	S	KS	TS	STS
----	------------------	----	---	----	----	-----

1	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan aturan organisasi					
2	Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan waktu jam kerja yang ditentukan organisasi					
3	Dalam melakukan pekerjaan, saya betul-betul memanfaatkan waktu kerja yang ada.					

Lampiran 3

TABULASI DATA

<i>N</i>	<i>Budaya Organisasi (X)</i>						<i>Jml</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	
1	5	4	4	4	5	4	26
2	5	4	4	4	4	5	26
3	4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	5	5	27
5	4	4	4	5	4	5	26
6	5	4	4	4	5	4	26
7	5	4	5	5	4	5	28
8	4	4	4	4	5	5	26
9	5	4	4	4	5	5	27
10	4	4	5	5	4	4	26
11	4	4	5	4	4	5	26
12	4	5	5	5	5	4	28
13	4	4	5	5	4	5	27
14	5	4	4	4	5	5	27
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	5	5	5	5	5	29
17	4	5	4	4	5	4	26
18	5	5	5	5	4	4	28
19	5	4	5	4	5	4	27
20	5	5	5	5	5	5	30

Z	Kinerja Aparat (Y)									Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35
2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	35
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	37
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	36
6	3	4	4	4	5	4	5	4	4	37
7	3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
8	4	3	3	5	5	5	4	4	4	37
9	3	4	4	4	5	5	4	4	4	37
10	3	4	4	4	4	5	4	5	4	37
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
12	3	4	4	4	5	4	4	5	4	37
13	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36
14	4	4	3	5	5	4	5	4	5	39
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
16	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
18	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
19	4	4	3	5	4	5	4	4	5	38
20	4	4	3	5	4	4	5	5	5	39

Lampiran 4

OUTPUT SPSS-16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.323	.980

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.665	1	9.665	10.065	.005 ^a
	Residual	17.285	18	.960		
	Total	26.950	19			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Aparat

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.615	4.083		6.763	.000
	Budaya Organisasi	.481	.152	.599	3.173	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat

Lampiran 5

 KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829976; E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

No.:19148/PIP/LEMLIT-UNISAN/VIII/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:


Nama Mahasiswa : Hamzat Ali
NIM : E2119272
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : Desa Marisa Utara
Judul penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 12 Agustus 2021


Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104

Lampiran 6

**PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO**
KECAMATAN MARISA
DESA MARISA UTARA

SURAT BALASAN PENELITIAN MAHASISWA
Nomor :503/DMU-MRS/ 321 /XI/2021

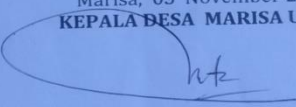
Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **IWAN KADIR S.IP**
Jabatan : Kepala Desa
Alamat : Desa Marisa UtaraKec. Marisa Kab. Pohuwato

Menugaskan Kepada Mahasiswa Tersebut Dibawah ini :

Nama : **HAMZAT ALI**
Nim : E2119272
Perguruan Tinggi : Universitas Ichon Gorontalo
Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan benar-benar telah Menyelesaikan Penelitian sehubungan dengan penyusunan Skripsi Yang Berjudul ' Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Desa Marisa Utara Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato '.

Marisa, 05 November 2021
KEPALA DESA MARISA UTARA

IWAN KADIR S.IP

Lampiran 7



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 1033/UNISAN-G/S-BP/XII/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : HAMZAT ALI
NIM : E2119272
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja aparat desa marisa utara kecamatan marisa kabupaten pohuwato

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 21%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 07 Desember 2021
Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN. 0906058301


Tembusan :

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

Lampiran 9

12/4/21, 2:30 PM

SKRIPSI_HAMZAT ALI.doc - E21 19 272



2. FILE TURNITIN SKRIPSI_HAMZAT.doc
Dec 4, 2021
5589 words / 31510 characters

E21 19 272

SKRIPSI_HAMZAT ALI.doc

Sources Overview

21%

OVERALL SIMILARITY

1	www.slideshare.net	4%
2	core.ac.uk	3%
3	repository.unwim.ac.id	2%
4	www.scribd.com	2%
5	journal.unismuh.ac.id	1%
6	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	1%
7	oja.unm.ac.id	<1%
8	123dok.com	<1%
9	efb.unikom.ac.id	<1%
10	ejournal.unika.ac.id	<1%
11	www.coursehero.com	<1%
12	eprints.uny.ac.id	<1%
13	repository.unjkt.ac.id	<1%
14	repository.um-palembang.ac.id	<1%
15	repository.usu.ac.id	<1%
16	repository.uin.ac.id	<1%
17	textid.123dok.com	<1%
18	parkga.blogspot.com	<1%
19	diglibadmin.unismuh.ac.id	<1%

Excluded search repositories:

- Submitted Works

Excluded from document:

- Bibliography
- Quotes

<https://libid9-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/doi:25211.11969281/print?locale=en>

1/35

12/4/21, 2:30 PM

SKRIPSI_HAMZAT ALI.doc - E21 19 272

Small Matches (less than 20 words)

Excluded sources:

- None

Lampiran 10

CURRICULUM VITAE

1. Identritas Pribadi



Nama	: Hamzat Ali
NIM	: E21.19.272
Tempat/Tgl Lahir	: Marisa, 04 Nov 1996
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Angkatan	: 2019
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: SDM
Alamat	: Dusun Melati, Kec. Marisa Kab.Pohuwato

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan belajar di SDN 06 MARISA pada tahun 2011
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMP NEGERI 1 MARISA pada tahun 2014
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMK NEGERI 1 MARISA pada tahun 2017
4. Melanjutkan Pendidikan Tinggi di UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO, Mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.