

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI
DAN INFORMASI KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

**Oleh:
YOLANDA GABRIS
NIM. S2118064**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :
Yolanda Gabris
NIM.S2118064

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat Guna memperoleh Gelar Sarjana
Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo,.....2022

PEMBIMBING I

Dr. Arman, S.Sos.M.Si

NIDN : 0913078602

PEMBIMBING II

Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP, M.Si

NIDN : 0927128301

Mengetahui :

**Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo**


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

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN GORONTALO**

UTARA

Oleh :

YOLANDA GABRIS

NIM. S2118064

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal Maret 2022

TIM PENGUJI

1. Darmawati Abd. Rajak, S.IP., M.Si (.....)
2. Sandi Prahara, S.T., M.Si (.....)
3. Noviyanti Tue S.IP., M.Si (.....)
4. Dr. Arman S.Sos., M.Si (.....)
5. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si (.....)

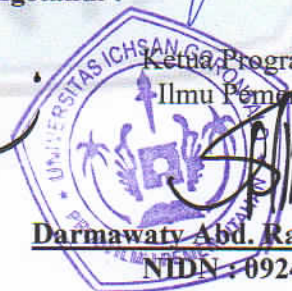
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



Dr. Arman S.Sos., M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



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

PERNYATAAN

Saya Yang bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : YOLANDA GABRISCH

Nim : S2118064

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah di publikasikan atau di tulis oleh orang lain. Atau sehingga bahan yang perna di ajukan untuk gelar atau ijasah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di universitas ichsan gorontalo

Demikian pernyataan ini saya buat guna dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Gorontalo,.. Maret 2022

Yang membuat pernyataan



YOLANDA GABRIS

ABSTRACT

YOLANDA GABRIS. S2118064. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE COMMUNICATION AND INFORMATION OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY

The research aims: (1) to find out to what extent the effect of organizational culture consisting of artifacts and beliefs simultaneously on the apparatus performance at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency, (2) to find out to what extent the effect of organizational culture consisting of artifacts and beliefs partially on the apparatus performance at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency. This research uses a descriptive quantitative method. The population in this study covers civil servants at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency, namely 27 people. The results of this research are: (1) There is an effect of organizational culture consisting of artifacts and beliefs simultaneously on the apparatus performance at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency by 73.4%. (2) There is no partial effect of artifacts on the apparatus performance at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency. (3) There is a partial effect of belief on the apparatus performance at the Communication and Information Office of North Gorontalo Regency by 60%.

Keywords: *organizational culture, apparatus performance*



ABSTRAK

YOLANDA GABRIS. S2118064. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN GORONTALO UTARA.

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts dan keyakinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh artifacts dan keyakinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 27 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa artifacts dan keyakinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 73,4%. (2) Tidak ada pengaruh artifacts secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara. (3) Terdapat pengaruh keyakinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 60%.



Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai

MOTTO

“ Tidak ada Kesuksesan Tanpa Kerja Keras, Tidak Ada Keberhasilan
Tanpa Kebersamaan, Tidak Ada Kemudahan Tanpa Doa ”

(Ridwan Kamil)

“ Perubahan Tidak Akan Terjadi Kalau Kita Hanya Menunggu Orang
Lain Atau Waktu Lain Untuk Melakukannya”

(Obama)

PERSEMBAHAN

Dengan Memanjatkan Puji Syukur Atas Kehadirat Allah SWT Dengan
IzinNya, Saya Masih Bisa Bernafas Dan Berjalan Di muka Bumi Ini.

Kupersembahkan Karya Kecil Ini Untuk CAhaya Hidup, Yang senantiasa
ada Saat Suka maupun duka (Kedua Orang Tua ,Keluarga Dan Kekasih)

Untuk Ribuan Tujuan Yang Harus di capai, Untuk jutaan Mimpi Yang
akan dikejar, Untuk Sebuah Pengharapan, Agar hidup jauh lebih
bermakna, Karena Tragedi terbesar dalam hidup bukanlah kematian tapi Hidup
Tanpa Tujuan. Teruslah Bermimpi Untuk Sebuah Tujuan, Pastinya Juga Harus Di
Imbangi Dengan Tindakan Nyata, Agar mimpi dan juga angan tidak hanya
menjadi sebuah bayangan Palsu.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji Syukur Kepada Allah SWT, Yang Senantiasa Melimpahkan Rahmat Dan Taufiknya Sehingga Kita Dapat Memperoleh Kekuatan lahir dan Batin serta Petunjuk dalam Menyelesaikan skripsi ini Dengan **Judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN GORONTALO UTARA”**

Berkat Usaha Dan Doa tentunya disertai dengan berbagai usaha sehingga terwujudlah sebuah karya ilmiah dalam bentuk skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Meskipun bukan karya ilmiah yang sempurna, tapi hasil ini hasil yang maksimal di sertai bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa sepenuhnya penyelesaian skripsi ini bukanlah salah satu hal yang mudah, Semudah membalikan telapak tangan, karena tentunya banyak halangan dan rintangan serta hambatan dalam proses penyelesaian.

Berkat Motivasi, Bimbingan, Do'a Serta dukungan Moril maupun materil dari kedua orang tua dan keluarga maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada ayahanda Yus Gabrisch Dan Ibu Laila Mazham, Tante Selvi Gabrisch Dan Om Yohanis Djebarus berkat doa tulus Mereka , Sehingga Penulis diberikan

kemudahan dalam Menyelesaikan studi. Ucapan Terimakasih Buat Kekasih Rancis Walaka.yang telah banyak membantu.

Selanjutnya Ucapan Terimakasih Penulis sampaikan kepada yang Terhormat.

Bapak Mohamad Ichsan Gaffar S.E.,M.AK. Sebagai Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo. Bapak Dr.Abdul Gaffar Latjokke M.si. Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.

Bapak Dr.Arman S.Sos,M.Si. Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, serta selaku pembimbing 1. Ibu Darmawaty Abdul Rajak S.ip.,M.Ap. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan gorontalo. Dr.Fatma M Ngabito S,Ip,M.Si. Sebagai Pembimbing 2. Terima kasih atas bimbingan dan arahan dari awal sampai penyusunan skripsi. Bapak Ibu dosen serta staf dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Pimpinan dan staf kantor KOMINFO Gorontalo Utara,Terima kasih telah memberikan data dan informasi guna penyelesaian skripsi ini. Adik-adikku tersayang: Enjelina Gabris,Ferdinan gabris,Adelina Gabris dan semua keluarga yang selalu memberikan motivasi dan doa dalam menanti keberhasilan studiku.

Penulis menyandari bahwa skripsi ini disusun dengan kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki penulis,namun apabila masih ada kekurangan , penulis dengan lapang dada menerima saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang.

Dengan ucapan Alhamdulillahhi robbil alamin,segala pujibagi Allah SWT,semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan semoga ilmu dan bantuan yang telah diberikan oleh berbagai pihak,Insya Allah akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT serta semoga berkah dan karunia-Nya akan selalu dilimpahkan kepada kita semua dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amiin Ya Rabbal Alamiin.

Wassalamu alaikum Wr. Wb.

