

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR CAMAT BINTAUNA
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA**

Oleh

**SRI DAMAYANTI WALA
Nim : S.21.21.045**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana



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

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh

SRI DAMAYANTI WALA

Nim : S.21.21.045

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Telah disetujui dan Siap Untuk di Ujiankan
Gorontalo,

PEMBIMBING I

Dr. Fatmah M. Ngabijo, S.I.P., M.Si
NIDN : 0927128301

PEMBIMBING II

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik

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

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh

SRI DAMAYANTI WALA

Nim : S.21.21.045

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui oleh

Tim penguji pada tanggal,

1. **Dr. Moch. Sakir. S.Sos, S.I.Pem, M.Si**
(Ketua Penguji)
2. **Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP**
(Anggota Penguji)
3. **Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si**
(Anggota Penguji)
4. **Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si**
(Pembimbing Utama)
5. **Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si**
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,

Dekan Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



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

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- **MOTTO**

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5)

“Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit”

- **PERSEMBAHAN**

Tiada lembar yang paling inti dalam Laporan Skripsi ini kecuali Lembar Persembahan, Laporan Skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua, suami, anak, serta teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahanatan, bukan pula sebuah aib.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sri Damayanti Wala
Nim : S2121045
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”** adalah benar-benar asli/merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana baik di Universitas Ichsan Gorontalo, maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak kecuali arahan, saran pembimbing, dan penguji pada saat Skripsi ini.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berupa pencabutan skripsi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, Mei 2025



ABSTRACT

SRI DAMAYANTI WALA. S2121045. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT THE BINTAUNA SUB-DISTRICT OFFICE, NORTH BOLAANG MONGONDOW REGENCY

This study aims to assess the extent of the effect of Organizational Culture on Employee Work Performance at the Bintauna Sub-District Office in North Bolaang Mongondow Regency. The research employs a quantitative methodology, utilizing simple linear regression for data analysis. The sample size for this study consists of 28 individuals. The findings indicate that Organizational Culture (X) accounts for 69.5% of the effect on Work Performance (Y). Additionally, it also reveals that Organizational Culture has a significant simultaneous effect on Work Performance

Keywords: organizational culture, work performance



ABSTRAK

SRI DAMAYANTI WALA. S2121045. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linear sederhana. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi (X) terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 69,5%.  Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata kunci: budaya organisasi, prestasi kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Karena Berkat Taufik dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan di dalamnya, sehingga dengan segala kerendahan hati sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih yang setulus-tulusnya saya haturkan kepada suami yang telah berkontribusi dan memberi semangat untuk terus maju dan kedua orang tua yang sangat berjasa dalam mendidik dan membesarkan saya.

Secara khusus pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga : Bpk. Muhammad Ichsan Gaffar, SE,M.Ak, CPA.,AICPA selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Hj Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Mohammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukan beliau, memberikan kritik, saran, dan pengarahan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini; Ibu Dr. Sandi Prahara, ST., M.Si selaku Pembimbing II yang banyak memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini;

Seluruh Dosen, terutama bapak/ibu dosen pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis; Untuk orang tuaku terima kasih atas semua yang telah kalian berikan selama ini; Untuk suami terima kasih telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini. Yang menemani, meluangkan waktu, tenaga, pikiran ataupun materi kepada saya, dan memberi semangat untuk terus maju tanpa kenal lelah kata menyerah dalam segala hal dalam meraih apa yang menjadi impian saya; Seluruh teman-teman mahasiswa yang telah memberikan motivasi, sehingga skripsi ini dapat selesai.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak sempat disebut satu persatu. Semoga Allah SWT membalas budi baik bapak ibu semuanya, Amin.

Gorontalo, Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Budaya Organisasi	7
2.2 Prestasi Kerja	1
2.3 Kerangka Pikir Penelitian	15
2.4 Hipotesis	16
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian	17
3.2 Metode Penelitian	17
3.2.1 Desain Penelitian	17
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	17
3.2.3 Populasi dan Sampel	19
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	20
3.2.5 Prosedur Penelitian	20
3.2.6 Metode Analisis Data	22

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara	24
4.2 Visi dan Misi	25
4.2.1 Visi	25
4.2.2 Misi	25
4.3 Gambaran Umum Respondan	26
4.4 Hasil Penelitian	2
4.4.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian	27
4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden	29
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur (Y)	31
4.4.4 Uji Hipotesis menggunakan Regresi Sederhana	32
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	33

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	35
5.2 Saran	35

DAFTAR PUSTAKA 36

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi yang mempengaruhi cara berpikir, bersikap, dan bertindak para anggotanya. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang di dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku pegawai. Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku individu dalam organisasi, yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja.

Prestasi kerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Gibson et al. (2012) menyebutkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan standar dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang berlaku di lingkungan kerja.

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membangun kerjasama dan kolaborasi antar pegawai. Dengan adanya budaya yang baik, pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga prestasi kerja yang dihasilkan pun optimal. Cameron dan Quinn (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Sikap dan perilaku pegawai sangat dipengaruhi oleh norma-norma dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi. Jika organisasi menerapkan budaya yang positif, seperti penghargaan atas inovasi dan kerjasama, maka pegawai akan lebih terdorong untuk berprestasi.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi yang adaptif dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menjadi penghambat bagi prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidakjelasan nilai-nilai yang harus diikuti pegawai, sehingga menimbulkan kebingungan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hofstede (2001) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang birokratis dan kaku dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Organisasi yang menerapkan budaya kerja yang inklusif dan supportif akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka. Menurut studi oleh Denison, et al (2006), budaya organisasi yang kuat dan mendukung berdampak positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang erat kaitannya dengan prestasi kerja. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi cenderung bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Luthans (2011) menyebutkan bahwa pegawai yang merasa dihargai dalam budaya organisasi akan berkontribusi secara maksimal.

Budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan pegawai, seperti memberikan pelatihan dan pengakuan atas prestasi, dapat meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai. Hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja mereka. Menurut Robbins and Judge (2013), pengembangan SDM melalui budaya organisasi dapat menghasilkan pegawai yang lebih berkualitas.

Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung perkembangan pegawai dapat menyebabkan stagnasi dan penurunan prestasi kerja. Pegawai yang merasa tidak berkembang dalam pekerjaannya mungkin akan kehilangan motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Selain itu, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan perubahan cenderung memicu pegawai untuk bekerja lebih kreatif. Inovasi adalah salah satu aspek penting dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi. Budaya yang mendukung kreativitas akan mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya.

Budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Pegawai yang merasa cocok dengan nilai-nilai dan norma yang diterapkan oleh organisasi cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, yang akan berdampak positif pada prestasi kerja jangka panjang. Di samping itu, budaya organisasi yang bersifat kolaboratif dapat meningkatkan kerjasama tim dalam mencapai target organisasi. Tim yang solid dan kompak dalam bekerja mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri. Katzenbach dan Smith (1993) menyatakan bahwa kolaborasi tim merupakan salah satu elemen penting dari budaya organisasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Keberhasilan suatu organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menerapkan budaya yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Organisasi yang fleksibel dalam mengadopsi perubahan akan mampu mempertahankan kinerja pegawainya dalam situasi apapun.

Pada organisasi yang menerapkan budaya kerja berorientasi pada hasil, pegawai cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan adanya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi (Cameron & Quinn, 2011). Namun, tidak semua budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja pegawai. Budaya organisasi yang terlalu kompetitif bisa memicu persaingan yang tidak sehat di antara pegawai, yang akhirnya justru menurunkan kinerja keseluruhan tim. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga keseimbangan dalam penerapan budaya kerja.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah kesesuaian antara budaya organisasi dan karakteristik individu pegawai. Menurut Schneider, et al (2011), konsep person-organization fit menjadi kunci dalam menjaga agar pegawai tetap termotivasi dan produktif di tempat kerja. Budaya organisasi yang transparan dan komunikatif juga berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan akan meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja (Kreitner & Kinicki, 2010). Sejalan dengan itu, budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance) akan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi kerja mereka.

Sebuah organisasi yang berhasil menciptakan budaya kerja yang sehat akan mampu mempertahankan pegawai-pegawai yang berkinerja tinggi. Kepemimpinan yang mampu mengarahkan pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam pembentukan budaya organisasi akan mendorong terciptanya lingkungan

kerja yang kondusif untuk pencapaian prestasi kerja optimal (Schein, 2010). Dengan demikian, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Organisasi yang mampu mengelola budayanya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan memotivasi pegawai untuk berprestasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap budaya yang diterapkan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, peneliti menemukan bahwa 1) Beberapa pegawai masih kurang menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pegawai yang cenderung mengabaikan pekerjaan mereka; 2) Beberapa pegawai masih terlihat datang terlambat dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja yang seharusnya; 3) Terdapat juga pegawai yang lebih mengutamakan urusan pribadi dibandingkan tanggung jawab kantor, seperti meninggalkan kantor untuk menghadiri acara keluarga yang mungkin tidak mendesak. 4) prestasi kerja pegawai masih belum sesuai harapan; 5) Pegawai belum sepenuhnya mampu mencapai target dalam penyelesaian tugas secara tepat waktu, dan 6) Diperlukan waktu yang cukup lama bagi masyarakat yang ingin mengurus berkas terkait.

Oleh sebab itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, khususnya pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan, maka yang menjadi tujuan didalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di kemukakan, maka yang menjadi manfaat teroritis dan praktis secara signifikan didalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini membantu mengembangkan teori-teori baru terkait budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
- b. Penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik dengan data empiris dan analisis yang mendalam serta meningkatkan pemahaman peneliti-peneliti selanjutnya terkait Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongodow Utara untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga memenuhi harapan instansi.
- b. Penelitian ini juga dapat meningkatkan reputasi dan citra Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongodow Utara untuk terus meningkatkan prestasi kerja pegawai pegawainya sehingga tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu memenuhi harapan masyarakat secara optimal

3. Manfaat Untuk Peneliti

- a. Hasil penelitian nantinya dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan prestasi kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2014) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda-beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya. Banendro, (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi.

Ada 4 dimensi budaya organisasi menurut Kahmaroellah, (2014) antara lain yaitu

- a. *Mission culture* : anggota dapat mengambil tanggung jawab secara efisien menyelesaikan tugas yang diberikan.

- b. *Adaptive culture* : fitur dari budaya tersebut dapat memenuhi tuntutan pelanggan melalui fokus strategi pada lingkungan eksternal
- c. *Clan culture*: keterlibatan anggota dan harapan pada perubahan cepat dari lingkungan eksternal. Budaya tersebut menekankan bahwa anggota harus memainkan peran dengan efisiensi tinggi dan mereka akan mengekspresikan rasa tanggung jawab keterlibatan yang kuat dan menunjukkan komitmen organisasi yang lebih.
- d. *Bureaucratic culture*: budaya organisasi tersebut dapat memberikan metode yang sistematis untuk melakukan kegiatan komersial dan juga konsistensi yang tinggi, kepatuhan dan kerjasama di antara anggota, dapat meningkatkan kegiatan organisasi dan efisiensi kerja.

2.1.1 Fungsi Budaya Organisasi

Sutrisno (2019), fungsi utama budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.
- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambaran dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didasarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
- e. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
- f. Membentuk perilaku bagi para karyawan. Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi pokok organisasi. Masalah utamanya yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi organisasi atau perusahaan adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, menentukan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.
- i. Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya serta antara anggota organisasi.
- j. Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan

eksternal dan integrasi internal. Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai kontrol atas perilaku karyawan.

2.1.2 Cara Membangun Budaya Organisasi

Busro (2018) Membangun budaya organisasi tidaklah mudah atau hanya seperti membalikan tangan, melainkan merupakan yang sangat sulit. Diperlukan upaya sosialisasi, habitualisasi, sehingga terjadi kesadaran untuk melakukan *Standart Operational Procedure* (SOP) sehingga SOP menjadi kebiasaan untuk melakukan norma-norma yang berlaku. Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam organisasi, diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dengan kata lain, budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang didalam organisasi karena diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Budaya yang kembangkan oleh pimpinan organisasi diterima sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan selalu, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian diturunkan kepada setiap anggota baru yang masuk dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi organisasi

yang selalu dilaksanakan dan diyakini oleh setiap anggota organisasi selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Sumartik, dkk., (2022) menyatakan bahwa Indikator budaya organisasi atau korporasi biasanya diukur dengan 6 indikator antara lain:

a. *Culture Toxic Index*

Merupakan indikator budaya organisasi yang menilai seberapa banyak energi yang dikeluarkan akibat adanya pekerjaan yang kurang produktif bisa dikarenakan faktor konflik, friksi atau stres yang terjadi dalam organisasi.

b. Faktor penghambat

Merupakan indikator budaya organisasi dimana didalamnya menentukan atau mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan tingginya kebudayaan yang negatif.

