

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh :**  
**ABDUL RAHMAN PARAMATA**  
**S2118053**

**SKRIPSI**



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

## LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
GORONTALO UTARA  
Oleh :

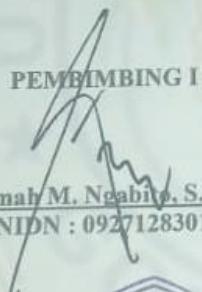
ABDUL RAHMAN PARAMATA  
NIM. S2118053

### SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2022

#### PEMBIMBING I

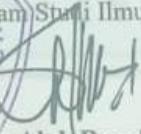
  
Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si  
NIDN : 0921128301

#### PEMBIMBING II

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

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

  
Darmawaty Abd. Razak, S.I.P., M.A.P.  
NIDN : 0924076701

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN GORONTALO UTARA

OLEH :

ABDUL RAHMAN PARAMATA  
NIM. S21.18.053

#### SKRIPSI

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

#### TIM PENGUJI

1. Dharmawaty Abd. Rajak, S.I.P.,M.AP
2. Marten Nusi, S.I.P.,M.AP
3. Noviyanti Tue S.I.P.,M.Si
4. Dr. Fatma Ngabito, S.I.P.,M.Si
5. Sandi Prahara , S.I.P.,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  
Dharmawaty Abd. Razak, S.I.P.,M.AP  
NIDN : 0924076701

## **PERNYATAAN**

Saya Yang bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : **ABDUL RAHMAN PARAMATA**  
Nim : S.21.18.053  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Gorontalo  
Utara

1. Adalah benar-benar asli dan merupakan Karya sendiri yang belum pernah di Ajukan untuk mendapatkan Gelar Sarjana,Baik di Universitas Ichsan Gorontalo Maupun perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di Publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan Sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan yang saya buat tidak benar, maka saya bersedia menerima Sanksi akademik berupa Pencabutan skripsi dan Gelar yang saya Peroleh dari Skripsi Ini.

Gorontalo, Maret 2022

Yang Membuat pernyata



**ABDUL RAHMAN PARAMATA**  
**NIM. S.21.18.053**

## **ABSTRACT**

### **ABDUL RAHMAN PARAMATA. S2118053. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE YOUTH AND SPORTS OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY**

*This study aims: (1) to find out to what extent the effect of the organizational culture consisting of attitudes towards work and behavior at work simultaneously on the apparatus performance at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency, (2) to find out to what extent the effect of the organizational culture consisting of attitudes towards work and behavior at work partially on the apparatus performance at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency. This study uses a survey method in a quantitative design. The population in this study covers all apparatus at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency, namely 39 people. The results of this study are: (1) There is an effect of organizational culture consisting of attitudes towards work and behavior at work simultaneously on apparatus performance at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency by 48.3%. (2) There is no partial effect of attitude towards work on apparatus performance at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency. (3) There is a partial effect of behavior at work on apparatus performance at the Youth and Sports Office of North Gorontalo Regency by 42%.*

*Keywords:* organizational culture, apparatus performance



## ABSTRAK

### **ABDUL RAHMAN PARAMATA. S2118053. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN GORONTALO UTARA.**

Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara, (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 39 orang. Hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 48,3%. (2) Tidak ada pengaruh sikap terhadap pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara. (3) Terdapat pengaruh perilaku pada waktu bekerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 42%.

Kata kunci : budaya organisasi, kinerja pegawai



## KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulilah segala puji dan syukur kepada Allah SWT, karena dengan ijin dan kuasaNyalah sehingga saya masih diberikan kesempatan, kekuatan, serta kemampuan dalam merampungkan skripsi ini dengan baik. Solawat serta salam kita haturkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa suatu ajaran keselamatan kepada manusia sampai akhir zaman, semoga rahmat dan hidayahNya tetap sampai kepada kita sebagai umat yang masih konsisten mengikuti ajarannya.

Dalam kesempatan ini tak lupa pula saya mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua saya yang telah memberi dukungan dan doa selama ini. Juga tidak lupa, saya ingin menyampaikan terimakasih kepada Bapak Mohamad Ichsan Gafar S.E., M.AK sebagai ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.ABDUL GAFFAR LA DJOKKE M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr.Arman S.sos Sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abdul Rajak S,Ip,M,Ap selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Marten Nusi, S.IP.,M.AP, selaku pembimbing I, Pembimbing II Ibu Noviyanti Tue,S.IP,M,SI, Serta Bapak Ibu Staf Dosen Pengajar di Lingkungan Univesitas Ichsan Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Program Study Ilmu Pemerintahan.

Wassalamu'Alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Gorontalo, 2022

Penyusun



Abdul rAhman Paramata

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**“Allah Tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan  
kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah: 286)**

**“ Jika kita menginginkan kehidupan yang bahagia, maka terikatlah pada  
tujuan, bukan pada orang atau benda”**

**(Albert Einstein)**

### **PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini penulis dedikasikan khusus untuk kedua orang tua yang selalu  
memberikan doa dan dukungan, serta kepada keluarga dan rekan rekan  
yang juga banyak membantu dan untuk almamater tercinta Universitas  
Ichsan Gorontalo.**

DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	iii
<b>PERNYATAAN .....</b>	iv
<b>ABSTRAC .....</b>	v
<b>ABSTRAK .....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	viii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	4
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1    Maksud Penelitian.....	5
1.3.2    Tujuan Penelitian .....	5
1.4    Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	7
2.1    Budaya (Kebudayaan) .....	7
2.2    Organisasi.....	9
2.3    Budaya Organisasi .....	11
2.4    Fungsi Budaya Organisasi.....	14
2.5    Kinerja Pegawai .....	16
2.6    Pengukuran Kinerja.....	19