Gorontalo, Maret 2022

Penyusun

Yolanda Gabris

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------------------|----------|
| HALAMAN JUDUL | |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | I |
| LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | iv |
| <i>ABSTRACT</i> | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 4 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 2.1 Budaya Organisasi..... | 7 |
| 2.2 Teori Budaya Organisasi..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3 Pengertian Kinerja Aparatur | 11 |
| 2.4 Asas Kinerja Aparatur..... | 12 |
| 2.5 Penyelenggaraan Kinerja Aparatur..... | 13 |
| 2.6 Dimensi Pengukuran Kinerja..... | 14 |
| 2.7 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kualitas Kinerja..... | 16 |
| 2.8 Kerangka Pikir..... | 17 |
| 2.9 Hipotesis..... | 18 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 19 |
| 3.1 Obyek penelitian..... | 19 |
| 3.2 Metode Penelitian..... | 19 |
| 3.2.1 Desain Penelitian..... | 19 |
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel..... | 20 |
| 3.2.3 Populasi dan Sampel..... | 23 |
| 3.2.4 Jenis dan Sumber Data..... | 23 |
| 3.2.5 Prosedur Penelitian..... | 24 |
| 3.2.5.1 Uji Validitas..... | 24 |
| 3.2.5.2 Uji Reliabilitas..... | 26 |
| 3.2.5.3 Konversi Data..... | 27 |
| 3.2.5.4 Rancangan Uji Hipotesis..... | 29 |
| 3.2.6. Pengujian Hipotesis..... | 29 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 32 |
| 4.1. Gambaran umum Lokasi Penelitian..... | 32 |
| 4.2. Hasil Penelitian..... | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 4.2.1 Deskripsi Variabel budaya Organisasi..... | 34 |
| 4.3. Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur..... | 39 |
| 4.1.3 Uji Validasi Dan Rehabilitas..... | 43 |
| BAB V PENUTUP..... | 53 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 53 |
| 5.2 Saran..... | 53 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 61 |
| LAMPIRAN | |

DATAR TABEL

| | |
|--|-----------|
| Tabel 3.1 Operasional Variabel X dan Y..... | 20 |
| Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel..... | 23 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Guildford..... | 26 |
| Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berpenampilan fisik yang menarik karena itu merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas | 34 |
| Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang aktivitas pegawai agar melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat | 35 |
| Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik dalam pekerjaan | 36 |
| Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang pegawai bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah | 36 |
| Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melakukan segala sesuatu sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati..... | 37 |
| Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesame kerja | 37 |
| Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menanamkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan | 38 |
| Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menanamkan sifat keterbukaan dan integritas yang tinggi saat berada di lingkungan pekerjaan..... | 39 |
| Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan dan tidak ada kesalahan saat menjalankan pekerjaan..... | 39 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terampil dan berkinerja maksimal dalam pengembangan kinerja..... | 40 |
| Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat..... | 41 |
| Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan berpikir saat diberikan pekerjaan dadakan | 41 |
| Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan..... | 42 |
| Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki respon yang baik saat diberikan pekerjaan..... | 43 |
| Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Budaya Organisasi <i>Artifact</i> (X1) | 44 |
| Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Keyakinan (X2)..... | 44 |
| Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 45 |
| Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi..... | 45 |
| Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai..... | 46 |
| Tabel 4.20 Korelasi antar Variabel..... | 46 |
| Tabel 4.21 ANOVA ^b | 47 |
| Tabel 4.22 Model Summary..... | 48 |
| Tabel 4.23 Pengujian secara Parsial..... | 49 |
| Tabel 4.24 Coefficients ^a | 50 |
| Tabel 4.25 Korelasi antar Variabel..... | 51 |
| Tabel 4.26 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Budaya Organisasi Keyakinan terhadap Kinerja Pegawai (Y)..... | 52 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir | 17 |
| Gambar 3.1 Struktur Path Analisis | 29 |
| Gambar 4.1 Analisis Jalur Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai..... | 52 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk/mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Pegawai yang berkualitas adalah, pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi/organisasi untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang menentukan dan dibutuhkan dalam organisasi adalah budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar pada perilaku anggota – anggotanya. Bila dalam suatu organisasi sudah terdapat nilai – nilai yang dianut bersama, maka orang yang berada dalam organisasi tersebut akan merasa tenang karena mengetahui apa yang harus dikerjakan. Implementasi nilai – nilai budaya organisasi dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Robbins (2002;279) mengatakan; terdapat tujuh karakter utama yang menjadi elemen – elemen penting suatu budaya organisasi, yaitu: 1) Inovasi dan pengambilan resiko, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi terhadap hasil, 4)

Orientasi terhadap individu, 5) Orientasi terhadap tim, 6) Agresivitas, 7) Stabilitas.

Ketujuh karakter utama diatas merupakan elemen – elemen yang menyatukan setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dalam organisasi. Selain itu, ketujuh elemen tersebut dapat mendeskripsikan tugas dan tanggungjawab masing – masing individu dalam organisasi, sehingga karakter budaya yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi akan berhubungan dengan kinerja individu dalam suatu organisasi

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang. Kepribadian itu berkaitan erat dengan budaya dari individu yang bersangkutan, termasuk budaya organisasi. Mengapa budaya organisasi penting dan mempengaruhi kinerja seseorang? Karena dengan budaya organisasi itu, maka individu dalam organisasi dengan latar belakang atau tingkatan yang berbeda cenderung bisa disatukan dalam pengertian yang sama. Ketidakpedulian pimpinan disuatu instansi terhadap budaya organisasi bisa menjadi bom waktu yang dapat merusak ritme dan irama kerja dalam instansi yang bersangkutan.

Banyak hal yang bisa menjadi penyebab budaya organisasi seorang pegawai menjadi turun, diantaranya adalah; tingkat pendidikan formal, masa kerja dan gaji, serta penunjang peningkatan kesejahteraan yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja. pada dasarnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi segalakan tetapi tidak selamanya mereka bekerja dengan tujuan hanya mendapatkan keuntungan finansial belaka. Selain kebutuhan finansial atau lebih pada kebutuhan fisik dan

biologis, manusia juga membutuhkan spirit dan semangat dalam melakukan segala aktivitasnya. Jika sejak awal pemimpin telah mengetahui atau paling tidak memprediksi kebutuhan pegawainya, maka permasalahan kepegawaian dalam instansi tersebut dapat dicegah atau diminimalisir.

Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara merupakan salah satu unit yang mempunyai tugas penyiapan bahan perumusan kebijakan dan koordinasi pengelolaan urusan administrasi, keuangan, pelayanan dan perlengkapan, memahami tanggung jawab yang diberikan, Kerapian Dalam Melaksanakan Tugas Sesuai dengan pekerjaan.

Namun dari hasil pengamatan tampak bahwa masih ada pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya, kurang maksimalnya koordinasi pengelolaan administrasi dan sikap kerja sebagian aparatur yang kurang perhatian serius terhadap tugas pokoknya.

Fenomena permasalahan diatas tentunya sangat berkaitan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap – tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Seberapa besar pengaruh artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Seberapa besar pengaruh keyakinan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh artifacts (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keyakinan (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat :

1. Untuk Akademisi

Diharapkan akan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang dapat digunakan sebagai acuan atau rekomendasi untuk penyempurnaan – penyempurnaan pemikiran dimasa yang akan datang.

2. Untuk Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi empiris sebagai masukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja khususnya pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.

3. Untuk Peneliti

Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya dalam upaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan akan meneliti lebih lanjut mengenai kinerja dalam rangka mengefektifkan kerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beragam definisi dengan penerjemahan dan pengejawantahan yang beragam. Dengan pemahaman yang beragam itu, menyebabkan dimungkinkannya terdapat sub-budaya pada budaya tertentu dan organisasi tertentu. Akan tetapi satu hal yang harus diingat bahwa individu dengan berbagai latar belakang yang berbeda dalam organisasi cenderung untuk menjelaskan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mas'ud (2004) yang mengatakan “budaya organisasional adalah sistem makna, nilai – nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain”.

