

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO**

OLEH :

SAHRUL MUHAMMAD YASIN

NIM : S2117074

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2023**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

SAHRUL MUHAMMAD YASIN

NIM: S2117074

SKRIPSI

Telah Disetujui dan Siap Diseminarkan

Gorontalo, 10 April 2023

PEMBIMBING I

Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si
NIP : 196212311987031029

PEMBIMBING II

Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si
NIDN : 09271238301

Mengetahui
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO

OLEH :

SAHRUL MUHAMMAD YASIN

NIM : S2117074

SKRIPSI

Telah Dipertahankan dihadapan Penguji
Pada Tanggal 10 April 2022
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Komisi Penguji :

1. Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si

:

2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P.,M.Si

:

3. Dr. Arman, S.Sos.,M.Si

:

4. Darmawaty Abdul Razak, S.I.P.,M.AP

:

5. Marten Nusi, S.I.P.,M.AP

:

Mengetahui :

Dekan Fakultas

Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Politik



Dr. Moch. Sakir, S.Sos, S.I.Pem, M.Si

NIDN : 0913027101

iii

Ketua Program Studi

Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.I.P.,M.Si

NIDN : 0924076701

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sahrul Muhammad Yasin
Nim : S2117074
Konsentrasi : MANAJEMEN PEMERINTAH DAERAH
Program Studi : ILMU PEMERINTAHAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas” adalah benar-benar merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan dari pihak manapun kecuali arahan dan saran pembimbing dan penguji pada saat ujian skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat pendapat atau karya yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka akan saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Gorontalo, 10 April 2023



SAHRUL MUHAMMAD YASIN
S2117074

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS Al Baqarah 286)

“Selesaikan apa yang sudah engkau mulaikan, jangan
memulai yang tak bisa engkau selesaikan.”

(Felix Siauw)

Keberhasilan ada karena ikhtiar dan Doa, dan

Kesuksesan dapat diraih dengan pantang Menyerah

(Penulis)

Persembahan :

Hasil karya Ilmiah (Skripsi) ini saya persembahkan untuk kedua orang tua
saya Ibu saya Rany Aneta dan ayah saya Alwin Yasin “Rahimahullah” serta Adik
saya Fahril Yasin dan Untuk Keluarga Saya yang telah memberikan Doa dan support
untuk menyelesaikan Skripsi ini Tak lupa pula untuk Sahabat seangkatan Di Prodi
Ilmu Pemerintahan angkatan 2017 yang telah membantu.Serta :

ALMAMATER TERCINTA

TEMPAT BELAJAR DAN MENIMBAH ILMU

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

ABSTRAK

SAHRUL MUHAMMAD YASIN. S2117074. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifak, nilai, dan asumsi dasar secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifak, nilai, dan asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebanyak 57 orang. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi berupa artefak, nilai, dan asumsi dasar secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 76,6%. (2) Terdapat pengaruh artefak secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 72%. (3) Terdapat pengaruh nilai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 65%. (4) Terdapat pengaruh asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 78%.

Kata kunci: budaya organisasi, produktivitas kerja pegawai

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan rasa syukur kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala , karna dengan ijin ialah saya bisa menyelesaikan Skripsi saya, Shalawat serta salam ke junjungan kita Nabi Besar Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam atas perjuangan yang mengantar kita dari alam kebodohan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Tujuan penelitian ini adalah merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa untuk mengikuti ujian guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Dalam penulisan ini, banyak tantangan dan hambatan dan kesulitan yang dialami penulis, namun berkat doa Dari kedua orang tua saya yakni Ayah saya Alwin Yasin “Rahimahullah Insya Allah” dan Ibu Saya Rany Aneta yang telah memberi support dan motivasi dari mereka saya bisa menyelesaikan Skripsi ini kemudian tak lupa pula arahan dan bimbingan dari dosen pembimbing alhamdulillah semua dapat diselesaikan. Tetapi apabila dalam penulisan ini masih ada kesalahan dengan kerendahan hati penulis menerima, mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun dan mohon maaf yang sebesar- besarnya karena sebagai manusia biasa yang tidak pernah luput dari kesalahan.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua orang tua penulis yang telah membesarakan, dan tidak lupa juga rasa terima kasih penulis ingin sampaikan kepada:

Ibu Hj. Dra. Juriko Abdussamad, M.Si selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo. Bapak DR. Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Sekaligus juga sebagai Pembibing I saya yang telah membantu saya. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos, S.I.Pem, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Bapak Purwanto,S.IP.,M.Si selaku ketua jurusan ilmu pemerintahan.

Ibu Dr.Fatmah M. Ngabito. S.IP.,M.Si selaku pembimbing II yang juga banyak meluangkan waktu memberi masukan perbaikan pada Skripsi ini. Kemudian ucapan terima kasih juga kepada Bapak/Ibu seluruh staf dosen di lingkungan Civitas Akademik Fakultas Ilmu social dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Serta teman seangkatan Prodi Ilmu pemerintahan yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan akan memperoleh imbalan serta semua kebaikan beroleh nilai Ibadah di sisi Allah Subahannahu Wa Ta'ala.

Gorontalo, 10 April 2022

Sahrul Muhammad Yasin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi

BAB I PENDAHULUAN	1
--------------------------------	----------

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
--------------------------------------	----------

2.1 Konsep Budaya Organisasi	7
2.2 Atribut Budaya Organisasi.....	11
2.3 Fungsi Budaya Organiasi	14
2.4 Indikator Budaya Organisasi	15
2.5 Pengertian Produktivitas Kerja	17
2.6 Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2.7 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	21
2.8 Kerangka Pikir	24
2.9 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN	26
--	-----------

3.1 Obyek Penelitian	26
3.2 Metode Penelitian	26
3.2.1 Desain Penelitian...	26
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	26
3.2.3 Populasi dan Sampel	29
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	29
3.2.5 Teknik pengumpulan data.....	32
3.2.6 Prosedur Penelitian	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	35
4.1.2. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	43
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.1.5 Analisis Jalur.....	53
4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan.....	55
4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial	57
4.1.5.3 Uji Koefisien Kompensasi	57
4.1.5.4 Persamaan analisis jalur.....	58
4.2.5 Diagram Analisis Jalur.....	61
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran...	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variable penelitian.....	27
Tabel 3.2 Bobot Pilihan Jawaban.....	28
Tabel 3.3 Koefisien korelasi	31
Tabel 4.1 Distribus pendapat responden tentang penampilan fisik pegawai Berperan penting dalam melaksanakan tugas	35
Tabel 4.2 Distribusi Pendapat responden tentang pegawai memahami perkembangan Teknologi sehingga sangat menunjang aktifitas dalam melaksanakan Segala pekerjaan dengan cepat dan tepat	36
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki tutur kata Bahsasa serta pola perilaku yang santun sebagai modal utama Bagi pembentukan kepribadian pegawai	37
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja sesuai dengan System yang telah ditetapkan oleh pemerintah.....	37
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan yang Baik Dengan sesama pegawai dan atasan	38
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bersikap jujur dalam Mengembangkan amanah yang diberikan atasan	39
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mempunyai sifat	

Terbuka dan berintegritas tinggi terhadap sesama	39
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan	
Yang baik dengan lingkungan kerja dan yang bukan tempat kerja.....	40
Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan	
Kesadaran akan hakikat waktu dalam bekerja	41
Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan kesadarn	
Akan hakikat kemanusiaan dalam bekerja.....	41
Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan	
Kesadaran akan hakikat realitas dan kebenaran dalam bekerja	42
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan	
Dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik	43
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif	
Meningkatkan keterampilan kerja	44
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk	
Menyampaikan pendpat di dalam suatu forum diskusi.....	44
Tabel 4.15 Distribusi Pendapat responden tentang pegawai menggunakan	
Seluruh waktu kerja dengan efektif belajar.....	45
Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam	
Menyelesaikan pekerjaan.....	46
Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin	
Diskusi dan kerja sama dalam tim	46
Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan	
Atas kinerja yang baik.....	47

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dalam bekerja	
Tidak pernah menolak perintah atasan dalam hubungan dengan Pekerjaann.....	48
Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai beresedia merubah Kesalahan dalam pekerjaan.....	48
Tabel 4.21 Distribusi Pendapat responden tentang pegawai kreatif dalam Mencari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan.....	49
Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Berupa Artefak (X1)	50
Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Berupa nilai (X2)	51
Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi berupa asumsi Dasar (X3)	51
Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	52
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel Xdan Y	53
Tabel 4.27 Correlations.....	54
Tabel 4.28 ANOVA ^b	55
Tabel 4.29 Model Summary	56
Tabel 4.30 Pengujian secara parsial.....	57
Tabel 4.31Korelasi antar Variabel	58
Tabel 4.32 Pengaruh langsung (X1) Budaya Organisasi (X2) Artefak terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	62
Tabel 4.33 Pengaruh langsung (X2) Budaya Organisasi Nilai terhadap Terhadap Produktivitas kerja (Y)	62
Tabel 4.34 Pengaruh langsung (X3) Budaya Organisasi Asumsi dasar terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y)	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Secara umum, dalam mengelola suatu organisasi, banyak pemimpin yang mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen terkini, antara lain: menggunakan pendekatan struktural, sistem, dan strategis, tetapi beberapa organisasi telah beroperasi secara tradisional. Akan tetapi, walaupun budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan moral, ternyata masih banyak profesional dan praktisi yang kurang memperhatikan budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman pelaksanaan dan penyelesaian masalah organisasi. Budaya organisasi, juga dikenal sebagai budaya perusahaan, adalah seperangkat nilai atau norma yang telah ada dalam waktu yang relatif lama dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai pedoman perilaku dalam memecahkan masalah organisasi. Dalam budaya organisasi, nilai-nilai disosialisasikan dan diinternalisasikan dalam diri anggota dan meramaikan setiap orang di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk, 1988) (H. Edy Sutrisno (2019; 2).