2.7	Kerangka Pemikiran.....	21
2.8	Hipotesis.....	23
	<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1	Objek Penelitian .....	25
3.2	Metode Penelitian.....	25
3.2.1	Desain Penelitian .....	25
3.2.2	Operasionalisasi Variabel .....	25
3.2.3	populasi dan Sampel .....	27
3.2.4	Prosedur Pengumpulan Data .....	27
3.2.5	Prosedur Penelitian .....	28
3.2.6	Metode Analisis Data.....	31
	<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
4.1.1	Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara ....	36
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara .....	36
4.1.3	Struktur Organisasi.....	37
4.2	Hasil Penelitian .....	37
4.2.1	Deskripsi Variabel Fungsi Budaya Organisasi.....	38
4.2.2	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	42
4.2.3	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.2.4	Analisis Jalur .....	49
4.2.5	Diagram Analisis Jalur.....	54
	<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>56</b>
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran.....	56
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel X dan Y .....	26
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	27
Tabel 4.1 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Senang Bekerja daripada Bersantai .....	38
Tabel 4.2 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Menyukai Pekerjaannya .....	39
Tabel 4.3 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Memahami Tugas Pokoknya .....	39
Tabel 4.4 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Kreatif dalam Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Rajin, Berdedikasi dan Bertanggung jawab .....	40
Tabel 4.6 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Berhati-hati, Teliti dan Cermat dalam Menjalankan Pekerjaan .....	41
Tabel 4.7 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai suka Membantu Sesama Pegawai .....	42
Tabel 4.8 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Jarang Melakukan Kesalahan dalam Bekerja.....	42
Tabel 4.9 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai memiliki Hasil kerja yang Memuaskan .....	42
Tabel 4.10 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal .....	44
Tabel 4.11 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai Menyelesaikan semua Pekerjaan dengan tepat waktu.....	44
pernah terlambat masuk Kantor .....	45
Tabel 4.13 Distribusi Pendapat Responden tentang Pegawai dapat Bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja .....	46

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.15 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....	48
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Variabel .....	49
Tabel 4.18 Korelasi antar Variabel.....	49
Tabel 4.19 Uji Simultan .....	50
Tabel 4.20 Model Summary .....	52
Tabel 4.21 Pengujian secara Parsial .....	52
Tabel 4.22 Coefficients <sup>a</sup> .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran .....	23
Tabel 3.1 Struktur Path Ana.....	33

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam suatu organisasi.

Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakka oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan

Setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membuat hasil. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlukan seseorang, sekelompok orang atas pekerjaan pada waktu tertentu. Kinerja dapat berubah sebagai produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seorang pegawai sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan kerja tertentu. Kesediaan dean ketrampilan seorang aparatur tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh aparatur sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh organisasi. Kinerja aparatur merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dari hasil pengamatan penulis, kinerja pegawai pemerintah hingga sekarang ini belum maksimal dan kurang profesional (masih lebih memetingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan institusinya). Hal tersebut dikarenakan rendahnya kedisiplinan kreativitas pegawai negeri sipil. Sebagaimana halnya dengan kondisi umum kinerja pegawai pemerintah, kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara, juga menunjukkan hal yang sama.

Gejala masih kurang maksimalnya kinerja pegawai tampak dari kebiasaan dalam memanfaatkan waktu kerja yang kurang maksimal (kurang disiplin dalam bekerja), dimana sebagian pegawai tidak mengerjakan tugas pokoknya pada saat jam kerja sehingga terjadi banyak terlambatan atau bahkan penundaan penyelesaian pekerjaan. Sebagian pegawai kurang kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil kerjanya tidak mengalami peningkatan secara kualitas. Kebiasaan “takut” pada atasan, sehingga bukan lagi menjadi hal yang luar biasa jika atasan tidak ada, pegawai memilih keluyuran diluar kantor daripada

mengerjakan tugas – tugas keseharian mereka dikantor dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kelemahan – kelemahan diatas, menurut penulis erat kaitannya dengan belum terciptanya budaya organisasi yang dapat mendukung suasana kerja yang kondusif. Moelyono dalam Surjadi (2009 : 27) mengatakan bahwa budaya organisasi yang merupakan nilai – nilai yang diyakini secara umum dapat berpengaruh terhadap perilaku kinerja individual serta untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi, maka kinerja organisasi secara universal memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar, yaitu : sumber daya manusia yang bermutu, sistem dan teknologi terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai.

Makin kuat organisasi, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena dapat menciptakan motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan, harus bisa mengadopsi budaya organisasi yang tidak hanya fleksibel tetapi juga harus sensitif terhadap perbedaan budaya. Karena budaya yang bergulir bisa jadi akan berdampak negatif terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Idealnya, sebuah perubahan akan berdampak baik karena adanya perkembangan atau kemajuan dalam sistem pengelolaan organisasi.

Namun, yang menjadi persoalan adalah ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam menerima dan mengadopsi perubahan tersebut. Padahal, sebuah budaya

dalam organisasi akan menjadi satu tolak ukur dalam menilai bagaimana organisasi tersebut mampu mengadopsi dan menerapkannya dalam pelaksanaan organisasi tersebut. Meskipun tidak menutuk kemungkinan bahwa peran pimpinan dan sumber daya manusia yang ada didalamnya ikut menjadi kontributor dalam membentuk suasana kerja organisasi.