Setiap aparatur dalam sebuah organisasi dapat mengetahui dan mengimplementasikan budaya dalam melaksanakan pekerjaannya jika budaya yang dianut memiliki kekuatan sebagai perangkat yang dapat mengarahkan aparatur untuk melakukan pekerjaannya. Dengan demikian budaya organisasi dapat dijadikan sebagai acuan dan barometer dalam melaksanakan pekerjaan.

Budaya itu ada sejak manusia pertama ada. Budaya tidak bisa dilepaskan dari hidup dan kehidupan manusia. Namun demikian budaya tidaklah sesuatu yang menyerupai seperti benda dan dapat diukur dengan hitung – hitungan matematik. Hofstede (1990), mengatakan “budaya bukanlah perilaku yang jelas atau benda yang dapat terlihat dan diamati seseorang”. Budaya ini terletak

dibelakang nilai yang menentukan pola perilaku individu ketika ia berada dalam tataran nilai – nilai organisasi, suasana organisasi dan kepemimpinan.

Budaya merupakan hal unik dan menarik karena budaya mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karya dan pikiran masyarakat. Pada umumnya orang mengukur tingkat kebudayaan suatu komunitas atau bangsa baik secara kualitatif maupun kuantitatif berdasarkan tujuh unsur – unsur kebudayaan yang universal. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Koentjaraningrat (1974;2) bahwa kebudayaan itu meliputi; 1) sistem religi dan upacara keagamaan, 2) sistem dan organisasi kemasyarakatan, 3) sistem pengetahuan, 4) bahasa, 5) kesenian, 6) sistem mata pencaharian hidup, dan 7) sistem teknologi dan peralatan.

Pada poin kedua dari ketujuh sistem yang disampaikan oleh Koentjaraningrat diatas mengacu pada sistem dan organisasi kemasyarakatan. Artinya dengan sistem ini, kebudayaan bisa mengantarkan masyarakat kearah sistem berorganisasi dan bermasyarakat menjadi lebih baik. Lebih jauh lagi tentu kebudayaan dapat membuat individu memiliki etos kerja dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tampaknya ada kesepakatan yang luas bahwa budaya organisasi mengacu kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Brown mengembangkan unsur – unsur dasar budaya organisasi berdasarkan kerangka yang dikembangkan oleh Schein dalam bukunya Asri Laksmi Riani (2011;26), unsur – unsur budaya organisasi adalah :

1. Artifacts (Unsur dasar organisasi yang paling mudah dikenali karena ia dapat dilihat, didengar, dan dirasakan).
2. Keyakinan, nilai – nilai, dan sikap yang berlaku didalam organisasi. Nilai lebih mengarah pada kode moral etika yang menjadi penentu apa yang sebaiknya dilakukan.

Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima dilingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak.

2.2 Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diakui oleh para anggota organisasi. Oleh karena itu dapat diperkirakan bahwa individu dengan berbagai latar belakang dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi cenderung untuk menjelaskan budaya organisasi dalam pengertian yang sama. Lalu sebenarnya apa budaya organisasi itu? Menurut Robbins (1994 : 479) setidaknya terdapat enam definisi tentang budaya organisasi. 1) nilai – nilai dominan yang didukung oleh organisasi, 2) falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, 3) cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, 4) asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi, 5) budaya organisasi

merujuk pada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama, 6) budaya organisasi adalah bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Budaya organisasi seharusnya berimplikasi pada peningkatan kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan memiliki pemahaman yang memadai tentang budaya organisasi, setidaknya individu dapat memiliki hal – hal sebagai berikut : adanya inisiatif individual yang mencakup tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu. Toleransi terhadap tindakan beresiko akan tetapi memiliki perhitungan akan akibat dari pengambilan kebijakan itu. Dapat menentukan arah, sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi. Memiliki integrasi, artinya, unit – unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Adanya dukungan dari manajemen, sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka. Adanya kontrol; pengawasan dan peraturan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai. Memiliki identitas; artinya para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai

organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi secara keseluruhan baik atasan maupun bawahan tanpa memandang tingkatan status dalam organisasi tersebut.

2.3 Pengertian Kinerja Aparatur

Standar penilaian terhadap seseorang yang dikemudian dikatakan berhasil atau gagal dalam melaksanakan tugasnya ditentukan melalui kinerja yang dilakukannya. Dengan demikian kinerja bukanlah penilaian sesaat terhadap aparatur dalam sebuah instansi atau organisasi. Kinerja aparatur mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan. Waldman (1994) mengatakan “kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat – syarat tugas yang ada pada masing – masing individu dalam organisasi”.

Kinerja tidak dapat hanya dilihat dari satu sisi penilaian saja. Kinerja harus dipandang dari sudut kualitas hasil kerja. Jika organisasi hanya terpaku pada kuantitas, maka aparatur akan lebih mengacu pada capaian jumlah dengan mengesampingkan kualitas. Demikian juga sebaliknya jika kinerja hanya diukur berdasarkan kualitas, maka capaian kerja yang telah ditentukan kemungkinan besar tidak akan terpenuhi. Soeprihantono (1988) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang aparatur selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selain masalah kuantitas dan kualitas, kinerja juga harus diperhitungkan berdasarkan akumulasi waktu dalam periode tertentu. Hal tersebut dilakukan agar penilaian terhadap aparatur menjadi lebih obyektif. Artinya dalam kurun waktu tertentu tersebut aparatur memiliki kesempatan untuk memperbaiki kesalahan kerja dan meningkatkan kinerja yang telah baik. Disamping itu kinerja juga dipengaruhi oleh hal – hal lain seperti disampaikan Rivai (2004) menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat – sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Sementara itu Simanjuntak (2001) mengatakan bahwa “kinerja di pengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai, 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja,) 3) Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.4 Asas Kinerja Aparatur

Pengertian kinerja mengacu pada melaksanakan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai yang dilaksanakan dengan rasa tanggungjawab serta mendapatkan hasil dari pekerjaan itu. Hasil yang dimaksud dapat berupa hasil kerja kuantitatif dan juga dapat berupa hasil kualitatif. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai sebagai bentuk prestasi kerja. Kinerja dapat berupa hasil pemikiran ataupun berupa wujud nyata sesuai dengan tugas masing – masing individu dalam sebuah organisasi.

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara Bernandin & Russell (1993:135) kinerja adalah catatan capaian yang dihasilkan dari tugas/pekerjaan tertentu yang diberikan dengan pengukuran pada tempo atau kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja tidak dapat dinilai pada awal pekerjaan itu diberikan. Kinerja dapat diperhitungkan setelah pegawai menyelesaikan tugas sesuai kurun waktu telah ditentukan.

2.5 Penyelenggaraan Kinerja Aparatur

Setiap aparatur dalam sebuah organisasi pada prinsipnya memiliki tugas untuk melayani. Mindset bahwa pegawai pemerintahan itu adalah orang yang harus dilayani oleh masyarakat harus segera di ubah. Aparatur pemerintah dituntut untuk selalu berbenah dan meningkatkan kinerja yang berujung pada terlayannya kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Di tengah kondisi masyarakat yang

semakin kritis dan sering menuntut perbaikan pelayanan maka aparaturnya dituntut untuk segera mengubah paradigma yang semula minta dilayani menjadi selalu ingin melayani.