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk terlibat dalam pekerjaan.

Setiap orang dalam organisasi secara tidak sadar mempelajari budaya yang lazim di dalam organisasi. Apa yang dilarang, apa yang dibutuhkan, apa yang baik atau buruk, apa yang benar, apa yang salah, apa yang harus dilakukan, dan apa yang harus dilakukan, terutama ketika dia adalah orang baru yang saya coba pelajari. Apa yang tidak boleh Anda lakukan di lingkungan kerja dapat dilakukan di dalam organisasi tempat Anda bekerja. Oleh karena itu, budaya organisasi menyampaikan dan mengintegrasikan anggota suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi. Jika tidak, budaya yang lemah atau negatif dapat mengganggu atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Dalam organisasi dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama sangat dipahami, diterima, dan didukung oleh sebagian besar anggota organisasi.

Produktivitas kerja mempunyai kaitan yang erat dengan manusia sebagai pelaksana pekerjaan dalam setiap organisasi, termasuk organisasi pemerintah daerah. Peningkatan produktivitas kerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi, dan peningkatan produktivitas kerja itu merupakan urusan semua orang dalam organisasi.

Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo merupakan bagian dari perangkat daerah dan merupakan unsur pembantu pemerintah kabupaten gorontalo yang memiliki tugas pokok merumuskan kebijakan system kesehatan kabupaten dan melaksanakan kegiatan teknik operasional di bidang kesehatan seperti penanggulangan penyakit, pelayanan kesehatan, kesehatan keluarga dan sebagainya. Untuk efektifnya pelaksanaan tugas tersebut, tentunya dinas kesehatan

harus didukung oleh tenaga-tenaga yang produktif karena permasalahan kesehatan pasti dihadapi oleh semua masyarakat.

Namun dari hasil pengamatan calon peneliti, sejauh ini produktivitas kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang belum diselesaikan tepat waktu, misalnya pemanfaatan waktu kerja yang kurang maksimal, masih banyak pegawai yang kurang memanfaatkan dengan baik, waktu kerjanya (biasanya hanya mengobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja) atau pergi meninggalkan kantor untuk makan (belum waktu istirahat), serta kurang mampunya keinginan untuk mengembangkan pemikiran kerja yang produktif, artinya kurang ada keinginan untuk meningkatkan kualitas kerjanya dari hari ke hari, sehingga berdampak pada kinerja aparatur yang terkesan lambat. Masih ada juga kinerja aparat terkesan lambat, masalah tersebut sekiranya segera diatasi agar sistem pemerintahan berjalan dengan baik. . Fenomena permasalahan tersebut, juga sempat dinyatakan oleh bapak Bupati Gorontalo Prof. Nelson Pomalingo pada acara pelantikan dan pengambilan sumpah pejabat administrasi dan pejabat fungsional dilingkungan Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Gorontalo, di gedung Kasmat Lahay, Kamis (7 januari 2022). Pada saat pelantikan, bapak bupati mengatakan: jajaran aparatur sisipil Negara di lingkungan dinas kesehatan, saya harapkan anda bekerja dengan baik, cepat dan menguasai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sehingga melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan tuntas. Masih ada kinerja aparat terkesan lambat, saya harap masalah tersebut segera diatasi agar sistem pemerintahan berjalan dengan baik. Ini juga selalu saya ingatkan kepada orgnisasi perangkat

daerah (OPD), kadang kala saya bicata satu (hal) itu saya cek lagi.Kadangkala saya berpikir banyak anak buah, kok kerjanya lambat.Padahal dipanggil, dirumuskan, tapi lambat.Ini saya tidak mau lagi terjadi hal-hal seperti ini”. Hal ini tentunya membutuhkan perhatian yang lebih besar dari kepala dinas kesehatan, lambatnya kinerja aparatur karena produktivitas kerjanya menurun. Produktivitas pekerja perlu diubah berdasarkan fakta bahwa pekerjaan hari ini lebih baik dari kemarin dan cara kerja besok lebih baik dari hari ini.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.***

1. 2 Rumusan masalah

Dari Uraian latar belakang diatas maka dadapt dirumuskan maslah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Artefak, nilai, dan asumsi dasar, secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Artefak secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Nilai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

1. 3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Artifak, nilai, dan asumsi dasar, secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Artefak secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Nilai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa Asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

1. 4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan, dan kontribusi bagi perkembangan ilmu pemerintahan dan menjadikannya sebagai bahan rujukan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi baru bagi pihak yang berkepentingan, dalam hal ini, Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo terkait dengan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Manfaat bagi peneliti

Mampu mengaplikasikan ilmu yang didapatkan sebagai masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian berikutnya, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam melihat perilaku kerja pegawai suatu organisasi. Menurut Elashmawi dan Harris dalam Nevizond Chatab (2017:10) budaya adalah kode etik yang disepakati oleh sekelompok orang pada waktu dan tempat tertentu untuk bertahan hidup, hidup dan hidup berdampingan. Kemudian, menurut Burnett dan Sathe dalam Khaerul Umam (2018:122) budaya memiliki cakupan implikasi teknis yang luas, termasuk ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai keterampilan dan kebiasaan lain yang diperoleh sebagai bagian dari masyarakat.

Krech dalam Djokosantoso Moeljono (2017:9) mengatakan bahwa budaya adalah pola semua pengaturan material dan perilaku yang digunakan masyarakat sebagai cara tradisional untuk memecahkan masalah anggotanya. Feldman dalam Manahan Tampubolon (2017:185) menyatakan bahwa budaya terdiri dari sikap, keyakinan, dan tindakan yang dipelajari yang menjadi ciri masyarakat, individu, atau kelompok. Budaya berubah dan diturunkan dari generasi ke generasi dalam bentuk tulisan dan lisan. Kebudayaan juga merepresentasikan karya manusia seperti seni, musik, sastra, dan arsitektur. Budaya juga dapat berwujud, termasuk ciptaan abstrak seperti nilai, kepercayaan, simbol, norma, adat istiadat dan peraturan kelembagaan.

Budaya organisasi adalah istilah yang sangat beragam, sebagaimana dibuktikan oleh banyak definisi yang sangat berbeda yang ditemukan dalam

literatur. Hal ini disebabkan oleh perbedaan pandangan, pendekatan, dan kepentingan para pemangku kepentingan di dunia akademis dan praktik yang berbeda. Juga untuk sumber informasi, disiplin ilmu antropologi (H. Edy Sutrisno, 2019 : 6).

Menurut Seckman (1991) (H. Edy Sutrisno (2019; 7)), antara lain ada lima pendekatan, pandangan, atau kelompok denominasi dalam kajian budaya.

- Pendekatan evolusioner
- Pendekatan khusus
- Pendekatan fungsionalis
- Dengan pendekatan materialisme budaya
- Pendekatan idealis budaya.

Pendekatan terakhir, atau budaya, idealis, terdiri dari empat aliran: (1) antropologi psikologis, (2) etnografi, (3) strukturalisme, dan (4) antropologi simbolik. Keempat sekolah mempengaruhi literatur bisnis dan perilaku organisasi, yang mengarah ke tiga pendekatan, perspektif, atau pandangan tentang budaya organisasi.

1. Pandangan holistik

Pandangan ini merupakan pandangan Benedict, kroebert, dan kluckhonhn, yang mengintegrasikan semua aspek kognitif, emosional, perilaku, dan material, baik yang meliputi perilaku, pikiran, dan nilai, ke dalam satu kesatuan budaya, baik secara keseluruhan maupun secara keseluruhan.Ikuti gagasan Chloebert, dan Krukkon. Membedakan satu organisasi dari yang lain.

Menurut Tunstall (1983), yang dianggap sebagai perwakilan dari kelompok holistik, budaya organisasi adalah kumpulan umum dari kepercayaan, adat istiadat, adat istiadat, nilai-nilai, kode etik, dan cara melakukan kegiatan yang unik untuk suatu organisasi perilaku. Dapat dijelaskan sebagai. Pola dan emosi menentukan dan menentukan bentuk kehidupan yang implisit dan mendesak dalam organisasi.

Pandangan-pandangan ini mencakup semua tahap budaya dan menggabungkan perkembangan sejarah dengan ciri-ciri evolusioner yang dinamis. Namun, menggunakan pandangan ini dalam penelitian, mempelajari budaya organisasi itu sulit karena itu berarti melakukan etnografi jangka panjang, berfokus pada aspek yang berbeda, dan mengumpulkan jenis data yang berbeda yang dikategorikan dalam budaya organisasi.

2. Pandangan variabel

Dalam literatur terkontrol, pandangan variabel, juga disebut pandangan perilaku, fokus pada perilaku yang merupakan ekspresi budaya yang dapat didengar dalam bentuk perilaku linguistik dan fisik, atau ekspresi budaya konkret (aktual atau terlihat). Seperti yang diberikan oleh Deal & Kennedy (1982), definisi yang umum digunakan sangat ringkas dan menyatakan bahwa budaya adalah "cara untuk melakukan sesuatu" Ini cukup singkat, tetapi ada banyak hal dan metode yang disebut. Definisinya singkat dan sederhana, tapi isinya bisa banyak

3. Pandangan kognitif

Pandangan kognitif merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada gagasan, konsep, cetak biru, keyakinan, nilai, atau norma yang dianggap sebagai inti dari fenomena kompleks dan multifaset yang disebut budaya. Dari perspektif

ini, apa yang disebut budaya organisasi dapat digambarkan sebagai konstruksi aturan sosial yang memandu atau memandu persepsi dan pemikiran. Budaya organisasi dari perspektif ini memberikan desain konseptual yang mencakup kriteria untuk membuat keputusan tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Desain konseptual terjadi terutama dalam proses pemecahan masalah interaksi sosial, dan perangkat budayanya diturunkan dari generasi ke generasi. Definisi yang dianggap mewakili pandangan kognitif adalah definisi Schein (1985), yang diterima oleh banyak kalangan profesional dan dianggap jelas dalam menjelaskan budaya organisasi. Menurut Shine, budaya organisasi bekerja cukup baik bagi kelompok untuk menemukan, menemukan, mengembangkan, dan dilihat dan oleh karena itu diajarkan oleh anggota baru lainnya melalui pembelajaran untuk memecahkan masalah koordinasi eksternal dan integrasi internal. Berarti asumsi dasar bahwa sebagai cara yang tepat untuk mengenali, pikiran dan rasakan masalah ini

Menurut Sentot Imam Wahjono (2017:34) budaya organisasi organisasi mengacu pada sistem makna terpadu yang dimiliki bersama di antara anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna umum ini, ketika diteliti, mewakili serangkaian kualitas penting yang dievaluasi oleh sebuah organisasi.