c. Pemetaan nilai

Pemetaan nilai merupakan indikator budaya korporasi dimana terjadi proses penentuan nilai-nilai yang paling banyak digunakan untuk melihat fokus dan lingkup pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau perusahaan.

d. Harapan karyawan

Harapan karyawan adalah indikator budaya korporasi yang digunakan untuk melihat keinginan pekerja yang tersirat melalui celah-celah diantara nilai yang dirasakan kepada budaya organisasi sekarang serta dimilai penting untuk masa yang akan datang.

e. Implementasi Nilai

Implementasi nilai dalam indikator budaya korporasi yaitu menganalisis praktik nilai yang direncanakan menjadi nilai-nilai inti

2.2 Prestasi Kerja

2.2.1 Definisi Prestasi Kerja

Robins dan Judge (2013) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi, yang mencakup kontribusi terhadap tujuan organisasi. Mereka menekankan bahwa prestasi kerja mencakup hasil yang dapat diukur serta perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Istilah kinerja berasal dari kata “*job performance*” atau “*actual performance*” (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi kerja (kinerja). Menurut Mangkunegara (2008:67) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Prestasi kerja atau biasa disebut dengan kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang atau instansi dalam melakukan pekerjaan atau tugasnya. Bagi suatu institusi atau organisasi setiap saat mengharapkan adanya prestasi kerja setiap pegawai yang terlihat langsung dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2008:94) “mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.”

Selanjutnya menurut Bermadin dan Rusel dalam sianipar (2006 : 4) “prestasi kerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama tertentu.” Dalam pengertian tersebut ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai suatu pimpinan unit kerja/organisasi yaitu

1. Kejelasan fungsi atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
2. Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan
3. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Menurut Riduwan (2009:66) dimensi prestasi kerja akan tampak dari:

1. Kualitas kerja

a. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi:

- Kesempatan ikut diklat
- Kursus-kursus
- Pelatihan yang menunjang kerja

b. Memahami lingkungan pekerjaan:

- Penjelasan posisi kerja
- Job deskription

c. Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban:

- Mengerti tanggung jawab
- Mengerti akan tugas wewenang

- d. Ketepatan
 - e. Ketelitian
 - f. Keterampilan
 - g. Kebersihan
2. Kuantitas kerja
 - a. Keluaran hasil
 - b. Kecepatan
 3. Konsisten pegawai
 - a. Selalu mengembangkan kemampuan dan akualisasi diri
 - Ikut perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
 - Menambah wawasan
 - Keinginan untuk maju
 - b. Memiliki kesehatan dan daya tahan tubuh yang prima:
 - Sehat mental dan fisik
 - Tahan penyakit
 - Jadwal olahraga
 - c. Mengikuti intruksi
 - d. Inisiatif
 - e. Hati-hati dalam bekerja
 - f. Rajin waktu penyelesaian
 4. Sikap pegawai
 - a. Sikap terhadap instansi dan lembaga lain
 - b. Memiliki pribadi yang tangguh
 - Tahan untuk bekerja keras
 - Tanggap dalam mengerjakan tugas.

Menurut Samsudin (2009:162) “prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber Daya manusia dalam dalam suatu organisasi, prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja Sumber Daya Manusia, penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang mengaku jabatan jabatan fungsional maupun struktual, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran Sumber Daya Manusia dalam suatu Organisasi atau perusahaan.”

Rivai (2008:307) mengemukakan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam ciri pribadi dari masing-masing individu, dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berpresentasi tinggi, pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan baik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai.

2.2.2 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan Peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Menurut Panggabean (2008:66) proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi kerja ditunjukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Tahap identifikasi merupakan tahap awal dari proses yang terdiri atas penentuan unsur-unsur yang akan diamati. Kegiatan ini diawali dengan

melakukan analisis pekerjaan agar dapat mengenali unsur-unsur yang akan di nilai dan dapat mengembangkan skala penelitian. Dalam kaitanya dengan pihak penilai, identifikasi berarti bahwa bagaimanapun pihak penilai harus dapat menentukan unsur-unsur yang dinilai dari yang dinilai. Tentu saja, apa yang akan dinilai adalah yang diberikan dengan pekerjaan, bukan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya, diadakan observasi. Dengan diadakan observasi berarti ada pengamatan secara skema dan periodik. Semua unsur yang dinilai harus diamati secara seksama agar dapat dibuat penilaian yang wajar dan tepat. Dengan kata lain, observasi yang jarang dilakukan dan observasi yang tidak berkaitan dengan prestasi kerja dapat menghasilkan hasil penilaian yang aat dan tidak akurat.

Tampubolon (2006:137) mengatakan penilaian prestasi memainkan peran penting dalam sistem imbalan. Hal ini adalah merupakan proses evaluasi mengenai prestasi karyawan, dimana penilaian itu penting untuk alasan-alasan berikut ini:

- a. Mengalokasiakan sumber-sumber dalam lingkungan yang dinamis
- b. Menentukan imbalan bagi pegawai
- c. Memberi umpan balik menengenai pekerjaan yang telah diselesaikan
- d. Memelihara hubungan yang fair dalam organisasi
- e. Melatih mengembangkan pegawai
- f. Mematuhi peraturan

Menurut Umar (2008:14) agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Praktis. Memiliki standar-standar , dan menggunakan ukuran yang dapat di andalkan

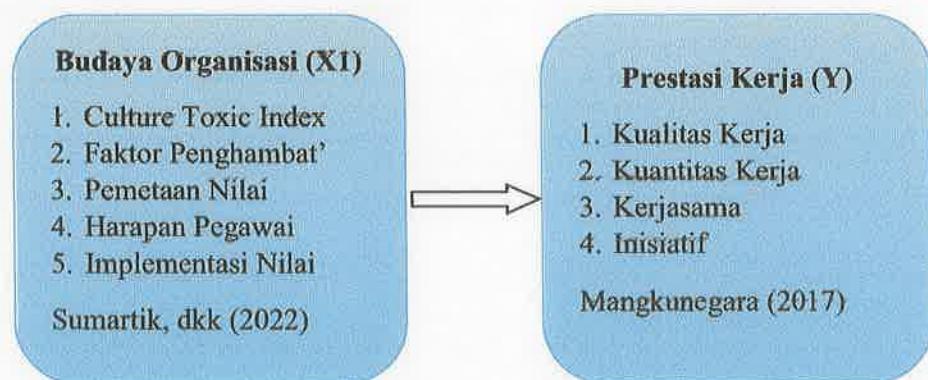
2.2.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Indikator Prestasi Kerja sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Inisiatif

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Sugiyono (2014) Kerangka Pemikiran adalah bentuk strategi konseptual yang mengaitkan antara teori dengan berbagai faktor permasalahan yang dianggap penting untuk diselesaikan, sehingga dalam hal ini lebih mengacu pada tujuan penelitian yang dijalankan. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis pengaruh antara variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan pada pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa setiap terjadinya perubahan pada budaya organisasi, maka secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, muncullah hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ($H_0 : Pyx \neq 0$)

H_a : Ada Pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ($H_a : Pyx \neq 0$)

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek dari penelitian adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintaura Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 2 bulan.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode studi deskriptif, yakni metode yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian.