Jika paradigma telah mengalami perubahan di setiap aparaturnya, maka kemungkinan pelayanan prima bagi publik dapat tercapai. Perbaikan pada proses pelayanan segera terpenuhi. Memperhatikan percepatan waktu penyelesaian setiap tugas yang diberikan. Segera menyahuti pengaduan masyarakat dan konsisten menerapkan standar pelayanan yang telah ditentukan serta selalu berusaha kreatif dan memperbaiki pelayanan. Dengan perubahan paradigma tersebut maka kepuasan masyarakat/konsumen akan menjadi kepuasan kerja setiap aparaturnya.

2.6 Dimensi Pengukuran Kinerja

Setiap organisasi atau instansi tertentu pasti memiliki ukuran dan standar yang berbeda-beda dalam menilai dan mengukur kinerja para pegawai atau aparaturnya. Akan tetapi terdapat beberapa indikator penilaian yang hampir pasti ada pada indikator penilaian tersebut.

Agus Dharma dalam bukunya *Manajemen Supervisi* (2003:335) mengatakan “hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :”

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) menyampaikan 6 kriteria dasar dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. Quality terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. Quantity terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. Timeliness terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. Cost-effectiveness terkait dengan tingkat penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber – sumber organisasi.
- e. Need for supervision terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. Interpersonal impact terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Berdasarkan pendapat Dharma di atas, selain berkaitan dengan faktor jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas) maka hal yang pasti ada dalam indikator penilaian kinerja adalah waktu. Adanya kurun waktu menjadi acuan dan penentuan penilaian kinerja terhadap aparatur. Artinya bahwa penilaian kinerja terhadap pegawai atau aparatur harus memperhitungkan kemampuan pegawai berdasarkan beban kerja dan waktu yang tersedia.

2.7 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja

Dua faktor utama sebagai penentu pencapaian keberhasilan kinerja atau prestasi individu dalam sebuah organisasi. Kedua hal tersebut adalah faktor diri sendiri dan faktor lingkungan organisasi dengan segala aspeknya. Faktor – faktor penentu tersebut diperjelas dengan pendapat Mangkunegara (2005:16-17) dengan uraian sebagai berikut :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang dimiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari – hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain

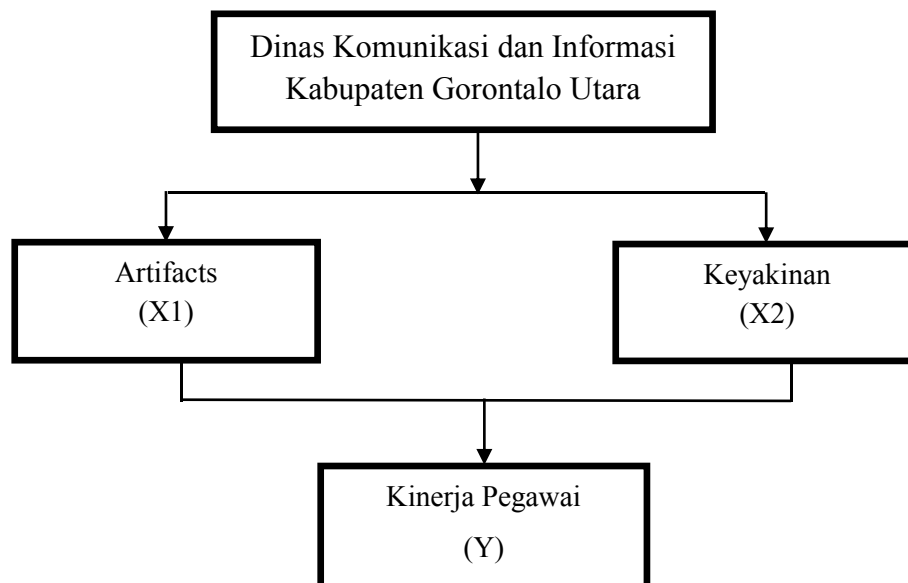
uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan, bahwa faktor individu dan faktor lingkungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.8 Kerangka Pikir

Penelitian ini mengacu pada hubungan antara karakter budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara. Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran



(X_1X_2 & Y menurut Schein dalam buku budaya organisasi oleh Asri Laksmi Riani : 26).

Kerangka pikir diatas menggambarkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan kerangka pikir ini, maka penelitian ini akan lebih mengarah pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

2.9 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka hipotesis :

1. Artifacts (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Artifacts (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Keyakinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara

BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam Bab sebelumnya, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara dan direncanakan selama 3 bulan.

Adapun alasan pemilihan obyek tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pemerintahan kabupaten merupakan unit birokrasi pemerintahan yang tertinggi dan sangat strategis di daerah yang dapat menjadi barometer pelaksanaan birokrasi pemerintahan di daerah kabupaten utamanya dalam peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan masyarakat.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan adalah deskriptif berdasarkan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang terpilih sebagai sampel dalam hal ini pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara, sedangkan data sekunder merupakan data penunjang yang berhubungan dengan penelitian ini yang diperoleh dari pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel – variabel korelasi.

- Budaya organisasi adalah sistem makna nilai – nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.
- Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang aparatur selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel X dan Y

| Variabel | Sub Variabel | Indikator |
|--------------------------|------------------|---|
| Budaya Organisasi (X) | - Artifacts (X1) | <ul style="list-style-type: none"> - Penampilan fisik yang dimiliki oleh pegawai memiliki peranan penting dalam melaksanakan tugas. - Dengan perkembangan teknologi yang sangat menunjang aktivitas pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu dengan cepat dan tepat. - Tutur kata dan bahasa serta pola perilaku yang santun merupakan modal utama bagi |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Menurut Schein dalam Asri Laksmi Riani (2011;26)</p> <p>Kinerja Aparatur</p> | <p>- Keyakinan (X2)</p> <p>- Kuantitas</p> | <p>pegawai untuk membentuk pribadi – pribadi yang diharapkan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai selalu bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah. - Segala sesuatu dilakukan atau dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati. - Moral dan etika : pegawai harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama. - Kejujuran : pegawai harus selalu menanamkan sifat jujur dalam mengemban amanah yang diberikan oleh atasan. - Keterbukaan dan integritas ; dalam menjalankan aktivitas sehari – hari pegawai mempunyai sifat keterbukaan serta integritas yang tinggi terhadap sesama. <p>- Jumlah beban kerja yang dapat diselesaikan pegawai.</p> |
|---|--|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p>(Y)</p> <p>Menurut Agus Dharma dalam bukunya Managemen Supervisi (2003:35)</p> | <p>- Kualitas</p> <p>- Ketepatan waktu</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. - Jumlah resiko pekerjaan. - Sangat di tuntutan Kinerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya. - Terampil dalam mengembangkan pemikiran kinerja. - Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan . - Kecepatan berpikir dan bertindak pada pekerjaan yang diberikan secara tiba – tiba. - Respon dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. |
|---|--|--|

Masing – masing variabel yang diukur akan menggunakan kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala Likert. Kuesioner akan disusun dengan menyiapkan lima (5) pilihan pertanyaan yakni selalu, sering, kadang – kadang, jarang, dan tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu seperti tampak dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.2
Bobot nilai variabel

| Pilihan | Bobot |
|--------------------------------|--------------|
| Sangat Puas/Selalu | 5 |
| Puas/Sering | 4 |
| Cukup Puas/Kadang – kadang | 3 |
| Tidak Puas/Jarang | 2 |
| Sangat Tidak Puas/Tidak pernah | 1 |

3.2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2002:57)

Nazir (1988:3) mengatakan populasi adalah berkenan dengan data, bukan orang atau bendanya. Kemudian populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap (Handari, 1995:141)

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara, yang berjumlah 27 orang.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dengan menggunakan angket dan wawancara yang akan didistribusikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara yang ditetapkan sebagai sampel.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi serta melihat secara langsung dan mencari informasi yang ada kaitannya dilapangan.
2. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para aparatur Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara.