Menurut Fandy Tjiptono (2017:74) budaya organisasi perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang mendasari suatu organisasi. Hal ini tercermin dalam apa yang dianggap tepat dalam hal perilaku karyawan, harapan karyawan terhadap

organisasi, dan sebaliknya, dan bagaimana karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Indrawijaya (2018:198) kebudayaan organisasi (organization culture) adalah jumlah nilai, norma, dan keyakinan. Dan pendapat yang dimiliki bersama dan didukung oleh anggota organisasi sehingga budaya memberikan arah dan gaya kepada anggota, adat istiadat dan tradisi organisasi. Kebudayaan ini meliputi tingkah laku, bahasa, tata krama, berbagai kesenian tradisi, moral dan etika.

2.2 Atribut budaya organisasi

Hodge (1995) (dalam Asri laksmi riani, 2018: 27) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua tingkat atribut: kontribusi antara atribut organisasi yang terlihat (observable) dan tidak terlihat (invisible) meningkat. Pada tingkat yang dapat diamati, budaya organisasi mencakup berbagai aspek organisasi, termasuk arsitektur, seragam, pola perilaku, aturan, legenda, mitos, bahasa, dan ritual yang dilakukan oleh organisasi. Pada tingkat yang tidak dapat diamati, budaya organisasi mencakup nilai-nilai umum, norma, keyakinan, asumsi yang dibuat oleh anggota organisasi untuk mengatasi masalah, dan keadaan.

Dari sudut pandang Trice (1984) budaya organisasi terdiri dari atribut-atribut di bawah ini

Rite	Penyusunan jadwal kegiatan yang kompleks dan dramatis yang mengintegrasikan berbagai bentuk ekspresi budaya ke dalam satu kegiatan. Biasanya dilakukan melalui interaksi sosial untuk kepentingan penonton.
------	---

Ceremonial	Suatu sistem dari beberapa ritual yang terkait dengan satu atau lebih peristiwa
Ritual	Kesatuan teknik dan tindakan dasar yang teratur untuk mengelola kecemasan, tetapi terkadang mengarah pada konsekuensi teknis dari kepentingan praktis yang diinginkan.
Myth	Cerita drama tentang peristiwa imajiner biasanya digunakan untuk menjelaskan asal usul sesuatu. Ini juga dapat dilihat sebagai keyakinan yang tidak perlu dipertanyakan lagi tentang kegunaan praktis dari suatu teknik atau tindakan tertentu yang tidak didukung oleh fakta.
Saga	Sebuah cerita sejarah yang menggambarkan pencapaian unik suatu kelompok dan para pemimpinnya, biasanya dalam bentuk kepahlawanan.
Legend	Kisah yang bertahan dari beberapa peristiwa khusus berdasarkan sejarah tetapi dihiasi dengan rencana fiktif
Story	Narasi berdasarkan peristiwa kehidupan nyata, seringkali merupakan kombinasi fiksi dan non-fiksi
Folktale	Sebuah cerita yang sepenuhnya hanya fiksi
Symbol	Objek, tindakan, peristiwa, kualitas, atau hubungan yang biasanya berfungsi sebagai sarana untuk

	mengkomunikasikan makna dengan mewakili sesuatu yang lain.
Language	Bentuk atau metode khusus di mana anggota kelompok menggunakan vokal dan huruf untuk menyampaikan makna satu sama lain
Gesture	Gerakan bagian tubuh yang digunakan untuk menyampaikan makna
Physical	Mengelilingi orang-orang dan memberikan stimulus sensorik langsung ketika terlibat dalam kegiatan ekspresi budaya
Artifact	Bahan yang dibuat oleh manusia untuk mempromosikan ekspresi budaya

Sedangkan menurut Schein (1985) (dalam Asri laksmi riani, 2018:28), budaya organisasi dapat dicapai melalui beberapa atribut:

1. Penjelasan filosofi formal, visi, misi dan materi organisasi yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi dan sosialisasi
2. Merancang ruang fisik, lingkungan kerja, dan bangunan. Pertimbangkan untuk mengadopsi alternatif baru untuk desain tempat kerja yang disebut hotel
3. Slogan, bahasa, akronim, idiom
4. Pembentukan peran yang hati-hati
5. Penghargaan eksplisit, simbol status, dan kriteria promosi

6. Cerita, mitos, peristiwa penting dan legenda orang
7. Kegiatan, proses, atau hasil organisasi diakui, diukur, dan dikendalikan oleh kepemimpinan.
8. Tanggapan manajemen terhadap insiden serius dan krisis organisasi
9. Struktur organisasi dan alur kerja
10. Sistem dan prosedur organisasi
11. Kriteria yang digabungkan dengan tujuan organisasi yang digunakan untuk merekrut, memilih, mengembangkan, mempromosikan, memberhentikan, dan mengundurkan diri anggota

2.3 Fungsi budaya organisasi

Dalam hal fungsionalitas, budaya organisasi memiliki banyak fungsi. Pertama, budaya memiliki peran yang unik. Ini berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi. Kedua, budaya organisasi memberi anggota organisasi rasa identitas. Ketiga, budaya organisasi mendorong tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial (Robbins, 2001) (dalam H. Edy sutrisno 2019; 10). Dari perspektif sosial, budaya bertindak sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan memberikan standar yang sesuai untuk apa yang harus dikatakan karyawan. Terakhir, budaya bertindak sebagai mekanisme makna dan kontrol yang mendorong dan membentuk sikap dan perilaku pejabat (Gordon, 1991).

Budaya organisasi yang kuat atau efektif tercermin dalam kepercayaan, komunikasi terbuka, kepemimpinan dengan masukan dan dukungan dari bawahan,

pemecahan masalah kelompok, kemandirian kerja, dan berbagi informasi (Anderson dan kryprianou, 1994). Nelson dan quick (1997) mengusulkan mekanisme untuk meningkatkan rasa identitas dan keterlibatan organisasi, alat untuk mengorganisir anggota, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan mengendalikan perilaku. Budaya yang kuat tidak diragukan lagi menantang keyakinan, sikap, dan kebiasaan. Oleh karena itu, budaya yang berakar pada tradisi mencerminkan apa yang terjadi, bukan apa yang terjadi (Pastin, 1986). Oleh karena itu, fungsi budaya kerja adalah mempersatukan anggota sebagai penguat sosial guna mencapai tujuan organisasi berupa peraturan atau nilai-nilai yang diucapkan dan diimplementasikan oleh anggota. Anda juga dapat mengontrol perilaku anggota.

2.4 Indikator budaya organisasi

Menurut Schein (dalam Sopiah, 2018:131) budaya organisasi dapat ditemukan dalam 3 tingkatan, yaitu:

1. Artefak

Pada tingkat ini, budaya terlihat, tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan, seperti lingkungan fisik suatu organisasi, teknologi, atau pakaian orang. Analisis pada tingkat ini sangat kompleks karena sudah tersedia.

Menurut Brown (dalam Asri laksmi riani, 2018: 26) Artefak (elemen dasar yang paling dapat dikenali dari suatu organisasi karena dapat dilihat, didengar, dan dirasakan). Artefak biasanya berupa cerita, mitos, lelucon, metafora, ritual, dan ritual. Festival, pahlawan, simbol. Ada juga beberapa subkategori artefak. Yaitu, hal-hal materi, penampilan fisik, teknologi, bahasa, pola perilaku, prosedur sistem, dan program.

2. Nilai

Nilai memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi daripada artefak. Nilai dapat diketahui dengan mewawancara anggota organisasi yang mempunyai posisi kunci atau dengan menganalisis kandungan artefak seperti dokumen.

Menurut Brown (dalam Asri Laksmi Riani, 2018:26) keyakinan, nilai, dan sikap yang meresap ke dalam organisasi. Nilai ini terkait dengan norma moral dan etika yang menentukan apa yang harus dilakukan. Misalnya, sebuah organisasi memiliki nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, dan integritas dalam menjalankan aktivitasnya.

3. Asumsi dasar

Ini adalah bagian penting dari budaya organisasi. Pada tingkat ini, budaya diterima begitu saja, tidak terlihat dan tidak disadari. Asumsi ini adalah reaksi yang dimulai dengan nilai yang didukung. Ketika penerimaan diterima, kesadaran terasing. Dengan kata lain, perbedaan antara asumsi dan nilai adalah apakah nilai-nilai itu dibicarakan dan diterima apa adanya. Selain itu, Schein (1985) memberikan beberapa asumsi dasar yang membentuk budaya organisasi. Asumsi dasar ini dapat digunakan sebagai alat untuk menilai budaya organisasi. Asumsinya adalah untuk menunjukkan bahwa anggota percaya itu benar dan karena itu mempengaruhi pemahaman, pemikiran dan perasaan anggota.