Menurut Nasution dalam Ridwan (2009:65) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan kerangka pikir, maka yang menjadi operasionalisasi variabel penelitian adalah:

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi (Variabel X) Menurut Sumartik, dkk (2022)	1. Culture Toxic Index 2. Faktor Penghambat' 3. Pemetaan Nilai 4. Harapan Pegawai 5. Implementasi Nilai	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap atau perilaku pemimpin yang memicu ketidakamanan atau ketegangan. - Kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan - Penurunan kinerja dan motivasi karyawan - Komunikasi yang efektif - Kejelasan visi dan misi - Penghargaan dan Pengakuan terhadap Perilaku yang Sesuai Nilai

Prestasi Kerja (Variabel Y) Menurut Mangkunegara (2017)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu - Kemauan untuk mengambil tanggung jawab tambahan atau tantangan baru. - Pemanfaatan waktu kerja yang efektif untuk menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.
---	---	---

		<ul style="list-style-type: none">- Kemampuan untuk tetap produktif meskipun ada hambatan atau gangguan.- Keinginan untuk bekerja sama demi pencapaian tujuan bersama daripada hanya fokus pada tujuan pribadi- Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan terbuka kepada rekan tim atau kolega.- Kemampuan untuk bekerja dengan percaya diri, tanpa merasa harus memeriksa atau mengawasi rekan kerja secara berlebihan.- Kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara mandiri sebelum meminta bantuan atau instruksi lebih lanjut.- Inisiatif dalam mencari cara agar adaptasi terhadap perubahan lebih cepat dan efisien.
--	--	---

Dalam melakukan uji operasional dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan jawaban, yang masing-masing pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2

Bobot nilai variabel

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Sugiyono dalam Riduwan (2008:54) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sebanyak 28 Orang.

3.2.3.2. Sampel

Menurut Riduwan (2008:56) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.

Karena jumlah populasi di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara sedikit, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 28 orang.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode kuesioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Observasi, adalah pengamatan yang dilakukan peneliti di tempat penelitian

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan sudah tentu diperlukan suatu alat pengumpul data atau instrumen yang baik. Untuk meyakini bahwa alat ukur atau instrumen yang akan digunakan itu valid dan handal, maka alat ukur atau instrumen tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

3.2.5.1. Uji validitas

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Masrun dalam Sugiyono (2007:124) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut :

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

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t - hitung dan dibandingkan dengan t-tabel pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi

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

Sumber : Riduwan (2008:136)

3.2.5.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda.

Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*, yang langkah-langkah kerjanya sebagai berikut :

1. Membagi pernyataan-pernyataan menjadi dua belahan
2. Skor untuk masing-masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing-masing responden
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan belahan kedua, dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*
4. Angka korelasi yang diperoleh adalah angka korelasi dari alat pengukur yang dibelah (split-half), maka angka korelasi yang lebih rendah dari pada angka yang diperoleh jika alat ukur itu tidak dibelah, seperti pada teknik *test-retest*

$$r_i = \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas internal seluruh instrument atau pernyataan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

Reliabel setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r _{hitung} $>$ r _{tabel}, berarti seluruh item pernyataan adalah reliabel/handal.

3.2.6. Metode Analisis Data

3.2.6.1. Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana.

3.2.6.2. Pengujian hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, di mana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2008:145) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

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

Keterangan:

X = Budaya Organisasi

Y = Prestasi Kerja Pegawai

- a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0
- b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

3.2.6.3. Koefisien Korelasi

Sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan antara Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, digunakan koefisien korelasi dengan formulasi Pearson Product Moment dalam Riduwan (2008:111) dengan rumus:

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

Keterangan:

X = Budaya Organisasi

Y = Prestasi Kerja Pegawai

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

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

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

Keterangan:

KP = Nilai koefisien diterminan

r = Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Kecamatan Bintauna merupakan salah satu kecamatan yang berada di wilayah administratif Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Secara geografis, Bintauna terletak di pesisir utara Pulau Sulawesi dan memiliki garis pantai yang cukup panjang, menjadikannya sebagai kawasan strategis untuk pengembangan sektor kelautan dan perikanan. Wilayah ini dikelilingi oleh beberapa kecamatan lainnya dan memiliki akses jalan yang menghubungkannya langsung dengan pusat kabupaten, yaitu di Kecamatan Boroko. Topografi wilayah Bintauna didominasi oleh dataran rendah dan perbukitan, serta dialiri oleh beberapa sungai kecil yang mendukung aktivitas pertanian masyarakat setempat.

Kantor Camat Bintauna dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Bolaang Mongondow Utara. Camat dibantu oleh Sekretaris Camat (Sekcam) dan beberapa Kepala Seksi (Kasi) yang masing-masing menangani urusan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan sosial, dan ketentraman serta ketertiban umum. Di bawah Kasi terdapat beberapa staf pelaksana yang menjalankan tugas administratif dan teknis lapangan. Struktur ini dirancang untuk mencerminkan fungsi pelayanan publik yang optimal dan terintegrasi, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (good governance).

Kantor Camat Bintauna memiliki peran sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Kabupaten di tingkat kecamatan. Tugas pokoknya mencakup penyelenggaraan urusan pemerintahan umum, pelayanan publik, pengawasan kegiatan pembangunan, serta pembinaan dan koordinasi terhadap pemerintah desa. Camat juga berwenang dalam menangani berbagai isu strategis yang berkembang di masyarakat seperti konflik sosial, pengelolaan sumber daya lokal, hingga penanganan bencana skala kecil. Fungsi-fungsi ini dijalankan melalui pendekatan kolaboratif bersama forum koordinasi pimpinan kecamatan (Forkopimcam), perangkat desa, dan tokoh masyarakat.