3.2.5 Prosedur Penelitian

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

3.2.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing pertanyaan - pertanyaan 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 kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

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

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

Dimana :

X = Variabel bebas (*Independent*)

Y = Variabel terikat (*Dependent*)

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya di hitung dengan uji t dengan rumus :

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

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t – student dan dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n – 2), taraf signifikan 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 dapat diketahui dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi nilai r , seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Koefisien Guildford

| R | Keterangan |
|-----------------|------------------------|
| $0,000 < 0,199$ | Korelasi sangat rendah |
| $0,200 < 0,399$ | Korelasi Rendah |
| $0,400 < 0,699$ | Korelasi Sedang |
| $0,700 < 0,899$ | Korelasi Tinggi |
| $0,900 < 1,000$ | Korelasi Sangat Tinggi |

3.2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang valid.

Uji perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik belah dua dari Spearman Brown, yang langkah – langkahnya 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 *produc 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 dari setiap pernyataan akan ditunjukkan dengan hasil r_i positif dan r hitung $> r$ tabel, berarti item pernyataan adalah *reliable*/andal.

3.2.5.3 Konversi Data

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarkan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisa penelitian ini, maka peneliti perlu melakukan konversi data.

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode menurut Riduwan (2008 : 187) dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- a. Mencari data skor terbesar dan terkecil.
- b. Mencari nilai rentangan (R) dengan rumus :

$$R = \text{skor terbesar} - \text{skor terkecil}$$

c. Mencari banyaknya kelas (BK) dengan rumus :

$$BK = 1 + 3.3 \log n \text{ (rumus Sturges)}$$

d. Mencari nilai panjang kelas (i) dengan rumus :

$$i = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

e. Membuat tabulasi dengan tabel penolong;

| No. | Kelas interval | fi | Nilai Tengah (Xi) | X_i^2 | $f \cdot X_i$ | $f \cdot X_i^2$ |
|--------|----------------|------------|-------------------|---------|----------------------|------------------------|
| 1. | | | | | | |
| 2. | | | | | | |
| Jumlah | | Σf | | | $\Sigma f \cdot X_i$ | $\Sigma f \cdot X_i^2$ |

f. Mencari rata – rata (*mean*), dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\Sigma fX_i}{n}$$

g. Mencari simpangan baku (standar deviasi) dengan rumus :

$$S = \sqrt{\frac{n \cdot \Sigma fX_i^2 - (\Sigma fX_i)^2}{n \cdot (n - 1)}}$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

$$T_i = 50 + 10 \frac{(X_i - x)}{S}$$

Dimana:

T_i : Data Interval

X_i : Data Ordinal

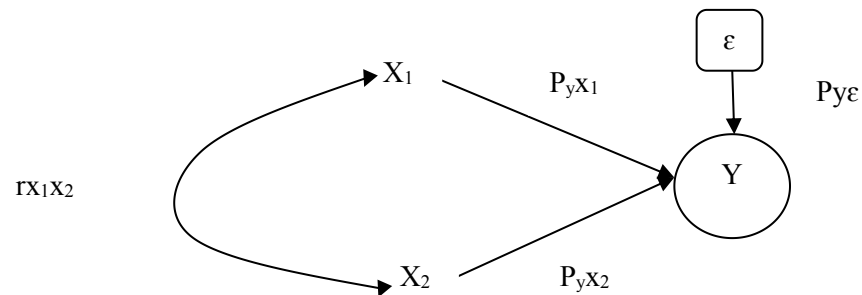
\bar{x} : Nilai rata – rata

S : Simpangan baku

3.2.5.4 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala interval serta analisa jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 3.1
Struktur Path Analysis



Dimana :

X_1 = Artifacts

X_2 = Keyakinan

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang mempengaruhi Y .

3.6 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka pengujian hipotesis menggunakan path analisis akan dilakukan dengan langkah – langkah berikut.

1. Membuat persamaan struktural, yaitu.

$$Y = \beta_{y_1}X_1 + \beta_{y_2}X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X_1 , X_2 , dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{y_i} ($i=1,2$)
6. Menghitung R^2_y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 terhadap Y
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($\beta_{y\epsilon}$)
8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent yaitu :
 - a. Pengaruh langsung

$$Y \longleftarrow x_1 \longrightarrow Y = (\beta_{y_1}) (\beta_{y_1}) \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \longleftarrow x_1 \longrightarrow Y$$

= $(\beta_{y_i}) (R_{yix}) (\beta_{y_j})$, dimana i = yang berpengaruh dan j = yang dilalui.

Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung +

pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus = $\beta_{y_i}^2 + \sum \beta_{y_i} r_{yix}$.

9. Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Hipotesis pertama :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Rumus secara matematis adalah :

$$H_0 : \beta_{y_1} > \beta_{y_2} \dots \beta_{y_k} > 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang – kurangnya ada sebuah } \beta_{y_i} < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2_{yX_1X_2\ldots X_k}}{k (1 - R^2_{yX_1X_2\ldots X_k})}$$

Kriteria uji :

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{daftar}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{daftar}$

Hipotesis kedua :

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan adalah :

$$H_0 : \rho_{YX_i} = 0$$

$$H_0 : \rho_{YX_i} \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan adalah t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_i = \frac{\frac{PYX_i}{\sqrt{(1 - R^2_{yX_1\ldots X_k})C_{ii} \sum X^2_{th}}}}{n - k - 1}$$

Kriteria uji :

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{daftar}$

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{daftar}$.

Untuk melakukan pengujian yang akan dilakukan dari metode analisis jalur dengan menggunakan program komputer SPSS versi 21 dan program Microsoft Excel versi 2003.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas komunikasi dan informasi kabupaten gorontalo utara adalah satu organisasi perangkat daerah yang lahir atas pemberlakuan peraturan pemerintah nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah yang mengisyaratkan pemerintah daerah dalam pembentukan organisasi perangkat daerah harus berdasarkan atas asas :

- a. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah ;
- b. Intesitas urusan pemerintahan dalam potensi daerah;
- c. Efisiensi ;
- d. Efektifitas;
- e. Pembagian abis tugas
- f. Rentan kendali
- g. Tata kerja yang jelas dan
- h. Fleksibilitas

Berdasar dari ke delapan asas diatas maka dinas komunikasi dipisahkan dari dinas perhubungan,komunikasi dan informatika.Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) memiliki 3 (tiga) landasan utama yaitu : transparansi,akuntabilitas dan partisipasi. Akuntabilitas dalam hal ini merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi

untuk mempertanggung jawabkan pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan .

sebagai bentuk pertanggungjawaban kewajiban organisasi dalam rangka akuntabilitas diatas, maka dinas komunikasi dan informatika kabupaten gorontalo utara,dalam melaksanakan tugas pokok perlu menyusun laporan kinerja diakhir tahun pelaksanaan kinerja selama tahun 2019,sesuain dengan program/kegiatan yang tertuang dalam rencana kerja tahun (RKT) 2019,sebab laporan kinerja merupakan sarana pengukuran dan evaluasi kinerja dinas komunikasi dan informatika kabupaten gorontalo utara dan juga sebagai tolakukur dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat dibidang komunikasi dan informatika.