Menurut Brown (Asri Laksmi Riani, 2018: 26), ketika suatu masalah muncul, asumsi dasar harus diterima sebagai solusi. Menurut Shine, ada lima aspek yang perlu dipertimbangkan ketika berbicara tentang asumsi kunci dalam konteks budaya organisasi, seperti

- Hubungan dengan lingkungan
- Realitas dan kebenaran
- Sifat manusia
- Sifat aktivitas manusia
- Sifat hubungan

2.5 Pengertian produktivitas kerja

Istilah produktivitas kerja sering kacau dengan istilah produksi. Banyak orang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sepakat, bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Masih menjadi perbedaan perbedaan ialah output yang mana dan input yang mana, dan bagaimana mengukurnya. Kendrick & creamer (1986) (dalam H. Edy Sutrisno (2019; 207) membagi produktivitas menjadi tiga tingkatan: produktivitas faktor total, produktivitas faktor total, dan produktivitas parsial. Pendapat ini terutama diikuti oleh para ahli dan praktisi.

Produktivitas total adalah rasio produktivitas total aktual dengan kombinasi tenaga kerja, modal, dan produk yang dibeli sebagai input dari aliran organisasi. Produktivitas faktor total adalah rasio produk aktual yang diproduksi oleh ekonomi, industri, atau organisasi dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai input. Persentase produktivitas adalah persentase dari total atau produksi bersih yang menggunakan salah satu unsur atau kelompok sebagai input. Ada berbagai jenis keluaran yang dibandingkan, jadi harus jelas untuk berbicara tentang

produktivitas. Para ahli sepakat bahwa produktivitas adalah output per unit, tetapi dalam beberapa kasus perlu dijelaskan output mana dan input mana. Produktivitas tidak berdiri sendiri, terkait dengan berbagai variabel, dan percakapan produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya organisasi, kekayaan, motivasi, dan sebagainya.

Misalnya, peningkatan produktivitas dapat mempengaruhi banyak bidang. (1) Meningkatkan keuntungan organisasi. (2) Peningkatan pendapatan karyawan. (3) Peningkatan penerimaan negara (pajak). (4) Biaya produk rendah (5) Anda dapat mengurangi harga jual. (6) Hasil produksi lebih tersebar. (7) Lebih banyak konsumen dapat menikmatinya. (8) Organisasi manufaktur akan menjadi lebih kompetitif. (9) Bawa lebih banyak waktu luang. (10) Meningkatkan kemakmuran dan ketahanan bangsa.

Menurut Nomme (1986) (dalam H. Edy sutrisno (2019; 208), peningkatan produktivitas pertama-tama memerlukan perubahan mendasar pada budaya organisasi. Tantangannya adalah menciptakan budaya yang menghubungkan aspek budaya organisasi. Menciptakan dan mengimplementasikan. Produktivitas dengan aspek pertumbuhan manusia. Sebuah organisasi harus proaktif untuk tujuan ini dan untuk keberhasilan kegiatannya.

Banyak pimpinan organisasi berpandangan bahwa menciptakan sinergi antara pertumbuhan manusia dengan kepentingan kegiatan, akan mengakibatkan organisasi menjadi jaya. Pertumbuhan manusia dapat dicapai secara efektif ketika orang-orang terlibat dalam pengembangan organisasi dan kepemimpinan. Pada langkah ini, kita membahas tujuan kegiatan untuk mencapai konsensus tentang

tujuan organisasi. Organisasi yang menggunakan metode ini akan menjadi organisasi metanoik yang secara radikal dapat mengubah cara pandang dan cara berpikirnya.

Nomme (1986) (dalam H. Edy Sutrisno (2019;209), juga mengatakan bahwa organisasi yang metanoik menghasilkan produktivitas dan motivasi pribadi secara luar biasa. Semakin para individu itu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka sendiri, maka mereka semakin meningkat kerjanya untuk mencapai kepentingan bersama, yaitu tujuan dan misi organisasi.

Nomme (1986) (dalam H. Edy sutrisno (2019; 209)) juga menyatakan bahwa organisasi metanoik menciptakan produktivitas dan motivasi pribadi yang luar biasa. Semakin banyak individu bekerja untuk mencapai tujuan dan misi mereka, semakin mereka bekerja untuk mencapai kepentingan bersama, yakni misi dan tujuan institusi. Kemudian, Sedarmayanti (2018:57) menyatakan bahwa secara umum, produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input).

Blecher dalam Wibowo (2017:109) mengatakan bahwa produktivitas adalah hubungan antara pencapaian atau hasil organisasi dan input yang dibutuhkan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi output dengan input. Keuntungan produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak atau lebih baik output pada input sumber daya yang diberikan. Dan Muchdarsyah Sinungan (2018:12) mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara output aktual (barang atau jasa) dan input aktual. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu

perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

2.6 Indikator produktivitas kerja

Produktivitas sangat penting bagi karyawan organisasi. Dengan adanya produktivitas tenaga kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif, yang kesemuanya itu pada akhirnya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut H. Edy sutrisno (2019; 211), mengukur produktivitas tenaga kerja memerlukan indicator yaitu:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melakukan tugas. Keterampilan pegawai sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme di tempat kerja. Ini memberi mereka kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Pegawai akan berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Hasilnya terlihat baik bagi mereka yang melakukannya maupun bagi mereka yang menikmati hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, upaya pemanfaatan produktivitas kerja setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dibaca berdasarkan etos kerja dan hasil yang dicapai satu hari kemudian dibandingkan dengan hari berikutnya.

4. Pengembangan diri

Terus berusaha untuk meningkatkan keterampilan kerja Anda. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang Anda hadapi. Semakin kuat tantangannya, semakin dibutuhkan pengembangan diri. Demikian pula, keinginan untuk meningkatkan pada gilirannya memiliki dampak yang kuat pada keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

5. Mutu

Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas lebih dari di masa lalu. Kualitas merupakan hasil kerja dan dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas ditujukan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Ini sangat berguna bagi organisasi dan saya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan total sumber daya yang dikerahkan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang berdampak signifikan terhadap karyawan.

2.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Setiap organisasi selalu menginginkan anggotanya menjadi sangat produktif. Produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berkaitan baik dengan sumber daya anggota itu sendiri maupun faktor lainnya, seperti: B. Tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap dan etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kinerja (Ravianto, 1991) (dalam H. Edy sutrisno (2019; 209).

Menurut simanjuntak (1993) (dalam H. Edy Sutrisno (2019;209), ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan vokasi bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan kemampuan yang sesuai untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, pelatihan vokasi diperlukan tidak hanya sebagai pelengkap tetapi juga untuk memberikan pengetahuan dasar. Pelatihan berarti bahwa karyawan belajar untuk melakukan sesuatu dengan benar dan akurat, meminimalkan atau mengabaikan kesalahan yang mereka buat. Stoner (1991) terutama melatih karyawan terlebih dahulu, daripada meningkatkan produktivitas dengan memperbarui peralatan. Dan menurut hasil penelitiannya, yang merupakan 75% dari peningkatan produktivitas, sebenarnya adalah hasil dari peningkatan pendidikan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan manajemen waktu.

2. Mental dan kemampuan fisik

Kondisi fisik dan mental seorang karyawan sangat penting bagi organisasi karena kondisi fisik dan mental karyawan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tersebut.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan Anda dan bawahan Anda mempengaruhi kehidupan sehari-hari Anda. Bagaimana atasan Anda melihat bawahan Anda, dan seberapa besar keterlibatan bawahan Anda dalam menetapkan tujuan? Sikap yang terjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu,

ketika karyawan diperlakukan dengan baik, mereka berpartisipasi dengan baik dalam proses produksi dan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Sementara itu, Tiffin dan cornick mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok.

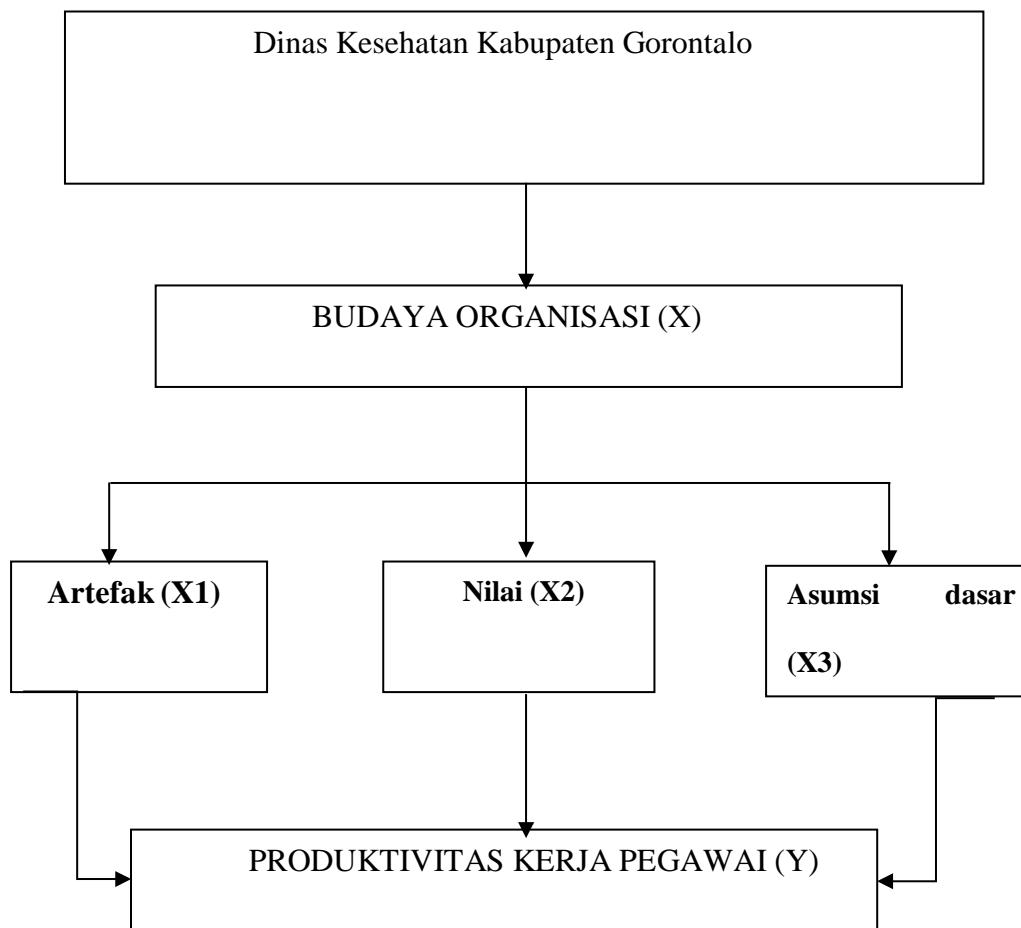
1. Faktor yang melekat pada diri individu : umur, perangai, kondisi fisik individu, kelemahan, motivasi.
2. Faktor-faktor yang ada pada tingkat individu: suara, pencahayaan, waktu, istirahat, lama bekerja, upah, morfologi organisasi, lingkungan sosial dan kondisi fisik seperti keluarga.