Secara administratif, Kecamatan Bintauna terdiri dari 15 desa 1 Kelurahan, antara lain Desa Padang, Bunia, Talaga, Pimpi, dan lainnya. Setiap desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang bekerja sama dengan Camat dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Berdasarkan data kependudukan, jumlah penduduk Kecamatan Bintauna mencapai lebih dari 15.000 jiwa, dengan mayoritas mata pencaharian sebagai petani, nelayan, buruh harian, serta pelaku usaha kecil dan menengah. Masyarakat Bintauna dikenal memiliki budaya yang kental dengan tradisi lokal, termasuk adat istiadat suku Kaidipang yang masih lestari hingga saat ini. Kondisi sosial masyarakatnya relatif harmonis, meskipun tantangan seperti pengangguran dan akses pendidikan masih perlu mendapat perhatian lebih.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

"Terwujudnya Pelayanan Publik yang Profesional, Transparan, dan Berorientasi pada Kesejahteraan Masyarakat Bintauna."

4.2.2 Misi

1. Memberikan pelayanan yang cepat, tepat, ramah, dan akuntabel kepada seluruh lapisan masyarakat.
2. Membina hubungan yang harmonis antara pemerintah kecamatan dan masyarakat guna mendorong partisipasi aktif dalam pembangunan wilayah.
3. Menyelenggarakan pemerintahan yang bersih, transparan, dan bebas dari praktek KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).
4. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
5. Fasilitasi potensi lokal seperti pertanian, perikanan, dan UMKM dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bintauna.

4.3 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dilokasi penelitian dihasilkan data primer yang didapatkan dengan daftar pertanyaan dalam bentuk kusioner yang telah dibagikan kepada para pegawai di dari 28 kuesioner yang telah dibagikan kepada para pegawai Pegawai Pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dan hasilnya 28 kusioner juga kembali kepada peneliti. Tingkat pengembalian kuesioner yang telah diedarkan kepada responden penelitian diperoleh sebanyak 100%. Hasil ini dikarenakan pada saat penyebaran kusioner penelitian para pegawai Pegawai Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara semua berada ditempat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai.

Berdasarkan data responden penelitian pada Tabel 4.1 Menyajikan beberapa informasi terkait obaservasi dilokasi penelitian. Informasi yang disajikan antara lain jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan, dimana responden laki-laki sebanyak 57,14% sedangkan responden perempuan 42,85%.

Berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan mayoritas tingkat pendidikan pegawai Pegawai Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mempunyai pendidikan strata satu (S1) sebanyak 67,85%, SMA sebanyak 17,85% dan magister (S2) sebanyak 14,28%. Berdasarkan klasifikasi umur responden dilokasi penelitian sekitar 39,28% berumur <30 tahun, kemudian diikuti 35,71% berumur 30-40 tahun, sedangkan sisanya 25% berumur 41-50 tahun.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	16	57,14%
2. Perempuan	12	42,85%
Pendidikan		
S2	4	14,28%
S1	19	67,85%
SMA	5	17,85%
Umur		
<30 tahun	11	39,28%
30-40 tahun	10	35,71%
41-50 tahun	7	25%

Sumber : Hasil olahan Penelitian

4.4 Hasil Penelitian

Pada dasarnya penelitian kuantitatif menggunakan alat kuesioner dalam bentuk pertanyaan dalam menunjang pelaksanaan penelitian dilokasi. Oleh sebab itu, perlu diuji validitas dan reliabilitas data yang digunakan untuk mengetahui pakan instrument kuesioner yang kita gunakan dan disebarluaskan kepada para responden dapat mengukur variabel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan cara menghitung masing-masing pertanyaan dan skor total yang dihasilkan dalam satu data. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas data penelitian yang dihasilkan.

4.4.1 Uji Validitas Data Responden Penelitian

Data yang diperoleh dalam penelitian ditabulasi terlebih dahulu lalu kemudian data tersebut diolah menggunakan *software* SPSS 21 untuk pengujian validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dilokasi penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *software* SPSS 22 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefesien korelasi *pearson moment* untuk setiap butir instrument pertanyaan dari responden yang tertuang dalam bentuk alat bantu kuesioner pertanyaan dengan variabel Budaya Organisasi (variabel X) dengan Prestasi Kerja (variabel Y) adalah signifikan, dimana hasil signifikansinya sebesar 0,05 dengan demikian data tersebut dapat dinterpretasikan bahwa setiap variabel Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) tersebut Valid. Oleh sebab itu, secara ringkas hasil uji validitas data intrumen Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrument Budaya Organisasi (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,463	0,330	Valid
2	0,657	0,330	Valid
3	0,635	0,330	Valid
4	0,684	0,330	Valid
5	0,649	0,330	Valid
6	0,753	0,330	Valid
7	0,645	0,330	Valid
8	0,535	0,330	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Instrument Prestasi Kerja (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,535	0,330	Valid
2	0,684	0,330	Valid
3	0,496	0,330	Valid
4	0,500	0,330	Valid
5	0,648	0,330	Valid
6	0,612	0,330	Valid
7	0,769	0,330	Valid
8	0,477	0,330	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Hasil analisis data yang didapatkan dari uji validitas instrument data penelitian pada Tabel 4.2 dan 4.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada instrument pertanyaan pada kuesioner pada penelitian (1-8) dan (1-8) mengenai instrumen variabel Budaya Organisasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y) dianggap Valid karena hasil item kuesioner menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengujian item kuesioner variabel Budaya Organisasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat dilakukan untuk pengujian reliabilitas yang dapat menunjukkan bahwa data tersebut konsisten dan dapat dipercaya serta menghasilkan data yang sama pula dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Reliabilitas Data Responden

Uji reliabilitas dalam hal ini mengacu pada nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dalam output data program SPSS 21 seperti halnya pada uji statistik lainnya. Hasil uji reliabilitas atau *Alpha Cronbach* berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang ditentukan.

Perhitungan nilai reliabilitas data penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu teknik *split-half spearmean brown* pada prinsipnya dilakukan menjadi dua belahan butir-butir soal pervariabel lalu menghubungkan dua belah tersebut dengan menggunakan rumus korelasi *spearmean brown*. Jika hasil nilai korelasinya di atas $> 0,50$ maka nilai kerelasinya dinyatakan reliabel, kemudian angkanya tersebut disesuaikan dengan nilai r-tabel sehingga didapatkan angka reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas terhadap Budaya Organisasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y) dari masing-masing variabel dapat dilihat dari Tabel 4.4 dan 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Budaya Organisasi (X)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,716	0,330	Valid
2	0,649	0,330	Valid
3	0,653	0,330	Valid
4	0,640	0,330	Valid
5	0,652	0,330	Valid
6	0,618	0,330	Valid
7	0,652	0,330	Valid
8	0,765	0,330	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Berdasarkan uji analisis reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Budaya Organisasi (X) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,702 > 0,330$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Budaya Organisasi (X) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument pertanyaan selanjutnya.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Prestasi Kerja (Y)

No. Item	R _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,439	0,330	Valid
2	0,430	0,330	Valid
3	0,515	0,330	Valid
4	0,498	0,330	Valid
5	0,677	0,330	Valid
6	0,788	0,330	Valid
7	0,617	0,330	Valid
8	0,566	0,330	Valid

Sumber : Hasil olahan Penelitian

Data uji analisis reliabilitas Instrument Prestasi Kerja (Y) dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21 pada Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas (ri) dari instrument pertanyaan Prestasi kerja (Y) bedasarkan nilai *Alpha cronbach* $0,560 > 0,330$ (r-tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa instrument pertanyaan Prestasi kerja (Y) dinyatakan Reliabel sebagai alat pengumpul data penelitian dan dapat dilanjutkan dengan uji instrument peryataan selanjutnya.