Budaya organisasi seperti di organisasi atau instansi, diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Dengan membakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pimpinan dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih jauh lagi menyangkut budaya organisasi dan kinerja pegawai melalui sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara simultan

terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara?

2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis data menyangkut pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan teoritus, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan kearah pengembangan ilmu pemerintahan, khususnya yang menyangkut seori budaya organisasi dan kinerja pegawai.
2. Pada aspek praktisi, diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara, dalam upaya membentuk budaya organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
3. Pada aspek peneliti, diharapkan sebagai perbandingan dan kajian tentang budaya organisasi dan kinerja pegawai dan dapat dijadikan masukan bagi rekan peneliti berikutnya yang berkeinginan untuk mengadakan penelitian mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Budaya (Kebudayaan)**

Kebudayaan secara etimologis berasal dari bahasa Latin “*colorei*” yang masuk kedalam bahasa inggris menjadi “*culture*”, yang berarti: (a) mengolah atau mengerjakan, seperti mengolah tanah atau bercocok tanam sebagai menifestasi kebudayaan, (b) segala daya dan kegiatan manusia untuk mengolah dan mengubah alam. Disamping itu dalam bahasa Indonesia kata kebudayaan berasal dari kata Sangsekerta “*buddayah*” sebagai bentuk jamak dari kata “*budhi*” yang berarti “budi atau akal” sama pengertiannya yang disebut “*culture*” dalam bahasa inggris. Dalam pengertian bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Sangsekerta tersebut kebudayaan diartikan sebagai segala sesuatu yang bersangkutan dengan budi atau akal yang hanya dimiliki oleh manusia dimuka bumi ini.

Roberston dalam Nawawi (2008 : 276) mengatakan memahami kebudayaan merupakan dasar ddalam memahami kehidupan sosial manusia. Salah satu kehidupan sosial itu berlangsung didalam sebuah organisasi sebagai masyarakat kecil dibandingkan dengan masyarakat luas diluar organisasi. Oleh karena itu organisasi merupakan kehidupan sosial, maka didalamnya selalu terdapat budaya yang disebut organisasi.

Kemudian Tylor dalam Nawawi (2008 : 277) mengatakan bahwa kebudayaan adalah sesuatu yang kompleks dalam kehidupan manusia yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan – kemampuan serta kebiasaan – kebiasaan yang diciptakan manusia sebagai

anggota masyarakat. Disamping itu Tylor mendefinisikan kebudayaan sebagai peradaban (*civilization*) adalah *technographic sense*, yang secara keseluruhan bersifat sangat komplek, mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, adat istiadat, dan berbagai kemampuan lain serta kebiasaan – kebiasaan yang diciptakan dan dikembangkan manusia didalam masyarakatnya.

Selanjutnya Adler dalam nawawi (2008 : 277 ) mengatakan bahwa kebudayaan adalah pola perilaku yang diciptakan dan dikembangkan secara ekplisit dan implisit, yang ditransmisikan melalui simbol – simbol, pengaturan – pengaturan, kemampuan khusus yang harus dikuasai manusia didalam masyarakatnya, termasuk berbagai bentuk benda (*artifacts*) yang diciptakan manusia. Dijelaskan juga bahwa inti yang paling essensial dari kebudayaan terdiri dari konsep – konsep tradisi (yang terseleksi dalam sejarah kehidupan manusia), nilai – nilai khusus yang dipertahankan, sistem kebudayaan, hasil tindakan manusia dan elemen – elemen yang dikondisikan untuk mewujudkan masa depan.

Selanjutnya kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Nawawi (2008 : 278) mendefinisikan: (a) Kebudayaan adalah hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia, antara lain kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat, (b) Kebudayaan adalah memahami lingkungan dan pengalamannya serta yang digunakan untuk memahami lingkungan dan pengalamannya serta yang menjadi pedoman tingkahlakunya (suatu pendekatan Antropologi).

Adapun budaya (kultur) menurut Tylor dalam Sobirin (2009 : 50) adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja

yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Kemdian Malinowski dalam Sobirin (2009 : 50) mengatakan bahwa budaya (kultur) adalah keseluruhan kehidupan manusia yang integral yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang – barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide- ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia.

Pheysey dalam Umam (2010 : 123) mengartikan nilai – nilai sebagai segala sesuatu yang dimuliakan (*esteemed*), dijunjung (*prized*), atau dihargai (*appreciated*) dalam budaya tersebut. Adapun kepercayaan diartikan sebagai, apa yang seseorang anggap benar (true). Dengan demikian, bentuk atau wujud dari pengertian budaya dapat dilihat dalam tiga hal, yaitu : pertama, budaya itu abstrak (ideal), budaya itu merupakan kepercayaan, asumsi dasar, gagasan, ide, moral, norma, adat-istiadat, hukum atau peraturan. Kedua, budaya itu berupa sikap yang merupakan pola perilaku atau kebiasaan dari kegiatan manusia dalam lingkungan komunitas masyarakat, yang menggambarkan kemampuan beradaptasi, baik secara internal maupun eksternal. Ketiga, budaya itu tampak secara fisik yang merupakan bentuk fisik dari hasil karya manusia.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya ialah suatu pola yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok dalam sebuah organisasi sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi.