Didalam peraturan daerah nomor 3 tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi perangkat daerah kabupaten gorontalo utara dinas komunikasi dan informatika sesuain tugas pokok dan fungsinya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembantuan dibidang komunikasi dan informatika.

Agar mencapai hasil (outcome) yang optimal maka program kegiatan dinas komunikasi dan informatika yang telah dianggarkan melalui APBD/PAPBD tahun 2019 sesuai visi misi,tujuan,sasaran,indicator dan tolak ukur kinerja kegiatan serta rencana tingkat capaian program kegiatan (tingkat kinerja) dapat terlaksana dengan baik sesuai rencana kerja pemerintah daerah (RKPD) kabupaten

gorontalo utara tahun 2019 dan rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) kabupaten gorontalo utara tahun 2013 s/d 2019.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisioner. Peneliti akan melakukan deskripsi pada variabel X dan variabel Y secara terpisah.

4.2.1 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel budaya organisasi yaitu variabel budaya organisasi *artifacts* dan variabel budaya organisasi keyakinan.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pegawai berpenampilan fisik yang menarik karena itu merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 1 | 4 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 2 | 7 |
| 4 | Sering | 5 | 19 |
| 5 | Selalu | 19 | 70 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berpenampilan fisik yang menarik karena itu merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 70% yang menyatakan pegawai selalu berpenampilan fisik yang menarik karena itu merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang aktivitas pegawai agar melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 1 | 4 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 2 | 7 |
| 4 | Sering | 6 | 22 |
| 5 | Selalu | 18 | 67 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang aktivitas pegawai agar melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat dapat dilihat bahwa dari 27 responden yang menjawab sebanyak 67% yang menyatakan bahwa pegawai selalu melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang aktivitas pegawai agar melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik dalam pekerjaan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 1 | 4 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 2 | 7 |
| 4 | Sering | 7 | 26 |
| 5 | Selalu | 17 | 63 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik dalam pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 63% yang menyatakan pegawai selalu menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik dalam pekerjaan.

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 | 1 | 4 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 2 | 7 |
| 4 | Sering | 5 | 19 |
| 5 | Selalu | 19 | 70 |
| Total | | 27 | 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 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 70% yang menyatakan pegawai selalu bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melakukan segala sesuatu sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 1 | 4 |
| 4 | Sering | 2 | 7 |
| 5 | Selalu | 24 | 89 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai melakukan segala sesuatu sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 89% yang menyatakan pegawai selalu melakukan segala sesuatu sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |

| | | | |
|-------|--------|----|-----|
| 4 | Sering | 1 | 4 |
| 5 | Selalu | 26 | 96 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama kerjadapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 96% yang menyatakan pegawai selalu memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesama kerja.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menanamkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 1 | 4 |
| 5 | Selalu | 26 | 96 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menanamkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 96% yang menyatakan pegawai selalu menanamkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menanamkan sifat keterbukaan dan integritas yang tinggi saat berada di lingkungan pekerjaan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 2 | 7 |
| 5 | Selalu | 25 | 93 |
| Total | | 27 | 100 |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menanamkan sifat keterbukaan dan integritas yang tinggi saat berada di lingkungan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 93% yang menyatakan pegawai selalu menanamkan sifat keterbukaan dan integritas yang tinggi saat berada di lingkungan pekerjaan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur

Variabel kinerja aparaturakan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel disiplin kerja disusun peneliti dalam bentuk 6 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan dan tidak ada kesalahan saat menjalankan pekerjaan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 7 | 26 |
| 5 | Selalu | 20 | 74 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan dan tidak ada kesalahan saat menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 74% yang menyatakan pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan dan tidak ada kesalahan saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang pegawai terampil dan berkinerja maksimal dalam pengembangan kinerja

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|----|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 1 | 4 |
| 4 | Sering | 5 | 19 |
| 5 | Selalu | 21 | 78 |

| | | |
|-------|----|-----|
| Total | 27 | 100 |
|-------|----|-----|

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai terampil dan berkinerja maksimal dalam pengembangan kinerja dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 78% yang menyatakan pegawai selalu terampil dan berkinerja maksimal dalam pengembangan kinerja.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 7 | 26 |
| 5 | Selalu | 20 | 74 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 74% yang menyatakan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan berpikir saat diberikan pekerjaan dadakan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 7 | 26 |
| 5 | Selalu | 20 | 74 |
| Total | | 27 | 100 |

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan berpikir saat diberikan pekerjaan dadakan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 74% yang menyatakan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan berpikir saat diberikan pekerjaan dadakan.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 5 | 19 |
| 5 | Selalu | 22 | 81 |
| Total | | 27 | 100 |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 81% yang menyatakan pegawai selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki respon yang baik saat diberikan pekerjaan

| No | Pilihan Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|-------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Pernah | 0 | 0 |
| 2 | Jarang | 0 | 0 |
| 3 | Kadang-kadang | 0 | 0 |
| 4 | Sering | 4 | 15 |
| 5 | Selalu | 23 | 85 |
| Total | | 27 | 100 |

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki respon yang baik saat diberikan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 27 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 85% yang menyatakan pegawai selalu memiliki respon yang baik saat diberikan 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) = 27, maka df yang digunakan = $27-2= 25$ dengan nilai α

=0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3809. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi(X).

Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Budaya Organisasi *Artifact*(X1)

| Item | Corrected Item- Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------|----------|
| Item 1 | 0.996 | 0.3809 | Valid |
| Item 2 | 0.985 | 0.3809 | Valid |
| Item 3 | 0.975 | 0.3809 | Valid |
| Item 4 | 0.996 | 0.3809 | Valid |

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi Keyakinan (X2)

| Item | Corrected Item- Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------|----------|
| Item 1 | 0.856 | 0.3809 | Valid |
| Item 2 | 0.392 | 0.3809 | Valid |
| Item 3 | 0.852 | 0.3809 | Valid |
| Item 4 | 0.897 | 0.3809 | 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 kinerja aparatur (Y).

Tabel 4.17 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

| Item | Corrected Item- Total Correlation | r tabel | Kriteria |
|--------|--------------------------------------|---------------|----------|
| Item 1 | 0.750 | 0.3809 | Valid |
| Item 2 | 0.792 | 0.3809 | Valid |
| Item 3 | 0.613 | 0.3809 | Valid |
| Item 4 | 0.613 | 0.3809 | Valid |
| Item 5 | 0.833 | 0.3809 | Valid |
| Item 6 | 0.706 | 0.3809 | 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).

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

| Kepemimpinan | Cronbach's Alpha | Jumlah Item | Keputusan |
|------------------|---------------------|-------------|-----------|
| <i>Artifacts</i> | 0.992 | 4 | Reliabel |
| Keyakinan | 0.709 | 4 | Reliabel |

Dari hasil output didapatkan nilai $\alpha > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk budaya organisasi(X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja aparatur(Y).

Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

| Cronbach's Alpha | Jumlah Item |
|------------------|-------------|
| .807 | 6 |

Dari hasil output didapatkan nilai $\alpha 0.807 > 0.6$ maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja aparatur (Y) adalah reliabel.

4.1.5 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 4.20 Korelasi antar Variabel

| | X1_Pendidikan | X2_Latihan | Y_Prestasi Kerja |
|--------------------------------------|---------------|------------|------------------|
| X1_Arti fatcs Pearson Correlation | 1 | .092 | -.019 |
| X2_Ke yakinan Pearson Correlation | .092 | 1 | .729 |
| Y_Kine Pearson Correlation | -.019 | .729 | 1 |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif dan negatif 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 untuk korelasi yang bertanda negatif.