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Aparatur (Y)

Berdasarkan analisis statistik untuk mengetahui hubungan korelasi Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dari hasil analisis statistik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21. Hasil analisis uji koresi dihasilkan bahwa Budaya Orgagnisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) ditujukan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6 Korelasi Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Correlations		
	Budaya	
	Organisasi	Prestasi Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation 1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28
Prestasi Kerja	Pearson Correlation .695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	28

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel bahwa Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variable Y) dengan nilai $r=0,698$; $P<0,001$ karena r hitung atau *pearson correlation* dalam uji statistik bernilai positif artinya bahwa semakin tinggi nilai Budaya Organisasi (variable X) maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja (variable Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

4.4.4. Uji Hipotesis Menggunakan Regresi Sederhana

4.4.4.1 Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan uji analisis regresi sederhana antara variabel Berdasarkan uji regresi sederhana antara variabel Budaya Organisasi (variable X) terhadap Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara ditujuan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
			Square	the Estimate
1	.695 ^a	.687	.752	2.691

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of		Mean Square	F	Sig.
		Squares	df			
1	Regression	17.880	1	17.880	2.470	.000 ^b
	Residual	188.227	26	7.239		
	Total	206.107	27			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.		
		Coefficients		Coefficients					
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	25.931	6.631			3.911	.001		
	Budaya Organisasi	.311	.198	.695		1.572	.000		

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Hasil uji analisis regresi liner ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel

Budaya Organisasi (X) $0,000 < 0,005$ maka disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) (H_1 diterima). Hasil nilai

Tabel *Model Summary* dari hasil analisis menggunakan SPSS 21 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,695 maka memiliki arti bahwa sumbangan variabel Budaya Organisasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh faktor-fator lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (variabel X) dan Prestasi Kerja (variabel Y), dengan nilai $r=0,698$; $P<0,001$. Nilai r hitung atau *Pearson correlation* yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Prestasi Kerja (variabel X), maka akan semakin tinggi pula nilai Prestasi Kerja (variabel Y) di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan langsung yang positif antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hasil analisis menggunakan SPSS 21, yang ditunjukkan dalam Tabel *Model Summary*, mengungkapkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,695. Ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memberikan kontribusi sebesar 69,5% terhadap variasi Prestasi Kerja (Y), sementara 30,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Suwandi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi prestasi kerja. Meskipun kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan, budaya organisasi tetap menunjukkan pengaruh langsung yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Chantika et al. (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kepuasan

kerja, yang kemudian berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja . Hasil penelitian ini sejalan dengan studi oleh Premesti dan Yuniningsih (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menyoroti peran penting budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja .Dalam konteks ini, penting bagi manajemen organisasi untuk memahami bahwa budaya organisasi bukan hanya sekadar nilai dan norma yang ada, tetapi juga merupakan faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, pengembangan budaya organisasi yang positif dan mendukung sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sebagai rekomendasi, organisasi perlu melakukan evaluasi dan penguatan terhadap budaya yang ada, memastikan bahwa nilai-nilai yang diterapkan sesuai dengan tujuan dan visi organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, dan pemberian contoh yang baik dari pimpinan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam penerapan praktis, organisasi dapat memperkuat budaya kerjanya melalui pelatihan internal, kepemimpinan yang memberi teladan, sistem penghargaan berbasis nilai organisasi, dan penciptaan visi-misi yang mengakar dalam kegiatan sehari-hari. Strategi-strategi ini tidak hanya meningkatkan performa individu, namun juga memperkuat kohesi tim dan meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dikemukakan diatas maka dapat di tarik kesimpulan dari penelitian ini bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar 69,5% sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkat pula Prestasi Kerja di Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang dihasilkan tersebut, ditarik kesimpulan bahwa untuk pegawai Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara disarankan untuk terus mengembangkan budaya kerja yang kuat dan positif, yang mencerminkan nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, profesionalisme, dan orientasi pada hasil. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui pelatihan internal, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan pertumbuhan karyawan. Kedua, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap sejauh mana budaya organisasi saat ini telah mendukung peningkatan prestasi kerja, sehingga organisasi dapat segera melakukan penyesuaian apabila ditemukan aspek-aspek budaya yang kurang produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Banendro, S. D. (2016) Analisis Ketimpangan Pembangunan Antar Kecamatan di Kabupaten Bondowoso Tahun 2006-2012. Tesis
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenadamedia Group
- Cameron, Kim S. & Quinn, Robert E. (2011). Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass.
- Chantika, T., Helmi, S., Gunarto, M., & Fitriasuri. (2021). The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 5(1). <https://doi.org/10.55927/ijba.v5i1.13288>
- Denison, D., Janovics, J., Young, J., & Cho, H. J. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. Documento de trabajo. Denison Consulting Group.
- https://www.researchgate.net/publication/228801211_Diagnosing_organizational_cultures_Validating_a_model_and_method
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hofstede, G. (2001), Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, 2nd ed. Sage, Thousand Oaks, CA.
- Kamaroellah. (2014). Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi, Implementasi dan Manfaat). Surabaya. CV. Salsabila Putra Pratama
- Katzenbach, J.R., & Smith, D.K. (1993). The Wisdom of Teams: Creating The High

- Performance Organization. Boston, MA : Harvard Bussiness School Press
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki.(2010). Organizational Behavior. New York: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2011) Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach. McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara AA. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Premesti, A. D., & Yuniningsih, Y. (2023). The Employee Performance Analysis: The Role of Organizational Culture and Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 14–22.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.199>
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Prentice Hall
- Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. A. (2011). Organizational Climate Research: Achievement and the road ahead. Dalam N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson, *Handbook of Organizational Culture & Climate* (2nd ed. pp. 29-49). Thousand Oaks, CA: Sage
<https://doi.org/10.4135/9781483307961>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta
- Sumartik, Abadiyah R., & Ubaidillah A. (2022) Budaya Organisasi. Sidoarjo. Umsida Press
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak Kesebelas. Jakarta. Prananda Media Group
- Suwandi, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 8(2), 140–147. <https://doi.org/10.31289/analitika.v8i2.873>
- Wibowo (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN
BOLAANG MONGONDOW UTARA**

I. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia :

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

Pendidikan Terakhir :
.....