## 2.2 Organisasi

Kast dan Rosenzweig dalam Sutarto (2007 : 36) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem dari lingkungan yang lebih luas, dan

berorientasi tujuan (orang – orang dengan tujuan), termasuk sub sistem teknik (orang – orang memakai pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas), subsistem struktural (orang – orang bekerja bersama pada aktivitas yang tersatu padu), subsistem jiwa sosial (orang – orang dalam hubungan sosial), dan dikoordinasikan oleh subsistem manajemen (perencanaan dan pengontrolan semu usaha). Adapun Massie dalam Sutarto (2007 :33) mengatakan bahwa organisasi merupakan struktur dan proses kelompok orang yang bekerja sama yang membagi tugas – tugasnya diantara pera anggota, yang menciptakan hubungan – hubungan, dan menyatukan aktivitas – aktivitasnya ke arah tujuan – tujuan bersama.

Kemudian, Sanapiah dalam Ridwan (2009 : 189) mengatakan bahwa organisasi terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang harus dikelola dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Diantara unsur – unsur organisasi yang terdiri dari bahan – bahan, peralatan/mesin, metode kerja dan pembiayaan, sumber daya pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan manusia dengan perbedaan sifat – sifat individual yang dimilikinya.

Siagian dalam Sofyandi dan Garniwa (2007 : 3) mengatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan mana terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Adapun menurut Wursanto (2008 : 43) organisasi dalam arti dinamis merupakan proses kerja sama antara orang – orang yang tergabung dalam suatu

wadah tertentu untuk mencapai tujuan bersama seperti yang telah ditetapkan bersama pula. Proses adalah langkah – langkah yang harus dilalui. Langkah – langkah yang harus dilalui dalam usaha mencapai tujuan bersama dimulai dari proses perencanaan (planning), proses pengorganisasian (organizing), pemberian motivasi (motivating), proses pengawasan (controlling), dan proses pengambilan keputusan (decision making). Proses tersebut sering disebut sebagai fungsi manajemen sehingga organisasi dalam arti dinamis disebut pula organisasi fungsi, yaitu organisasi yang memberi kemungkinan manajemen untuk bergerak.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi ialah kesatuan orang yang saling kenal mengenal dan saling bekerjasama, menurut fungsi yang telah diorganisir sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan secara bersama.

### **2.3 Budaya Organisasi**

Kilman dkk dalam Sutrisno (2010 : 2) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*), asumsi – asumsi (*assumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai – nilai yang menginternalisasi dalam diri para anggota, menjawai orang per orang dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Kemudian menurut Sutrisno (2010 : 2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*),

asumsi – asumsi (*assumptions*), atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya.

Kemudian menurut Surjadi (2009 : 25) budaya organisasi adalah semua ciri yang menunjukkan kepribadian suatu organisasi: keyakinan bersama, nilai – nilai dan perilaku – perilaku yang dianut semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah tradisi yang sangat sukar diubah.

Adapun Moelyono dalam Surjadi (2009 : 25) mendefinisikan budaya organisasi sebagai: “sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selanjutnya Moelyono dalam Surjadi (2009:25) mengatakan bahwa pembentukan budaya organisasi melalui tahap – tahap berikut :

- a. Penyusunan nilai – nilai. Nilai – nilai yang berlaku dalam organisasi disurvei, ditampung dan disaring sehingga diperoleh nilai – nilai utama yang berlaku dalam organisasi tersebut. Nilai – nilai utama yang diperoleh merupakan titik tolak dalam mengembangkan budaya organisasi.
- b. Internalisasi nilai – nilai. Nilai – nilai organisasi yang ada diinternalisasikan pada seluruh anggota organisasi dengan cara sosialisasi atau simulasi.

- c. Pembentukan change agent. Untuk mengefektifkan transformasi budaya organisasi perlu dibentuk change agents, yang bertugas untuk menularkan nilai – nilai (budaya organisasi) dengan model pemberian sel.
- d. Menyusun sistem. Membuat sistem dan prosedur untuk menjaga dan memelihara kesinambungan dan kemajuan organisasi, dengan selalu mengacu pada referensi budaya organisasi.

Disisi lain, Nicholson dan Juechter dalam Suwarto dan Koeshartono (2009 :

- 2) budaya organisasi berkaitan dengan makna bersama, nilai, sikap dan keyakinan, kebiasaan dan pengharapan dari keseluruhan anggota organisasi.

Sedangkan Chen dalam Riduwan (2009 : 201) mengatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana para pegawai memandang tanggug jawab organisasinya dan komitmennya. Para pemimpin mempengaruhi bawahannya baik secara lansung melalui interaksi – interaksinya maupun juga melalui budaya organisasi.

Paramita dalam Supriyadi dan Guno (2008 : 9) mengatakan budaya kerja organisasi dapat dibagi menjadi :

- 1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata – mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati – hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Menurut Jaeques dalam Ardana dkk (2008 : 170) budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi.

Dari pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi ialah suatu kepercayaan dan nilai – nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.4 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Suwarto dan Koeshartono (2009 : 10) budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- d. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu memersatukan organisasi itu dengan memberikan standar – standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Menurut Robbins dalam Ardana dkk (2008 : 174) fungsi budaya organisasi itu adalah sebagai berikut :

1. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Sebagai identitas bagi anggota
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas
4. Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi
5. Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Ndraha dalam Umum (2010 : 123) mengemukakan fungsi budaya sebagai berikut :

- a. Identitas dan citra suatu masyarakat
- b. Pengikat suatu masyarakat
- c. Sumber inspirasi, kebanggan, dan sumber daya
- d. Kekuatan penggerak
- e. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah
- f. Pola perilaku
- g. Warisan
- h. Pengganti formalisasi
- i. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan
- j. Proses menjadikan bangsa kongruen dengan negara sehingga terbentuk nation state.