Oleh karena itu, perlakuan yang baik dari atasan Anda dan hubungan yang baik antar karyawan dapat membantu Anda berpartisipasi dalam proses produksi dan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.

2.8 Kerangka pikir

Adapun kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah aparatur menjadi begitu penting, karena dengan apatarur negara yang profesional maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga produktifitas pegawai sangat dituntut untuk hal demikian.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9 Hipotesis

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa Artifak, nilai, dan asumsi dasar, secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

2. Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa Artefak secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa Nilai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa Asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kerangka pikir maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas kesehatan Kabupaten Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Artinya, survei yang menggunakan sampling dan survei sebagai sarana pengumpulan data dasar dengan menggunakan angka dan kata, atau kalimat dan gambar.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk mengidentifikasi data yang diperlukan dalam penelitian ini, terlebih dahulu perlu dilakukan inventarisasi variabel-variabel dari latar belakang penelitian dan kerangka operasionalnya, menemukan indikator-indikator dari variabel-variabel yang terkait, dan menentukan rata-rata dan nilai-nilai yang terukur dari penelitian tersebut, yakni Budaya organisasi dan produktivitas pegawai.

Tabel 3.1 : Operasional Variabel

Variabel	Sub. Variabel	Indikator	Skala
Budaya organisasi (X)	Artefak X ₁	<p>1. Penampilan fisik yang dimiliki pegawai memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas</p> <p>2. Dengan perkembangan teknologi sangat menunjang aktifitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat</p> <p>3. Tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi pegawai untuk membentuk pribadi-pribadi yang di harapkan</p> <p>4. Pegawai selalu bekerja sesuai dengan system yang telah di tetapkan oleh pemerintah.</p>	Ordinal
	Nilai X ₂	<p>1. Moral dan etika : pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama</p> <p>2. Kejujuran:pegawai harus menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang di berikan oleh atasan</p> <p>3. Keterbukaan dan integritas :dalam menjalankan aktifitas sehari-hari mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama</p>	Ordinal
	Asumsi dasar X ₃	1. Hubungan dengan lingkungan	Ordinal

		2. Hakikat kegiatan manusia 3. Hakikat realitas dan kebenaran 4. Hakikat waktu	
produktivitas kerja pegawai Y	Pengukuran produktivitas kerja	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Ordinal

Sumber :

Variabel X, Schein (dalam Sopiah, 2018:131),

Variabel Y, H. Edy Sutrisno (2019;211)

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, maka dilakukan antara lain; untuk variabel independen yang terdiri dari artefak (X1), nilai (X2) dan asumsi dasar (X3), serta produktivitas kerja pegawai (Y), akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner, dengan menggunakan Skala Likert (*Likert's Type Item*). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif, Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti tampak pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2
Bobot Pilihan Jawaban

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4

Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel.

Penelitian ini memunculkan berbagai fenomena sosial yang dapat dirasakan dan diamati oleh semua orang yang ditampilkan dalam penelitian ini, serta orang lain dan anggota populasi itu sendiri. Sugiyono (2017:72) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek/subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya.

Dengan demikian populasi merupakan sumber suatu penyimpulan atas suatu fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo yang berjumlah 57 orang. Maka peneliti menggunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Dengan sehingga itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang.

3.2.4. Jenis dan Sumber Data.

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dari buku, artikel dan risalah ilmiah.

3.2.5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan pegawai di kantor yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data menggunakan cara menilik buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yg herbi teori-teori & konsep-konsep yg berkaitan menggunakan perkara penelitian.

3.2.6 Prosedur penelitian

3.2.6.1. Uji Validitas

Uji dapat menggunakan korelasi faktor produk dengan memeriksa validitas peralatan dengan memeriksa validitas struktur (validitas struktur). Menurut Sugiyono (2017), jika r operasi lebih besar dari r tabel, maka ada korelasi yang benar antara kedua variabel, dan pengukuran ini valid dan dapat digunakan untuk analisis data. Tingkat signifikansi diatur ke 3%. Jika skor korelasi lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,03, berarti pertanyaan tersebut valid. Uji validasi dilakukan dengan menggunakan SPSS.

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2007)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan menginterpretasikannya, misalnya korelasi tinggi, cukup, dll.

- 2) Lihat daftar harga kritis dari r momen produk untuk melihat apakah korelasinya signifikan. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritis pada tabel, korelasi tidak penting. Juga, makna yang berlawanan.

3.2.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk memahami bahwa instrumen tersebut sudah cukup baik sehingga cukup reliabel untuk digunakan sebagai instrumen akuisisi data. Dengan cara yang baik, responden tidak memilih jawaban tertentu. Handal, Peralatan Handal Menghasilkan Data yang Handal. Jika data benar-benar sesuai dengan kenyataan, itu akan sama tidak peduli berapa kali Anda mendapatkannya. Koefisien alfa Cronbach menurut Ghazali (2005: 45) dan persamaan berikut digunakan untuk menghitung uji reliabilitas untuk penelitian ini.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumentS

= varians keseluruhan instrument

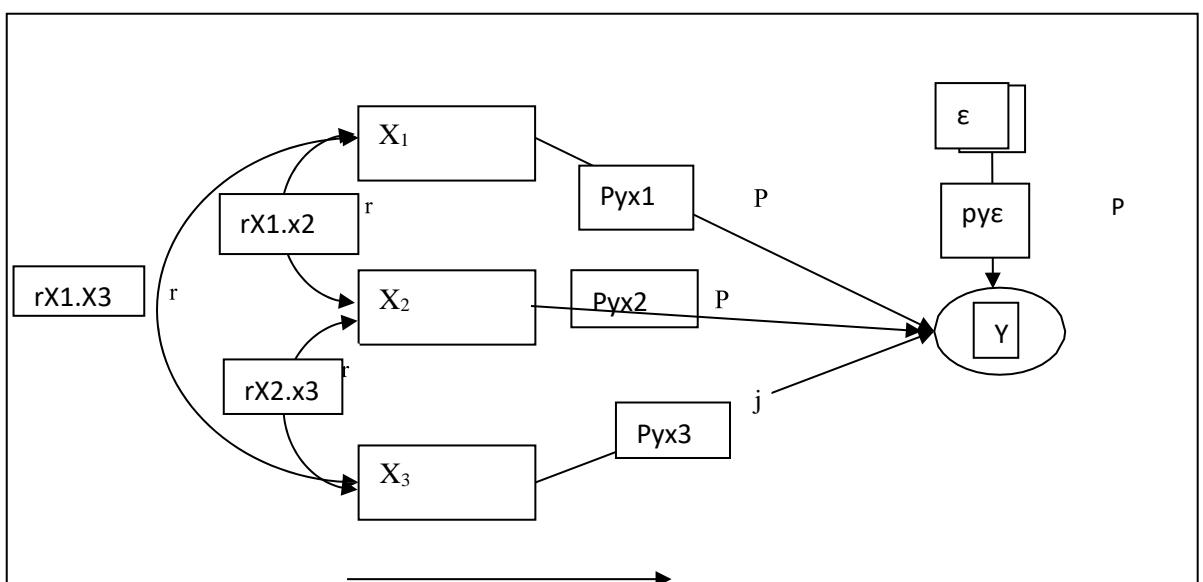
Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghazali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.2.6.3. Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval* (Hays : 1976:39-42) (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya tanggapan responden yang diukur dengan skala likert dievaluasi dengan menggunakan angka 1, 2, 3, 4, dan 5, dan setiap skor yang dicapai memiliki tingkat pengukuran yang normal. Angka-angka ditampilkan sebagai objek, dan objek memulai proses konversi dan diberi jarak.

3.2.6.4. Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur dengan terlebih dahulu mengubah data skala ordinal menjadi interval dan analisis jalur untuk mengetahui apakah subvariabel mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Jalur

X ₁	= artefak
X ₂	= nilai
X ₃	= asumsi dasar
Y	= produktivitas kerja pegawai
ε	= Variabel lainnya yang mempengaruhi Y

Data yg terkumpul dianalisis interaksi kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yg dilakukan menggunakan memakai analisis jalur (path analysis) yg menampakan impak antar variabel. Gambar diatas pula menampakan bahwa variabel Y tidak hanya ditentukan sang X namun terdapat variabel lain ikut mempengaruhi yg dinyatakan menggunakan variabel epsilon (ε) yaitu variabel yg tidak diukur & diteliti. Sesuai penggunaan hipotesis & desain penelitian yg sudah dikemukakan sebelumnya, maka pada pengujian hipotesis memakai path analysis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarluaskan peneliti dalam bentuk kuisioner.