Masa Kerja :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

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

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini dari skala 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi).

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

4 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

5 = Sangat Setuju (SS)

3 = Kurang Setuju (KS)

No	Variabel Budaya Organisasi (X)	SS	S	KS	TS	STS
1	Kepercayaan dan nilai-nilai yang ada di Kantor Camat Bintauna jelas dan dipahami oleh semua pegawai.					
2	Kantor Camat Bintauna mendukung pengembangan diri pegawai dalam hal keterampilan dan pengetahuan.					
3	Budaya kerja di Kantor Camat Bintauna mendorong kerja tim yang baik antara sesama pegawai.					
4	Pemimpin di Kantor Camat Bintauna memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab					
5	Komunikasi antar pegawai di Kantor Camat Bintauna berjalan dengan lancar dan terbuka					
6	Budaya organisasi yang baik mempengaruhi peningkatan prestasi kerja saya					
7	Pegawai merasa didorong untuk berbagi ide dan pendapat mengenai cara kerja di Kantor Camat Bintauna					
8	Tingkat kerjasama antar pegawai di Kantor Camat Bintauna sangat baik dan mendukung pencapaian tujuan bersama.					

No.	Variabel Prestasi Kerja (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik di Kantor Camat Bintauna					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh atasan.					
3	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.					
4	Prestasi kerja saya di Kantor Camat Bintauna mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan.					
5	Saya merasa pekerjaan saya di Kantor Camat Bintauna memberikan dampak positif terhadap karir saya.					
6	Saya merasa bahwa pelatihan dan pengembangan yang saya terima di Kantor Camat Bintauna berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja saya.					
7	Saya merasa bahwa peran saya di Kantor Camat Bintauna sangat penting dalam mendukung kesuksesan organisasi.					
8	Saya selalu merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri di tempat kerja.					

TABULASI DATA VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X)

TABULASI DATA VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)

DATA FREKUENSI BUDAYA ORGANISASI (X)

Correlations								
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8
Item_1	Pearson Correlation	1	.051	.136	.241	.148	.101	-.043
	Sig. (2-tailed)		.058		.438	.002	.003	.044
N		28	28	28	28	28	28	28
Item_2	Pearson Correlation	.051	1	.363	.428*	.337	.447*	.500***
	Sig. (2-tailed)			.058	.023	.080	.017	.007
N		28	28	28	28	28	28	28
Item_3	Pearson Correlation	.136	.363	1	.153	.555**	.536**	.384*
	Sig. (2-tailed)		.489	.058		.438	.002	.003
N		28	28	28	28	28	28	28
Item_4	Pearson Correlation	.241	.428*	.153	1	.284	.384*	.476*
	Sig. (2-tailed)		.216	.023		.438		.044
N		28	28	28	28	28	28	28
Item_5	Pearson Correlation	.148	.337	.555**	.284	1	.497**	.214
	Sig. (2-tailed)		.451	.080	.002	.142		.007
N		28	28	28	28	28	28	28

Total_Skor
.463*
.071
.259
.010
.158
.657***
.422
.000
.221
.635***
.140
.000
.479
.000
.164
.649***
.404
.000
.28
.28

Item_6	Pearson Correlation	.101	.447*	.536**	.384*	.497**	1	.397*	-.070	.753**
	Sig. (2-tailed)	.610	.017	.003	.044	.007		.036	.724	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Item_7	Pearson Correlation	-.043	.500**	.384*	.476*	.214	.397*	1	.110	.645**
	Sig. (2-tailed)	.827	.007	.044	.011	.275	.036		.577	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Item_8	Pearson Correlation	.136	.363	1	.153	.555***	.536**	.384*	-.221	.535**
	Sig. (2-tailed)	.719	.422	.259	.479	.404	.724	.036	.724	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total_Skor	Pearson Correlation	.363	.657**	.635**	.684***	.649***	.753***	.645***	.145	1
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.460	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X)

No. Item	R _{xy}	R _{tab}	Keterangan
1	0,463	0,330	Valid
2	0,657	0,330	Valid
3	0,635	0,330	Valid
4	0,684	0,330	Valid
5	0,649	0,330	Valid
6	0,753	0,330	Valid
7	0,645	0,330	Valid
8	0,535	0,330	Valid

DATA RELIABITAS BUDAYA ORGANISASI (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.702	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
			Item Deleted	
Item_1	29.25	6.120	.471	.716
Item_2	29.25	5.157	.497	.649
Item_3	29.14	5.386	.493	.653
Item_4	29.14	5.090	.533	.640
Item_5	29.21	5.138	.479	.652
Item_6	29.14	4.571	.593	.618
Item_7	29.32	5.485	.521	.652
Item_8	29.29	6.730	.472	.765

DATA FREKUENSI PRESTASI KERJA (Y)

Item_6	Pearson Correlation	-.040	.289	.000	-.039	.415*	1	.423*	.529**	.612**
	Sig. (2-tailed)	.840	.136	1.000	.844	.028		.025	.004	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Item_7	Pearson Correlation	.220	-.125	.117	.232	.672**	.423*	1	.376*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.260	.527	.555	.235	.000	.025		.049	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Item_8	Pearson Correlation	.089	.086	-.120	-.035	.276	.529**	.376*	1	.447*
	Sig. (2-tailed)	.653	.665	.544	.861	.155	.004	.049		.017
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
Total_Skor	Pearson Correlation	.309	.239	.396*	.300	.648**	.612**	.769**	.447*	1
	Sig. (2-tailed)	.110	.220	.037	.120	.000	.001	.000	.017	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA (Y)

No. Item	R _{xy}	R _{tab}	Keterangan
1	0,535	0,330	Valid
2	0,684	0,330	Valid
3	0,496	0,330	Valid
4	0,500	0,330	Valid
5	0,648	0,330	Valid
6	0,612	0,330	Valid
7	0,769	0,330	Valid
8	0,477	0,330	Valid