Selanjutnya Umam (2010 : 125) juga mengatakan bahwa budaya juga berfungsi sebagai mekanisme dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang

terjadi, baik didalam maupun diluar organisasi. Proses adaptasi tersebut dibutuhkan agar tidak terjadi konflik antarbudaya. Mekanisme adaptasi menjadi ciri kedewasaan individu, kelompok, organisasi, bahkan masyarakat suatu negara tertentu. Kepentingan – kepentingan individu, golongan, bahkan skala nasional, tidak menjadikan kita egois menutup diri, terisolasi dari kemajuan yang terjadi disekitarnya.

## **2.5 Kinerja Pegawai**

Ridwan (2009 : 38) yang mengatakan bahwa kinerja bergantung kepada pengaturan kemampuan (*ability*), upaya (*effort*), dan ketrampilan (*skill*). Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) dan bentuk perilaku, kecakapan, kompetisi, saran dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kemudian menurut Soleh dan Suripto (2011 : 3) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan.program.kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja organisasi pemerintah sangat penting bagi setiap pemerintah daerah. Arti penting kinerja organisasi pemerintah daerah menurut Soleh dan Suripto (2011 : 5) adalah:

1. Sebagai umpan balik bagi kepala daerah untuk memperbaiki kinerja pemerintah daerah dimasa yang akan datang.

2. Untuk menemukali SKPD mana yang memberikan kontribusi terbesar dan SKPD mana yang kurang dalam memberikan kontribusi terhadap proses pencapaian visi Kepala Daerah serta mengidentifikasi berbagai faktor penyebab keberhasilan dan kekurangberhasilan dari setiap SKPD.
3. Untuk membangkitkan motivasi kerja Kepala SKPD dan jajarannya agar bekerja lebih produktif.
4. Untuk merumuskan kembali kebijakan, program dan kegiatan yang dinilai lebih efektif berikut penganggarannya serta metode/teknik pelaksanaan yang lebih efisien dalam proses pencapaian visi.
5. Melalui kinerja, pemerintah daerah menginformasikan tingkat keberhasilan/kegalannya baik kepada masyarakat, kepala pemberi donasi, kepada DPRD dan kepada pemerintah tingkat diatasnya.
6. Meningkatkan derajat kepercayaan kepada masyarakat bahwa dana publik yang dipercayakan kepadanya, telah dipergunakan sesuai amanat yang diberikan.

Otley dalam Mahmudi (2010 : 6) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hal yang dicapai kerja tersebut. Sementara itu, Campbell dalam Mahmudi (2010 : 21) mengatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor *knowledge* (pengetahuan), *skill* (ketrampilan), dan motivasi. *Knowledge* mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, *skill* mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan, motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja. Selain tiga faktor

tersebut, masih terdapat satu faktor lagi yaitu peran. Hilangnya salah satu faktor tersebut akan mengganggu kinerja. Pengaruh motivasi dalam pengukuran kinerja sangat penting karena motivasi berperan untuk mengubah perilaku pekerja.

Adapun menurut Umam (2010 : 189) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Disisi lain, Siagian (2008 : 214) mendefinisikan kinerja/prestasi kerja adalah akumulasi tiga elemen yang saling berkaitan, antara lain :

1. Tingkat ketrampilan, adalah sejauh mana karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan – kecakapan interpersonal serta kecakapan – kecakapan teknis, dan tenaga untuk menghasilkan kinerja.
2. Tingkat upaya, upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Meskipun pegawai memiliki tingkat ketrampilan untuk melakukan pekerjaan mereka tidak akan bekerja dengan baik bila halnya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.
3. Kondisi – kondisi eksternal, elemen penentu kinerja adalah sejauh mana kondisi – kondisi eksternal mendukung produktivitas pegawai. Meskipun pegawai memiliki tingkat ketrampilan dan upaya yang diperlukan untuk berhasil, pegawai tersebut mungkin saja tidak berhasil. Hal ini diakibatkan oleh kondisi – kondisi yang tidak mendukung dan berada diluar kendali

pegawai, misalnya keadaan ekonomi, sarana pengembangan dan sebagainya.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil pegawai dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

## **2.6 Pengukuran Kinerja**

Menurut Mahmudi (2005 : 159) pengukuran kinerja merupakan sarana atau alat (*means*) untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atas tujuan itu sendiri. Peran pengukuran kinerja bagi organisasi sektor publik adalah memberikan tanda atau rambu – rambu bagi manajer dan pihak luar untuk menilai kinerja organisasi. Pengukuran kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama pengukuran kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Pengukuran kinerja juga berperan juga berperan sebagai pembanding terbaik. Hal ini berarti bahwa untuk meniru organisasi yang terbaik, maka perlu digunakan standar kinerja organisasi terbaik tersebut.

Miner dalam Sutrisno (2010 : 172) mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kualitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2008 : 192) pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Kemudian Sedarmayanti (2008 : 195) pengukuran kinerja penting peranannya sebagai manajemen untuk :

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi
- h. Memastikan bahwa pegambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan

j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

## **2.7 Kerangka Pemikiran**

Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global harus disikapi dengan baik karena akan membawa dampak bagi budaya organisasi. Perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi dan sebaliknya. Perubahan manajemen rekstrukturisasi tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak disertai dengan budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut. Kecocokan antara budaya yang tumbuh dalam setiap individu dengan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menunjukkan indikasi perpindahan pegawai akan dapat diperkecil. Artinya semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan.

Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan individu dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi. Proses sosialisasi diperlukan bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan pegawai sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga pegawai tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Budaya organisasi seperti di organisasi atau instansi, diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerja sama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan dan integritas kepribadian. Paramita dalam Supriyadi dean Guno (2008 : 9) mengatakan budaya

kerja organisasi dapat dibagi menjadi: a) sikap terhadap pekerjaan, dan b) perilaku pada waktu bekerja.

Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Dengan konseptual muncul dalam suatu proses interaksi sosial yang berorientasi terutama pada pemecahan masalah, yang dari waktu ke waktu himpunan budaya yang diciptakannya itu dialihkan dari generasi – generasi secara berkesinambungan. Jadi budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

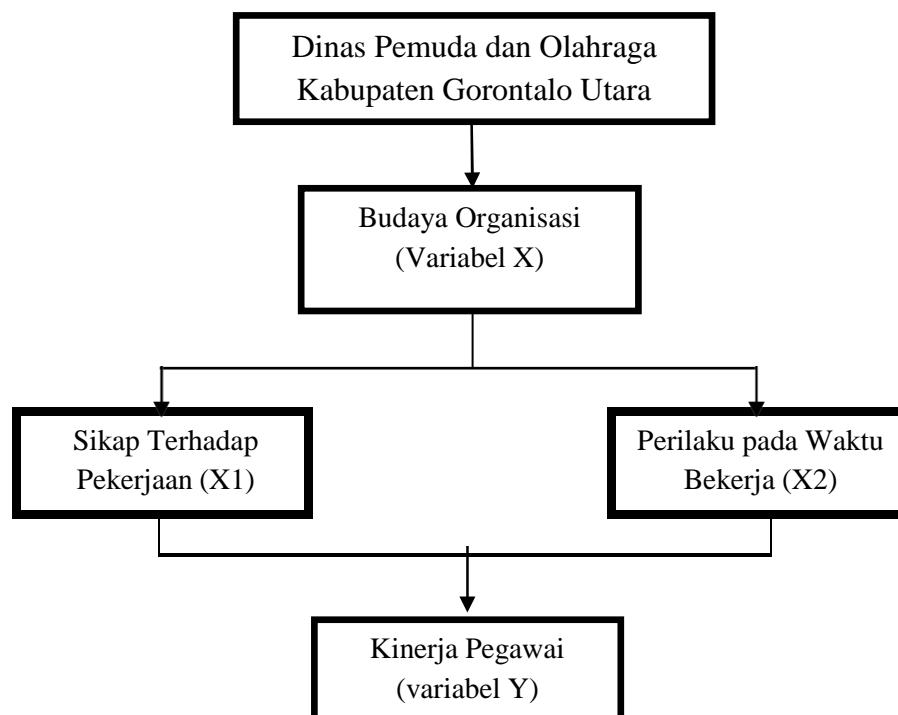
Nilai – nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan pendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Setiap psecara berkesinambungan. Jadi budaya organisasi yang benar – benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Nilai – nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan pendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Setiap pegawai harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membuat hasil. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlukan seseorang, sekelompok orang atas pekerjaan pada waktu tertentu.

Kinerja dapat berubah sebagai produk akhir (barang dan jasa) dan atau berbentuk perilaku, kecakapan, lompetensi, sarana dan ketrampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Miner dalam Sutrisno

(2010 : 172) mengemukakan secara umum empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut: a) kualitas yang dihasilkan, b) kuantitas yang dihasilkan, c) waktu kerja, dan d) kerja sama. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran**



## 2.8 Hipotesis

Menurut Riduwan (2008:35) hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji legi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Hipotesis dalam penelitian ini ialah :

1. Budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.

2. Budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kerangka pikir maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Suryawati dalam Ridwan (2009 : 93) penelitian survey yang dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Sugiyono (2008 : 8) penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan maksud variabel yang sedang diteliti. Atau dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berikut operasionalisasi dari variabel penelitian.

**Tabel 3.1**  
Operasionalisasi Variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (Variabel X)	Sikap terhadap pekerjaan (X1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Senang bekerja daripada bersantai</li> <li>- Menyukai pekerjaannya</li> <li>- Memahami tugas pokoknya</li> <li>- Kreatif dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal
Menurut Paramita dalam Supriyadi dan Guno (2008 : 9)	Perilaku pada waktu bekerja (X2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rajin, berdedikasi dan bertanggungjawab</li> <li>- Berhati – hati</li> <li>- Teliti, cermat</li> <li>- Suka membantu sesama pegawai</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Pegawai (variabel Y)	Aspek dari kinerja : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas yang dihasilkan</li> <li>b. Kuantitas yang dihasilkan</li> <li>c. Waktu kerja</li> <li>d. Kerja sama</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja</li> <li>- Hasil kerja memuaskan</li> <li>- Memanfaatkan waktu kerja secara maksimal</li> <li>- Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu</li> <li>- Berada di tempat kerja</li> <li>- Tidak pernah terlambat masuk kantor</li> <li>- Dapat bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja</li> <li>- Saling membantu dalam bekerja</li> </ul>	Ordinal

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

**Tabel 3.2**  
Bobot Nilai Variabel

<b>pilihan</b>	<b>Bobot</b>
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

### **3.2.3 populasi dan Sampel**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Sugiyono (2008:80) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebanyak 39 orang.

#### **3.2.4 Prosedur Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara, antara lain :

1. Kuesioner yaitu, memberikan daftar pertanyaan kepada setiap responden sebagai alat pengumpul data.
2. Wawancara yaitu, dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui proses komunikasi dua arah.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

Untuk mendapat data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (2006:219) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana kevalidan dari suatu alat ukur. Dengan menggunakan rumus teknik “Korelasi Pearson Produk Moment”, korelasi antara masing – masing pertanyaan dengan skor total dihitung, untuk mengetahui pertanyaan – pertanyaan mana yang valid dan yang tidak valid.