4.1.5.1 Pengujian Secara Simultan

Tabel 4.21 ANOVA^b

| Model | F Hitung | Sig. |
|--------------|-------------|-------------------|
| 1 Regression | 14.038 | .000 ^a |

a. Predictors: (Constant), X2_Keyakinan, X1_Artifacts

b. Dependent Variable: Y_KinerjaAparatur

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

Ho : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi terhadap kinerja aparatur (model tidak layak)

H_1 : ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasiterhadap kinerja aparatur (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- H_0 ditolak bila $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

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 organisasiterhadap kinerja aparatur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi *artifacts* dan budaya organisasi keyakinan berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.22 Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | .734 ^a | .539 | .502 |

a. Predictors: (Constant), X2_Keyakinan, X1_Artifacts

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari budaya organisasi *artifacts* (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.734 atau 73,4%.

4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

Tabel 4.23 Pengujian secara Parsial

| Model | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|---------------------------|-------|------|
| | Beta | | |
| 1 (Constant) | | -.347 | .732 |
| X1 <i>Artifacts</i> | -.087 | -.623 | .539 |
| X2 Keyakinan | .737 | 5.297 | .000 |

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Pegawai

Karena didapatkan ada $\rho_{yxi} \neq 0$ i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 4.22 coefficients*) adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

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

(Budaya organisasi *artifacts* dan budaya organisasi keyakinan tidak signifikan)

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

(Budaya organisasi *artifacts* dan budaya organisasi keyakinan signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

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

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig) Artifacts (X1)} = 0.539 > \alpha (0,05)$

$P\text{-value (sig) Keyakinan (X2)} = 0.000 < \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi keyakinan signifikan.

4.1.5.3 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 4.24 Coefficients^a

| Model | Standardized Coefficients |
|--------------|---------------------------|
| | Beta |
| X2_Keyakinan | .737 |

a. Dependent Variable: Y_Kinerja Pegawai

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

$$\rho_{yx2} = 0.737$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2}X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.737X_2 + \varepsilon$$

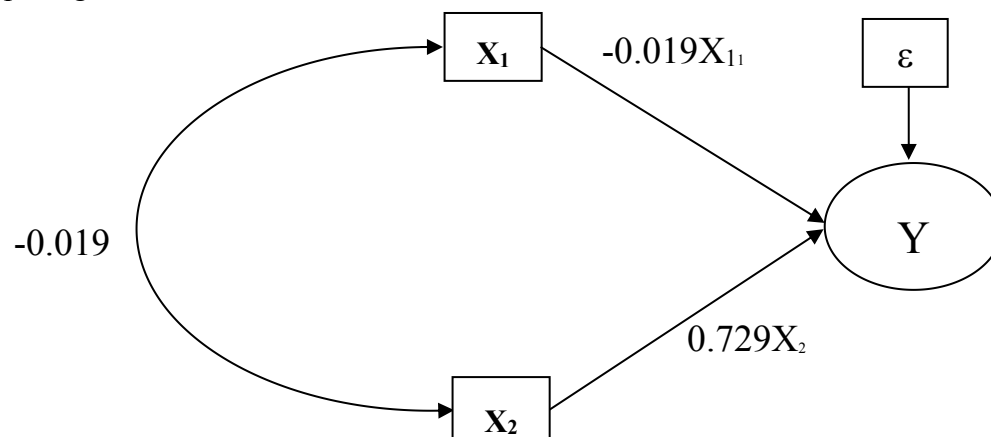
4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

Tabel 4.25 Korelasi antar Variabel

| Hubungan | Koefisien Korelasi | Nilai Sig | Nilai alpha | Kesimpulan |
|--|--------------------|-----------|-------------|--|
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi <i>Artifacts</i> (X1) (r_{yx1}) | -0.019 | 0.927 | 0.05 | Nilai Sig > Nilai alpha maka Tidak Signifikan |
| Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi Keyakinan (X2) (r_{yx2}) | 0.729 | 0.000 | 0.05 | Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan |
| <i>Artifacts</i> (X1) dengan Keyakinan(X2) (r_{x1x2}) | -0.019 | 0.927 | 0.05 | Nilai Sig > Nilai alpha maka, tidak signifikan |

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan diagram di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi *artifacts*(X1) dan keyakinan (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif baik antara kedua variabel dan variabel X1, X2 dengan Y. Namun, dari pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa yang signifikan berkorelasi hanya variabel budaya organisasi keyakinan (X2) terhadap kinerja aparatur. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel budaya organisasi keyakinan(X2).

Tabel 4.26 Pengaruh langsung dan tidak langsung (X1) Budaya Organisasi Keyakinan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Pengaruh langsung dan tidak langsung | | | Nilai Kontribusi |
|--------------------------------------|-----------------|------------------|----------------------|
| X2 langsung | $py_{x2.pyx2}$ | $(0.729)(0.729)$ | $0.531 \approx 0.53$ |
| X2 melalui X1 | $py_{x2.rx2x1}$ | $(0.729)(0.092)$ | $0.067 \approx 0.07$ |
| Total Pengaruh X2 terhadap Y. | | | 0.60 |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel budaya organisasi keyakinan(X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.60 atau 60%.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi yang terdiri dari variabel *artifact* (X1) dan keyakinan (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 73,4%.
2. Budaya organisasi (X) yakni *artifacts* (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Budaya Organisasi (X) yakni keyakinan (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 60%.

5.2 Saran

1. Saran peneliti untuk peneliti selanjutnya adalah menambahkan jumlah sampel sehingga hasil dari analisis variabel independen bisa mempengaruhi variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai.
2. Di sarankan Kepada Dinas Komunikasi dan informasi kabupaten gorontalo utara untuk tetap meningkatkan penerapan disiplin pegawai, sehingga jika disiplin pegawai tinggi pasti kinerjanya juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mas'ud. 2004. **Survai Diagnosis Organisasional**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Koentjaraningrat. 1974. **Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan**. PT Gramedia. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi 2006. **Prosedur Penelitian**. Rineka Cipta. Jakarta
- Dharma Agus. 2003. **Manajemen Supervisi**, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2008. **Metode dan Teknik Menyusun Tesis**. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara 2000:67 **Asas Kinerja Aparatur** .Manajemen Sumber daya manusia perusahaan
- Bernardin, HJ. & Russel, J.E.A. 1993 **Human Resource Management**. Mc Graw Hill In. Singapore.
- Riduwan. 2009. **Metode & Teknik Menyusun Proposal**. Alfabeta, Bandung.
- Simanjuntak. 2001. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Riani Laksimini Riani. **Budaya Organisasi**. Edis Pertama, Cetakan Pertama 2011, Graha Ilmu.
- Said, M. MaSUD 2009. **Birokrasi di Negara Birokratis**. UMM Press.
- Sudarmanto, SIP, M.Si. 2009. **Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephan **Teori Organisasi: struktur Desait dan Aplikasi alih Bahasa**, Jusuf Udaya – Jakarta : Arcan, 1994

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

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

| Correlations | | | | | | |
|--------------|---------------------|---------|--------|--------|---------|-----------|
| | | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | SkorTotal |
| Item1 | Pearson Correlation | 1 | .979** | .959** | 1.000** | .996** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item2 | Pearson Correlation | .979** | 1 | .935** | .979** | .985** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item3 | Pearson Correlation | .959** | .935** | 1 | .959** | .975** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item4 | Pearson Correlation | 1.000** | .979** | .959** | 1 | .996** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| SkorTotal | Pearson Correlation | .996** | .985** | .975** | .996** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .992 | 4 |