4.1.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel budaya organisasi yaitu variabel budaya organisasi berupa artefak, budaya organisasi berupa nilai, dan budaya organisasi berupa asumsi dasar. Berikut ini merupakan deskripsi dari jawaban responden.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang penampilan fisik pegawai berperan penting dalam melaksanakan tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	3	5
2	Jarang	1	2
3	Kadang-kadang	9	16
4	Sering	19	33
5	Selalu	25	44
Total		57	100

Sumber:Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang penampilan fisik pegawai berperan penting dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 44% yang menyatakan bahwa penampilan fisik pegawai selalu berperan penting dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami perkembangan teknologi sehingga sangat menunjang aktifitas dalam melaksanakan segala pekerjaan dengan cepat dan tepat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	2
2	Jarang	3	5
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	15	26
5	Selalu	31	54
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami perkembangan teknologi sehingga sangat menunjang aktifitas dalam melaksanakan segala pekerjaan dengan cepat dan tepat dapat dilihat bahwa dari 57 responden yang menjawab sebanyak 54% menyatakan bahwa pegawai selalu memahami perkembangan teknologi sehingga sangat menunjang aktifitas dalam melaksanakan segala pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki tutur kata, bahasa serta pola perilaku yang santun sebagai modal utama bagi pembentukan kepribadian pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	8	14
4	Sering	18	32
5	Selalu	31	54
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki tutur kata, bahasa serta pola perilaku yang santun sebagai modal utama bagi pembentukan kepribadian pegawai dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 54% yang menyatakan pegawai selalu memiliki tutur kata, bahasa serta pola perilaku yang santun sebagai modal utama bagi pembentukan kepribadian.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	6	11
4	Sering	16	28

5	Selalu	33	58
	Total	57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	9
4	Sering	18	32
5	Selalu	34	60
	Total	57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 60% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memiliki hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan atasan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bersikap jujur dalam mengembankan amanah yang diberikan atasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	18	32
5	Selalu	32	56
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bersikap jujur dalam mengembankan amanah yang diberikan atasan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 56% yang menyatakan pegawai selalu bersikap jujur dalam mengembankan amanah yang diberikan atasan.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mempunyai sifat terbuka dan berintegritas tinggi terhadap sesama

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	8	14
4	Sering	20	35
5	Selalu	29	51
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mempunyai sifat terbuka dan berintegritas tinggi terhadap sesama dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 51% yang menyatakan pegawai selalu mempunyai sifat terbuka dan berintegritas tinggi terhadap sesama.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja dan lingkungan yang bukan tempat kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	11
4	Sering	24	42
5	Selalu	27	47
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja dan lingkungan yang bukan tempat kerja dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 47% yang menyatakan pegawai selalu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja dan lingkungan yang bukan tempat kerja.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat waktu dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	18	32
5	Selalu	30	53
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat waktu dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 53% yang menyatakan pegawai selalu menerapkan kesadaran akan hakikat waktu dalam bekerja.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat kemanusiaan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	2
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	19	33
5	Selalu	30	53
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat kemanusiaan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 53% yang menyatakan pegawai selalu menerapkan kesadaran akan hakikat kemanusiaan dalam bekerja.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat realitas dan kebenaran dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	8	14
4	Sering	21	37
5	Selalu	28	49
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menerapkan kesadaran akan hakikat realitas dan kebenaran dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 57% yang menyatakan pegawai selalu menerapkan kesadaran akan hakikat realitas dan kebenaran dalam bekerja.

4.1.2 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel produktivitas kerja pegawai dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel produktivitas kerja pegawai disusun peneliti dalam bentuk 10 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	9	16
4	Sering	18	32
5	Selalu	28	49
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 49% yang menyatakan bahwa pegawai selalu memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	8	14
4	Sering	22	39
5	Selalu	25	44
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai efektif meningkatkan keterampilan kerja dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 44% yang menyatakan bahwa pegawai selalu efektif meningkatkan keterampilan kerja.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	13	23
4	Sering	22	39
5	Selalu	20	35
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mampu untuk menyampaikan pendapat di dalam suatu forum diskusi dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 39% yang menyatakan bahwa pegawai mampu untuk sering menyampaikan pendapat di dalam suatu forumdiskusi.

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	9	16
4	Sering	21	37
5	Selalu	25	44
Total		57	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 44% yang menyatakan pegawai selalu mampu menggunakan seluruh waktu kerja dengan efektif belajar.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	21	37
5	Selalu	27	47
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 47% yang menyatakan bahwa pegawai selalu berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	3	5
3	Kadang-kadang	11	19
4	Sering	18	32
5	Selalu	25	44

Total	57	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 44% yang menyatakan bahwa pegawai selalu dapat memimpin diskusi dan kerja sama dalam tim.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	2
2	Jarang	5	9
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	20	35
5	Selalu	24	42
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai diberikan penghargaan atas kinerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 42% yang menyatakan bahwa pegawai selalu diberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang pegawai dalam bekerja, tidak pernah menolak perintah atasan dalam hubungan dengan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	7	12
4	Sering	20	35
5	Selalu	28	49
Total		57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dalam bekerja, tidak pernah menolak perintah atasan dalam hubungan dengan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 49% yang menyatakan bahwa pegawai selalu dalam bekerja, tidak pernah menolak perintah atasan dalam hubungan dengan pekerjaan.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bersedia merubah kesalahan dalam pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	6	11
4	Sering	20	35

5	Selalu	29	51
	Total	57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai bersedia merubah kesalahan dalam pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 51% yang menyatakan bahwa pegawai selalu bersedia merubah kesalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pegawai kreatif dalam mencari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	1	2
2	Jarang	1	2
3	Kadang-kadang	11	19
4	Sering	18	32
5	Selalu	26	46
	Total	57	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai kreatif dalam mencari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 57 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 46% yang menyatakan bahwa pegawai selalu kreatif dalam mencari hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung > nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung < nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 57, maka df yang digunakan = $57-2= 55$ dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,2609. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi (X).

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi berupa Artefak (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.718	0.2609	Valid
Item 2	0.915	0.2609	Valid
Item 3	0.836	0.2609	Valid
Item 4	0.801	0.2609	Valid

Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi berupa Nilai (X2)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.927	0.2609	Valid
Item 2	0.943	0.2609	Valid
Item 3	0.939	0.2609	Valid

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi berupa Asumsi Dasar (X3)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.891	0.2609	Valid
Item 2	0.949	0.2609	Valid
Item 3	0.947	0.2609	Valid
Item 4	0.836	0.2609	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil

pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 4.25 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.905	0.2609	Valid
Item 2	0.924	0.2609	Valid
Item 3	0.795	0.2609	Valid
Item 4	0.940	0.2609	Valid
Item 5	0.936	0.2609	Valid
Item 6	0.888	0.2609	Valid
Item 7	0.897	0.2609	Valid
Item 8	0.922	0.2609	Valid
Item 9	0.895	0.2609	Valid
Item 10	0.936	0.2609	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan

menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi (X) dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y).

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Budaya Organisasi (X)	Artefak	0.820	4	Reliabel
	Nilai	0.929	3	Reliabel
	Asumsi Dasar	0.927	4	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)		0.974	10	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk budaya organisasi (X) dan produktivitas kerja pegawai (Y) sudah reliabel.

4.1.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 4.27 Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.772**	.817**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.772**	1	.804**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.817**	.804**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.813**	.770**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.28 ANOVA^b

Model	F Hitung	Sig.
1 Regression	57.825	.000 ^a

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; i=1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) > α
- H_0 ditolak bila p-value (sig) < α

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig < α ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai $\text{Sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; $1,2$ atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berupa artefak, budaya organisasi berupa nilai, dan budaya organisasi berupa asumsi dasar berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.29 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.875 ^a	.766	.753

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari budaya organisasi berupa artefak (X_1), budaya organisasi berupa nilai (X_2), dan budaya organisasi berupa asumsi dasar secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.766 atau 76,6%.

4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.30 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
X1_BudayaOrganisasiArtefak	.316	2.579	.013
X2_BudayaOrganisasiNilai	.154	1.298	.020
X3_BudayaOrganisasiAsumsiDasar	.463	3.542	.001

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2,3 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

4.1.5.3 Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} = 0$$

(Budaya organisasi artefak, budaya organisasi nilai, dan budaya organisasi asumsi dasar tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3} \neq 0$$

(Budaya organisasi artefak, budaya organisasi nilai, dan budaya organisasi asumsi dasar signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} \text{ Budaya Organisasi Artefak}(X1) = 0.013 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Budaya Organisasi Nilai } (X2) = 0.020 < \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig)} \text{ Budaya Organisasi Asumsi Dasar } (X3) = 0.001 < \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi baik itu B=budaya organisasi artefak, budaya organisasi nilai, dan budaya organisasi asumsi dasar signifikan.