Untuk pertanyaan tidak valid selanjutnya dibuang, dan untuk pertanyaan yang valid dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Untuk skala pengukuran interval

korelasi digunakan pengujian validitas dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(ZXY) - (ZX)(ZY)}{\sqrt{((n ZX^2 - (ZX)^2)((n ZY^2) - (ZY)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya untuk mencari makna hubungan variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y (variabel dependent), maka hasil korelasi Pearson Produk Moment tersebut diuji signifikan dengan rumus:

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

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

n = Jumlah responden

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan tersebut, kemudian ditransformasi ke nilai t – tabel dan dibandingkan dengan t hitung 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.

### **3.2.5.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Alat pengukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten.

Uji perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik belah dua. Cara yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Membagi item – item yang valid menjadi dua belahan, dalam penelitian ini, cara yang diambil adalah berdasarkan nomor ganjil-genap. Nomor ganjil adalah belahan pertama dan nomor genap adalah belahan kedua.
2. Skor untuk masing – masing pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan, sehingga menghasilkan dua skor total untuk masing – masing responden, yaitu skor total belahan pertama dan skor total belahan kedua.
3. Mengkorelasikan skor belahan pertama dengan skor 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:

$r_i$  = Reliabilitasi 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 ><sup>r</sup> tabel, berarti seluruh item pernyataan adalah reliable/andal.

### 3.2.6 Metode Analisis Data

#### 3.2.6.1 Konversi Data

Untuk mengukur variabel – variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Data yang disebarluaskan 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 ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisis data, terutama data penelitian sosial. Hal ini dapat dilakukan melalui suatu metode yang menurut Riduan (2008:180) dapat dilakukan 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)	$X_i^2$	$f_i \cdot X_i$	$f_i \cdot X_i^2$
1.						
2.						
Jumlah		$Z \cdot f_i$			$\sum f_i \cdot X_i$	$\sum f_i \cdot X_i^2$

f. Mencari rata – rata, dengan rumus :

$$X = \frac{\sum f_i X_i}{n}$$

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

$$X = \sqrt{\frac{n \cdot \sum f_i X_i^2 - (\sum f_i X_i)^2}{n(n-1)}}$$

h. Mengubah data ordinal menjadi data interval dengan rumus :

$$T_i = 50 + 10 \frac{\sum f_i X_i}{S}$$

Keterangan :

$T_i$  : Data Interval

$X_i$  : Data Ordinal

-

$X$  : Nilai rata – rata

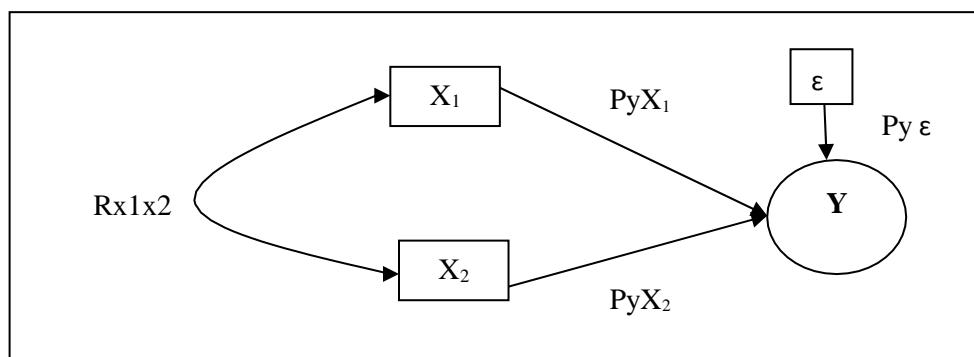
$S$  : Simpangan baku

### 3.2.6.2 Rancangan Uji Hipotesis

Untuk memastikan sub – sub variabel apakah ada pengaruh budaya organisasi berupa sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku pada waktu bekerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :

**Gambar 3.1**  
Struktur Path Ana



Dimana :

X1 = Sikap terhadap pekerjaan

X2 = Perilaku pada waktu bekerja

Y = Kinerja Pegawai

$\epsilon$  = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y namun tidak diteliti

### 3.2.6.3 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan path analisis dengan langkah – langkah berikut :

1. Membuat persamaan struktural

$$Y = Py_{x1}X_1 + Py_{x2}X_2 + \epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X1, X2 dan Y
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel eksogenus

4. Menghitung matriks inverse  $R_1^{-1}$ , yaitu
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx_i}$  ( $i = 1, 2$ )
6. Menghitung  $R^2y$  ( $X_1, X_2$ ) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ( $P_y\epsilon$ ) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P_y\epsilon \sqrt{1 - R^2y (X_1, X_2)}$$

8. Menghitung variabel independent terhadap variabel dependen yaitu :

- a. Pengaruh langsung

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{yx_1}) (P_{yx_2}) \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y \xrightarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y$$

$= (P_{xi}) (R_{xixj}) (P_{xj})$  dimana  $i =$  yang berpengaruh dan  $j =$  yang dilalui.  
 Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung, atau dengan rumus  $= P_{xi}^2 + \sum P_{xi} r_{xixj}$ .