DATA RELIABITAS PRESTASI KERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	28	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	28	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.560	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
			Deleted	
Item_1	32.04	6.925	.554	.439
Item_2	31.57	7.217	.553	.430
Item_3	32.07	6.439	.607	.515
Item_4	31.71	6.952	.533	.498
Item_5	31.82	5.115	.566	.677
Item_6	31.75	5.676	.498	.788
Item_7	31.75	5.528	.660	.617
Item_8	31.54	6.776	.414	.566

KORELASI BUDAYA ORGANISASI (X) DAN PRESTASI KERJA (Y)

Correlations

		Budaya	
		Organisasi	Prestasi Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation 1		.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	28	28
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	28	28

ANALISIS REGRESI SEDERHANA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
			Square	the Estimate
1	.695 ^a	.687	.752	2.691

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		Squares				
1	Regression	17.880	1	17.880	2.470	.000 ^b
	Residual	188.227	26	7.239		
	Total	206.107	27			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized		Sig.
		Coefficients	B	Coefficients	Beta	
1	(Constant)	25.931	6.631			3.911 .001
	Budaya Organisasi	.311	.198	.695	1.572	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

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

Nomor : 378/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,

Camat Bintauna

di -

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ihsan Gorontalo

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

Nama : Sri Damayanti Wala
NIM : S2121045
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Bintauna

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

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 05/02/2025

Ketua Lembaga Penelitian


Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202



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

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 083/FISIP-UNISAN/S-BPA/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
NIDN : 093004307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : SRI DAMAYANTI WALA
NIM : S2121045
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BINTAUNA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **22%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan 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, 28 Mei 2025

Tim Verifikasi,


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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KECAMATAN BINTAUNA

Jl. Trans Sulawesi Kecamatan Bintauna Kode Pos 95765

R E K O M E N D A S I

Nomor : 41.3/C.02/BNA/ 97/V/2025

Berdasarkan Surat Nomor : 378/PIP/B.04/LP-UIG/2025, Tanggal : 05 Februari 2025
Perihal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data), Maka bersama ini Camat Bintauna
Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Merekomendasikan Kepada :

NAMA : Sri Damayanti Wala
NIM/STAMBUK : S2121045
PROGAM STUDI : Ilmu Pemerintahan
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada
Kantor Camat Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian di Kantor Camat
Bintauna, terkait penulisan karya ilmiah (Skripsi) sebagai syarat penyelesaian akhir Studi
Mahasiswa pada Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial dan Politik.

Demikian Surat Rekomendasi ini dibuat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : BINTAUNA
PADA TANGGAL : 05 Mei 2025
a.n CAMAT BINTAUNA

ARIF DJAHALA, S.Pd, M.Si
Penata Tingkat I
NIP.19820207 200902 0 001

Tembusan :

1. Yang Bersangkutan
2. Arsip

FISIP10 Unisan

SRI DAMAYANTI WALA PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMA...

 ILMU PEMERINTAHAN GORUT

 Fak. Ilmu Sosial & Politik

 LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:old:::1:3252653858

51 Pages

Submission Date

May 17, 2025, 5:57 PM GMT+7

7,411 Words

Download Date

May 17, 2025, 6:23 PM GMT+7

49,107 Characters

File Name

SKRIPSI_SRI_DAMAYANTI.docx

File Size

121.7 KB

22% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- | | |
|-----|--|
| 20% |  Internet sources |
| 15% |  Publications |
| 16% |  Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

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

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

Top Sources

- 20% Internet sources
- 15% Publications
- 16% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

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

Rank	Source	Percentage
1	Student papers	
LL Dikti IX Turnitin Consortium	3%	
2	Internet	
samryaazza.blogspot.com	2%	
3	Internet	
e-jurnal.iainsorong.ac.id	1%	
4	Internet	
repository.idu.ac.id	1%	
5	Internet	
repository.radenintan.ac.id	<1%	
6	Internet	
www.coursehero.com	<1%	
7	Internet	
repository.unibos.ac.id	<1%	
8	Internet	
library.upnvj.ac.id	<1%	
9	Internet	
123dok.com	<1%	
10	Internet	
es.scribd.com	<1%	
11	Internet	
e-journals.unmul.ac.id	<1%	

12	Internet	
	www.slideshare.net	<1%
13	Internet	
	id.123dok.com	<1%
14	Publication	
	Sabayuti Gulo, Eliyunus Waruwu, Elisati Kurniawan Telaumbanua, Maria Magdale...	<1%
15	Student papers	
	Southville International School and Colleges	<1%
16	Internet	
	repository.untad.ac.id	<1%
17	Internet	
	ojspustek.org	<1%
18	Internet	
	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
19	Internet	
	core.ac.uk	<1%
20	Internet	
	pt.scribd.com	<1%
21	Internet	
	repository.ung.ac.id	<1%
22	Student papers	
	Sriwijaya University	<1%
23	Student papers	
	Trisakti University	<1%
24	Internet	
	text-id.123dok.com	<1%
25	Publication	
	ERLANI ERLANI, M. Irfani Hendri, Maria Christiana Imam Kalis. "Pengaruh Kompe...	<1%

26	Student papers	
Syiah Kuala University		<1%
27	Internet	
docobook.com		<1%
28	Internet	
repository.unej.ac.id		<1%
29	Student papers	
Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur		<1%
30	Student papers	
Universitas Negeri Makassar		<1%
31	Student papers	
Universitas Pamulang		<1%
32	Student papers	
Universitas Pendidikan Ganesha		<1%
33	Publication	
Efrita Norman, Dzulfikar Dzulfikar, Sarta Sarta. "Pengaruh Kepemimpinan Transf...		<1%
34	Internet	
elib.unikom.ac.id		<1%
35	Internet	
docplayer.info		<1%
36	Internet	
ejournal.unsrat.ac.id		<1%
37	Internet	
jurnal.uisu.ac.id		<1%
38	Internet	
repository.ubharajaya.ac.id		<1%
39	Student papers	
Pasundan University		<1%

40 Publication

Syahril Yusuf, Farhan Attoillah, Salfen Hasri, Sohiron Sohiron. "Desain Pekerjaan ... <1%

41 Student papers

Universitas Muria Kudus <1%

42 Internet

eprints.ahmaddahlan.ac.id <1%

BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama	: SRI DAMAYANTI WALA
NIM	: S2121045
Tempat, Tanggal Lahir	: Bintauna Pantai, 01 April 1992
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Jurusan	: Ilmu Pemerintahan
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat	: Desa Kopi, Kec. Bintauna Kab. Bolaang Mongondow Utara
Alamat Email	: illawala600@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 3 Kopi : Lulus Tahun 2004
2. SMP N 1 Telaga Biru : Lulus Tahun 2007
3. SMA N 1 Bintauna : Lulus Tahun 2010