4.1.5.4 Persamaan Analisis Jalur

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.31 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi	0.813	0.000	0.05	Nilai Sig<Nilaialpha maka Signifikan

berupa Artefak (X1) (r_{yx1})				
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi berupa nilai (X2) (r_{yx2})	0.770	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi berupa asumsi dasar (X3) (r_{yx3})	0.845	0.000	0.05	Nilai Sig<Nilai alpha maka, Signifikan
Budaya Organisasi berupa	0.772	0.00	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

Artefak (X1) dengan Budaya Organisasi berupa nilai (X2) r_{x1x2}				
Budaya Organisasi berupa Artefak (X1) dengan Budaya Organisasi berupa asumsi dasar (X3) r_{x1x3}	0.817	0.000	0.05	Nilai Sig<Nilai alpha maka, signifikan
Budaya Organisasi berupa nilai (X2) dengan Budaya Organisasi berupa	0.804	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, signifikan

asumsi dasar (X3) r_{x1x3}				
---------------------------------	--	--	--	--

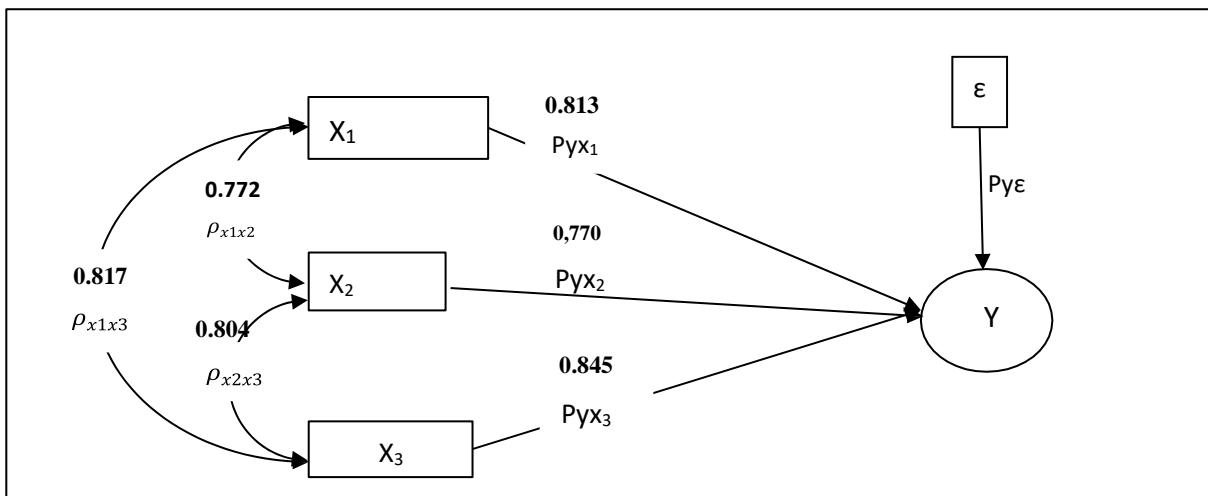
Koefisien-koefisien jalur yang diperoleh berdasarkan hasil analisis yang signifikan adalah sebagai berikut.

$$\rho_{yx1} = 0.813 \quad \rho_{yx2} = 0.770 \quad \rho_{yx3} = 0.845$$

$$\rho_{x1x2} = 0.772 \quad \rho_{x1x3} = 0.817 \quad \rho_{x2x3} = 0.804$$

4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat dimana yang dimasukkan dalam diagram analisis jalur adalah variabel-variabel yang signifikan. Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Budaya Organisasi terhadap Produktivitas

Kerja Pegawai

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang signifikan berpengaruh.

Tabel 4.32 Pengaruh langsung (X1) Budaya Organisasi (X2) Artefak terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	$pyx_1.pyx_1$	(0.813)(0.813)	0.661
X1 melalui X2,X3	$px_{1x2}.px_{1x3}.(0.1)$	(0.772)(0.817)(0.1)	0.063
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.724≈0.72

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel budaya organisasi berupa artefak (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.72 atau 72%.

Tabel 4.33 Pengaruh langsung (X2) Budaya Organisasi Nilai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	$pyx_2.pyx_2$	(0.770)(0.770)	0.593
X2 melalui X1,X3	$px_{2x1}.px_{2x3}.(0.1)$	(0.772)(0.804)(0.1)	0.062
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.655 ≈ 0.65

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel budaya organisasi berupa nilai (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.65 atau 65%.

Tabel 4.34 Pengaruh langsung (X3) Budaya Organisasi Asumsi
Dasar terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.845)(0.845)	0.714
X3 melalui X1,X2	px3x1.px3x2.(0.1)	(0.817)(0.804)(0.1)	0.065
Total Pengaruh X2 terhadap Y.			0.779 ≈ 0.78

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel budaya organisasi berupa asumsi dasar (X3) terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 0.78 atau 78%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi yang terdiri dari variabel budaya organisasi berupa artefak (X1), budaya organisasi berupa nilai(X2), dan budaya organisasi berupa asumsi dasar (X3) secara simultan berpengaruh positif kepada produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 76,6%.
2. Budaya organisasi berupa artefak (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 72%.
3. Budaya organisasi berupa nilai (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 65%.
4. Budaya organisasi berupa asumsi dasar (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 78%.

5.2 Saran

1. Budaya organisasi yang berupa nilai masih tergolong rendah perorangnya terhadap Produktivitas kejra pegawai pada dinas kesehatan kabupaten goronalo, sehingga dari itu pemerintah daerah melalui dinas tersebut untuk di upayakan terus mendorong peningkatan nilai-nilai berupa moral dan bagaimana hubungan yang baik antar sesama pegawai maupun hubungan dengan pihak luar instansi. Serta nilai dan kebutuhan yang teruji yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya
2. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan indikator item pernyataan dalam kuisioner dengan menambahkan indikator berdasarkan pendapat ahli yang lainnya mengenai budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Ibrahim Indrawijaya. 2018. *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi 2006, *prosedur penelitian*. Rineka Jakarta
- Asri laksmi riani. 2018. *Budaya organisasi* edisi pertama, cetakan pertama 2011. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Djokosantoso Moeljono. 2017. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta
- Fandy Tjiptono. 2017. Total Quality Management. Andy Offset, Jakarta.
- H. Edy sutrisno. 2019. Budaya organisasi.edisi pertama Prenadamedia group. Jakarta.
- Khaerul Umam. 2018. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Mas'ud 2004, *pengertian budaya organisasi* survai Diagnosis organisasional, Badan Penerbit universitas diponegoro, semarang Ghazali 2006
- Manahan Tampubolon. 2017. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan. 2018. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Nevizond chatab. 2017. Profil Budaya Organisasi, Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Peruubahannya. Alfabetika, Bandung.
- Ridwan, 2008 *metode dan teknik meyusun tesis*. Alfabetika Bandung
- Ridwan, 2009. *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Alfabetika, Bandung.

- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sentot Imam Wahjono. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sopiah, MM, M.Pd. 2018. *Perilaku organisasional*. Penerbit CV ANDI OFFSET . Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta : Kencana
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Lampiran

Lampiran 1. Data Penelitian

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
42	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	5	4	4	3	5	3	4	5	5	5	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
51	5	5	3	4	4	2	4	5	5	5	
52	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
53	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

X3 Budaya Organisasi berupa Asumsi Dasar					
Responden		Item Pernyataan			
		1	2	3	4
1	4	3	3	4	
2	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	
5	4	3	3	5	
6	3	5	5	4	
7	5	5	5	5	
8	4	4	4	5	
9	4	5	5	5	
10	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	
13	3	3	3	3	
14	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	
16	4	3	3	3	
17	4	4	4	4	

18	4	4	4	4
19	5	5	5	5
20	5	5	5	5
21	5	5	5	4
22	5	5	5	5
23	4	5	5	5
24	4	5	5	4
25	5	5	5	5
26	5	5	5	5
27	4	4	4	4
28	5	5	5	5
29	4	4	4	4
30	5	5	5	5
31	5	5	5	4
32	4	2	4	3
33	5	5	5	5
34	3	2	2	4
35	4	4	4	5
36	3	3	3	3
37	5	5	5	5
38	5	5	5	5
39	3	3	3	3
40	5	5	5	5
41	5	5	5	4
42	5	5	5	5
43	5	5	5	5
44	4	4	4	3
45	4	4	4	4
46	4	4	4	4
47	5	4	4	4
48	4	4	4	5
49	4	4	4	3
50	4	4	4	4
51	5	5	5	4
52	4	4	4	4
53	5	5	5	5
54	4	4	4	4
55	5	5	5	5
56	3	3	3	3
57	5	5	5	5

X2 Budaya Organisasi berupa Nilai

Responden		Item Pernyataan		
		1	2	3
1		3	3	3
2		5	5	5
3		4	4	4
4		5	5	5
5		4	4	4
6		5	5	4
7		5	5	3
8		5	4	4
9		4	4	4
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		3	3	3
14		4	4	4
15		4	4	4
16		3	3	3
17		4	4	4
18		4	4	4
19		5	5	5
20		4	5	5
21		3	3	3
22		5	5	5
23		5	5	5
24		5	5	5

25	5	5	5
26	5	5	5
27	4	4	4
28	5	5	5
29	4	4	4
30	5	5	5
31	5	5	5
32	4	3	3
33	5	5	5
34	5	3	4
35	4	4	4
36	4	4	4
37	5	5	5
38	5	5	5
39	3	3	3
40	5	5	5
41	5	5	5
42	5	5	5
43	5	5	5
44	4	4	4
45	4	4	4
46	5	4	5
47	5	5	5
48	5	5	5
49	4	5	4
50	5	4	4

51	5	5	5
52	4	4	4
53	5	5	5
54	5	5	4
55	5	5	5
56	3	3	3
57	5	5	5

X1 Budaya Organisasi berupa Artefak				
Responden	Item Pernyataan			
	1	2	3	4
1	5	3	5	3
2	5	5	5	5
3	5	5	4	4
4	4	5	5	5
5	1	1	4	4
6	1	2	3	5
7	1	5	5	5
8	5	5	4	5
9	5	5	4	5
10	5	5	5	5
11	5	5	5	5
12	5	5	5	5
13	3	2	4	3
14	4	4	4	4
15	3	4	4	4
16	3	3	3	3
17	4	4	4	4
18	4	4	4	4
19	5	5	5	5
20	3	4	4	4
21	4	5	3	4
22	5	5	5	5
23	5	5	5	5
24	4	4	5	5
25	4	5	5	5