Correlations

| | | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | SkorTotal |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| Item1 | Pearson Correlation | 1 | -.065 | .812** | .538** | .856** |
| | Sig. (2-tailed) | | .748 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item2 | Pearson Correlation | -.065 | 1 | -.038 | .693** | .392* |
| | Sig. (2-tailed) | .748 | | .849 | .000 | .043 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item3 | Pearson Correlation | .812** | -.038 | 1 | .693** | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .849 | | .000 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item4 | Pearson Correlation | .538** | .693** | .693** | 1 | .897** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| SkorTotal | Pearson Correlation | .856** | .392* | .852** | .897** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .043 | .000 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .709 | 4 |

Correlations

| | | Item1 | Item2 | Item3 | Item4 | Item5 | Item6 | SkorTotal |
|-----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|
| Item1 | Pearson Correlation | 1 | .522** | .229 | .421* | .588** | .467* | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | | .005 | .251 | .029 | .001 | .014 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item2 | Pearson Correlation | .522** | 1 | .358 | .194 | .685** | .599** | .792** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | | .067 | .332 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item3 | Pearson Correlation | .229 | .358 | 1 | .421* | .371 | .229 | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .251 | .067 | | .029 | .057 | .250 | .001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item4 | Pearson Correlation | .421* | .194 | .421* | 1 | .371 | .229 | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .332 | .029 | | .057 | .250 | .001 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item5 | Pearson Correlation | .588** | .685** | .371 | .371 | 1 | .606** | .833** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .057 | .057 | | .001 | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| Item6 | Pearson Correlation | .467* | .599** | .229 | .229 | .606** | 1 | .706** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .001 | .250 | .250 | .001 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |
| SkorTotal | Pearson Correlation | .750** | .792** | .613** | .613** | .833** | .706** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 | 27 |

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

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807 | 6 |

Correlations

| | | X1 | X2 | Y |
|----|---------------------|------|------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .092 | -.019 |
| | Sig. (2-tailed) | | .647 | .927 |
| | N | 27 | 27 | 27 |
| X2 | Pearson Correlation | .092 | 1 | .729** |

| | | | | |
|---|---------------------|-------|--------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .647 | | .000 |
| | N | 27 | 27 | 27 |
| Y | Pearson Correlation | -.019 | .729** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .927 | .000 | |
| | N | 27 | 27 | 27 |

** . 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 | .734 ^a | .539 | .501 | 1.33128 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 49.761 | 2 | 24.880 | 14.038 | .000 ^a |
| | Residual | 42.536 | 24 | 1.772 | | |
| | Total | 92.296 | 26 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -2.072 | 5.970 | | -.347 | .732 |
| | X1 | -.044 | .071 | -.087 | -.623 | .539 |
| | X2 | 1.598 | .302 | .737 | 5.297 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Surveyor :

No :

LEMBAR KUESIONER

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara”**. Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pada setiap nomor pertanyaan berilah tanda (✓) tepat pada kolom yang tersedia sesuai dengan penilaian anda.

Keterangan jawaban:

TP : Tidak Pernah

JRG : Jarang

KDG : Kadang-Kadang

SRG : Sering

SL : Selalu

A. Budaya Organisasi-Artifacts (X₁)

| No | Pernyataan | TP | JRG | KDG | SRG | SL |
|----|---|----|-----|-----|-----|----|
| 1 | Pegawai berpenampilan fisik yang menarik karena itu merupakan peranan penting dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 2 | Pegawai melakukan pengembangan teknologi untuk menunjang aktivitas pegawai agar melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat | | | | | |
| 3 | Pegawai menggunakan tutur kata dan bahasa yang baik dalam pekerjaan | | | | | |
| 4 | Pegawai bekerja sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan oleh pemerintah | | | | | |

B. Budaya Organisasi- Keyakinan (X₂)

| No | Pernyataan | TP | JRG | KDG | SRG | SL |
|----|---|----|-----|-----|-----|----|
| 1 | Pegawai melakukan segala sesuatu sesuai dengan prosedur dan program yang telah disepakati | | | | | |
| 2 | Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan rekan sesame kerja | | | | | |
| 3 | Pegawai menanamkan kejujuran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan | | | | | |
| 4 | Pegawai menanamkan sifat keterbukaan dan integritas yang tinggi saat berada di lingkungan pekerjaan | | | | | |

C. Kinerja Aparatur (Y)

| no | Pernyataan | TP | JRG | KDG | SRG | SL |
|----|---|----|-----|-----|-----|----|
| 1 | Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai beban kerja yang diberikan dan tidak ada kesalahan saat menjalankan pekerjaan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Pegawai terampil dan berkinerja maksimal dalam pengembangan kinerja | | | | | |
| 3 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | | | | | |
| 4 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kecepatan berpikir saat diberikan pekerjaan dadakan | | | | | |
| 5 | Pegawai teliti dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Pegawai memiliki respon yang baik saat diberikan pekerjaan | | | | | |

Saran :

.....

“DATA YANG ANDA BERIKAN ADALAH EMAS BAGI KAMI”



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

Jl. KusnoDanupoyoKomp. Blok Plan Kecamatan Kwandang Kode Pos 96252



SURAT PERNYATAAN

Nomor : 555/DKI/40 / XII /2021

Berdasarkan surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor 070/kesbangpol-rekom/123/XII/2021 Tanggal 13 Desember 2021 Tentang Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo, maka dengan ini kami sampaikan :

| | | |
|-------------------|---|--|
| Nama | : | YOLANDA GABRIS |
| Nim | : | S2118064 |
| Fakultas/Prodi | : | Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan |
| Judul Penelitian | : | "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gorontalo Utara". |
| Tempat Penelitian | : | Dinas Komunikasi dan Informatika Kab. Gorontalo Utara |

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan wawancara terkait dengan Judul Penelitian Tersebut diatas.

Demikian Surat Pernyataan ini di buat untuk di gunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, Desember 2021

A.n Kepala Dinas

Sekretaris

AZHARI USMAN, S.AP.,M.AP
NIP. 19640912 198503 1 010



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

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

Nomor : 3702/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa : Yolanda Gabris
NIM : S2118064
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 17 November 2021

Ketua,

Zulham, Ph.D

NIDN 0911108104



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 : 077/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : YOLANDA GABRIS
NIM : S2118064
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informasi Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **26%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602



Gorontalo, 25 Mei 2022

Tim Verifikasi

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

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin

PAPER NAME

SKRIPSI_S2118064_YOLANDA GABRIS_
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERH
ADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOMUN

AUTHOR

S2118064 YOLANDA GABRIS

WORD COUNT

8309 Words

CHARACTER COUNT

52640 Characters

PAGE COUNT

56 Pages

FILE SIZE

119.2KB

SUBMISSION DATE

Jun 7, 2022 11:50 AM GMT+8

REPORT DATE

Jun 7, 2022 11:53 AM GMT+8

● 26% Overall Similarity

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

- 24% Internet database
- 8% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 6% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

BIODATA



A. DATA PRIBADI

Nama : YOLANDA GABRISCH
Nim : S2118064
Tempat, Tanggal Lahir : Bulalo, 29 Oktober 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Bulalo, Kec Kwandang, Kab Gorontalo Utara
Alamat Email :

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 2 Bulalo : Lulus Tahun 2011
2. SMP N 1 Kwandang : Lulus Tahun 2014
3. SMA N 1 Kwandang : Lulus Tahun 2017