26	5	5	5	5
27	5	4	4	4
28	4	5	5	5
29	4	4	4	4
30	5	5	5	5
31	5	5	5	5
32	5	3	3	2
33	5	5	5	5
34	4	2	3	2
35	5		4	4
36	4	4	4	4
37	5	5	5	5
38	5	5	5	5
39	3	3	3	3
40	5	5	5	5
41	5	5	5	5
42	5	5	5	5
43	4	5	5	5
44	3	3	3	3
45	4	4	4	4
46	2	5	5	5
47	4	5	5	5
48	4	5	5	5
49	4	4	4	4
50	3	3	5	5
51	4	4	5	5
52	4	4	4	4
53	5	5	5	5
54	3	4	4	4
55	4	5	5	5
56	3	3	3	3
57	5	4	3	5

Lampiran 2. Hasil Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Path Analysis

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.582**	.388**	.223	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.096	.000
	N	57	57	57	57	57
Item2	Pearson Correlation	.582**	1	.666**	.723**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57
Item3	Pearson Correlation	.388**	.666**	1	.798**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57
Item4	Pearson Correlation	.223	.723**	.798**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.096	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57
SkorTotal	Pearson Correlation	.718**	.915**	.836**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.816**	.800**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57
Item2	Pearson Correlation	.816**	1	.831**	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57
Item3	Pearson Correlation	.800**	.831**	1	.939**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57
SkorTotal	Pearson Correlation	.927**	.943**	.939**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	3

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	SkorTotal
Item1	Pearson Correlation	1	.768**	.802**	.689**	.891**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57
Item2	Pearson Correlation	.768**	1	.948**	.697**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57
Item3	Pearson Correlation	.802**	.948**	1	.664**	.947**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57
Item4	Pearson Correlation	.689**	.697**	.664**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57
SkorTotal	Pearson Correlation	.891**	.949**	.947**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	4

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Skor Total
Item1	Pearson Correlation	1	.926**	.689**	.816**	.861**	.681**	.686**	.900**	.876**	.795**	.905*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item2	Pearson Correlation	.926**	1	.693**	.910**	.909**	.715**	.778**	.846**	.821**	.787**	.924*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item3	Pearson Correlation	.689**	.693**	1	.731**	.694**	.699**	.644**	.663**	.646**	.732**	.795*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item4	Pearson Correlation	.816**	.910**	.731**	1	.900**	.844**	.868**	.812**	.789**	.823**	.940*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item5	Pearson Correlation	.861**	.909**	.694**	.900**	1	.781**	.800**	.854**	.854**	.827**	.936*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item6	Pearson Correlation	.681**	.715**	.699**	.844**	.781**	1	.859**	.750**	.756**	.896**	.888*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item7	Pearson Correlation	.686**	.778**	.644**	.868**	.800**	.859**	1	.794**	.719**	.900**	.897*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item8	Pearson Correlation	.900**	.846**	.663**	.812**	.854**	.750**	.794**	1	.867**	.865**	.922*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item9	Pearson Correlation	.876**	.821**	.646**	.789**	.854**	.756**	.719**	.867**	1	.800**	.895*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
Item10	Pearson Correlation	.795**	.787**	.732**	.823**	.827**	.896**	.900**	.865**	.800**	1	.936*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
SkorTotal	Pearson Correlation	.905**	.924**	.795**	.940**	.936**	.888**	.897**	.922**	.895**	.936**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	10

Correlations

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.772**	.817**	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.772**	1	.804**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.817**	.804**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.813**	.770**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.753	3.90914

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2650.930	3	883.643	57.825	.000 ^a
Residual	809.912	53	15.281		
Total	3460.842	56			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.964	3.686		-1.075	.287
X1	.843	.327	.316	2.579	.013
X2	.619	.477	.154	1.298	.020
X3	1.338	.378	.463	3.542	.001

a. Dependent Variable: Y

ABSTRAK

SAHRUL MUHAMMAD YASIN. S2117074. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifak, nilai, dan asumsi dasar secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifak, nilai, dan asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebanyak 57 orang. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh positif budaya organisasi berupa artefak, nilai, dan asumsi dasar secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 76,6%. (2) Terdapat pengaruh artefak secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 72%. (3) Terdapat pengaruh nilai secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 65%. (4) Terdapat pengaruh asumsi dasar secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo sebesar 78%.

Kata kunci: budaya organisasi, produktivitas kerja pegawai



ABSTRACT

SAHRUL MUHAMMAD YASIN. S2117074. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON APPARATUS WORK PRODUCTIVITY AT THE GORONTALO DISTRICT HEALTH OFFICE

This study aims to find out: (1) to what extent the effect of organizational culture in the form of artifacts, values, and basic assumptions simultaneously on apparatus work productivity at the Gorontalo Regency Health Office, and (2) to what extent the effect of organizational culture in the form of artifacts, values, and basic assumptions partially on apparatus work productivity at the Gorontalo District Health Office. This study is a descriptive analysis research with a quantitative approach. The population in the study is all apparatus at the Gorontalo District Health Office, covering 57 people. The results of this study are (1) there is a positive effect of organizational culture in the form of artifacts, values, and basic assumptions simultaneously on apparatus work productivity at the Gorontalo District Health Office by 76.6%, (2) there is a partial effect of artifacts on apparatus work productivity at the Gorontalo District Health Office by 72%, (3) there is a partial effect of value on apparatus work productivity at the Gorontalo District Health Office by 65%, and (4) there is a partial effect of basic assumptions on apparatus work productivity at the Gorontalo District Health Office by 78%.

Keywords: organizational culture, apparatus work productivity





PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO
DINAS KESEHATAN

Jl. Ahmad A. Wahab Telp. 0435-8831509 Limboto 96211 email : dinkeskabgor@gmail.com



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 800 / Dikes / 119

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismail T. Akaseh, SKM, M.Kes
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan
Alamat : Jl. Ahmad A. Wahab Kelurahan Kayubulan Kec. Limboto

Dengan ini menerangkan :

Nama : Sahrul Mohammad Yasin
NIM : S2117074
Umur : 23 Tahun
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Program : Sarjana Strata Satu (S-1)
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu sosial, Ilmu Politik
Alamat : Desa Lauwonu Kecamatan Tilango Kabupaten Gorontalo

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna menempuh ujian akhir Program Studi Ilmu Pemerintahan yang bertempat di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo dengan judul :

"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Limboto
Pada Tanggal : 2 Desember 2022

KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN GORONTALO

ISMAIL T. AKASEH, SKM, M.Kes
PEMBINA TINGKAT I
NIP. 197512281996021003





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 104/FISIP-UNISAN/S-BP/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SAHRUL MUHAMMAD YASIN
NIM : S2117074
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 17% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan

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

Gorontalo, 13 April 2023
Tim Verifikasi,
Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir:
Hasil Pengecekan Turnitin
DF



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN 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 : 4026/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2022

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Gorontalo

di,-

Tempat

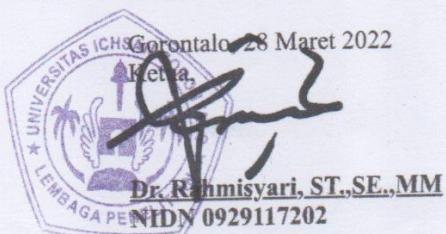
Yang bertanda tangan di bawah ini :

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 : Sahrul Muhammad Yasin
NIM : S2117074
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 4% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

1	text-id.123dok.com	2%
	Internet	
2	ejurnal.unisan.ac.id	1%
	Internet	
3	scribd.com	1%
	Internet	
4	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id	1%
	Internet	
5	repository.iainmadura.ac.id	<1%
	Internet	
6	repository.uinjkt.ac.id	<1%
	Internet	
7	core.ac.uk	<1%
	Internet	
8	elixirpublishers.com	<1%
	Internet	

9	annisaagustin24.blogspot.com	<1%
	Internet	
10	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
11	lib.ui.ac.id	<1%
	Internet	
12	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
13	digilib.uinsby.ac.id	<1%
	Internet	
14	rri.co.id	<1%
	Internet	
15	docobook.com	<1%
	Internet	
16	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
17	repository.stei.ac.id	<1%
	Internet	
18	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
	Internet	
19	journal.iaingorontalo.ac.id	<1%
	Internet	
20	repository.umpalopo.ac.id	<1%
	Internet	

21	repository.mercubuana.ac.id	<1%
	Internet	
22	ojs.stiemahardhika.ac.id	<1%
	Internet	
23	download.garuda.ristekdikti.go.id	<1%
	Internet	
24	pdfcoffee.com	<1%
	Internet	
25	vocasia.id	<1%
	Internet	
26	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
27	Nelli Sulistiana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja ...	<1%
	Crossref	
28	eprints.unpak.ac.id	<1%
	Internet	
29	eprints.walisongo.ac.id	<1%
	Internet	
30	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
	Submitted works	
31	ejournal.bsi.ac.id	<1%
	Internet	
32	eprints.unm.ac.id	<1%
	Internet	

33	repo.uinsatu.ac.id	<1%
	Internet	
34	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	<1%
	Submitted works	
35	jtebr.unisan.ac.id	<1%
	Internet	
36	repository.unej.ac.id	<1%
	Internet	
37	skripsistie.files.wordpress.com	<1%
	Internet	
38	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
39	digitalcommons.wustl.edu	<1%
	Internet	
40	eprints.undip.ac.id	<1%
	Internet	
41	repository.uma.ac.id	<1%
	Internet	
42	coursehero.com	<1%
	Internet	

BIODATA MAHASISWA

Nama : Sahrul Muhammad Yasin
NIM : S2117074
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Tempat / Tanggal Lahir : Gorontalo, 29 September 1999
Pendidikan Terakhir : SMA
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jln. Raja Wadipala Desa Lauwonu, Kec.
Tilango, Kab. Gorontalo

Riwayat Pendidikan :

SD : SDN 2 BULILA
SMP : MTSN 1 KOTA GORONTALO
SMA : SMA TERPADU WIRA BHAKTI
GORONTALO