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 :

$$H_0 : P_{yx_1} > P_{yx_2} \dots P_{yx_k} > 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } P_{xi} < 0$$

Statistik Uji dipergunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2 yx_1 x_2 \dots x_k}{k (1 - R^2 yx_1 x_2 \dots x_k)}$$

Kriteria uji :

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

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

Hipotesis kedua :

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

$$H_0 : Pyxi = 0$$

$$H_0 : Pyxi \neq 0$$

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

$$t_1 = \frac{\overline{PYX_i}}{\sqrt{\frac{k(1 - R^2 yx_1 \dots x_k) C_{ii} \sum x_{th}^2}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji :

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

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

Untuk mengadakan pengujian hipotesis diatas, maka dalam penelitian ini akan dipergunakan software komputer program SPSS versi 17 dan program Excel 2007.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Visi dan Misi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara**

###### **1. Visi**

Terwujudnya generasi muda yang produktif, berkarakter dan gorontalo utara siap berprestasi dalam dunia olahraga

###### **2. Misi**

- meningkatkan kompetensi dan produktifitas generasi muda
- membangun system dan manajemen olahraga yang terstruktur ,obyektif dan akuntabel
- meningkatkan sarana dan prasarana olahraga dan pengembangan keterampilan pemuda

##### **4.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara**

###### **1. tugas pokok**

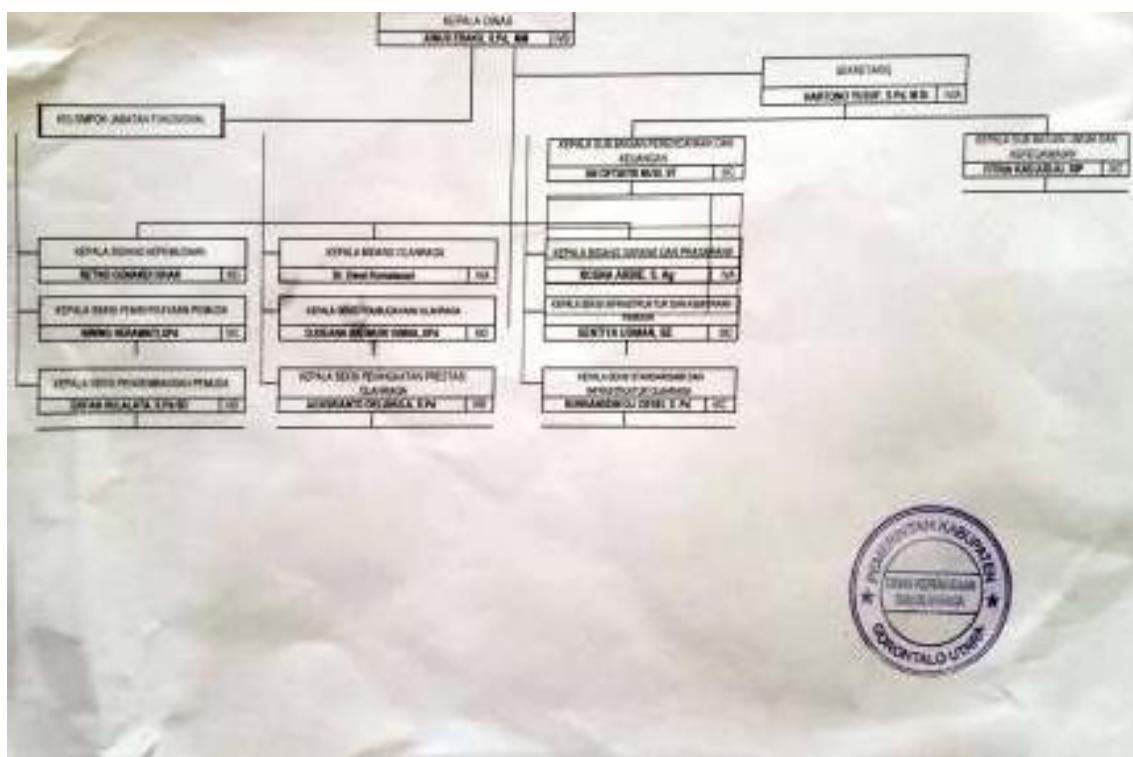
dalam menjalankan tugas pemerintahan dinas kepemudaan dan olahraga mempunyai tugas melaksanakan pemerintahan dan pembangunan di bidang kepemudaan dan olahraga

###### **2. fungsi**

- a. merencanakan dan merumuskan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya

- b. melaksanakan pembinaan dibidang kepemudaan dan olahraga
  - c.melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugasnya
  - d.pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya
  - e.pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai tugas dengan fungsinya

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**



## 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 Pemuda dan Olahraga 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 Fungsi Budaya Organisasi**

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel budaya organisasi yaitu variabel sikap terhadap pekerjaan dan variabel perilaku pada waktu bekerja. Untuk menjelaskannya lebih singkat namun, informatif peneliti akan mendeskripsikan jawaban responden pada variabel interaksi seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang pegawai senang bekerja daripada bersantai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	2	5
2	Jarang	2	5
3	Kadang-kadang	4	10
4	Sering	0	0
5	Selalu	31	79
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai senang bekerja daripada bersantai dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 79% yang menyatakan bahwa pegawai selalu senang bekerja daripada bersantai Utara.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyukai pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	13
4	Sering	2	5
5	Selalu	32	82
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyukai pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 39 aparatur yang menjadi responden penelitian sebanyak 82% yang menyatakan pegawai selalu menyukai pekerjaannya.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memahami tugas pokoknya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	13
4	Sering	1	3
5	Selalu	33	85
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memahami tugas pokoknya dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 85% yang menyatakan selalu memahami tugas pokoknya.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang pegawai kreatif dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	5
3	Kadang-kadang	6	15
4	Sering	4	10
5	Selalu	27	69
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai kreatif dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 69% yang menyatakan selalu kreatif dalam bekerja.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang pegawai rajin, berdedikasi, dan bertanggung jawab

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	8

4	Sering	5	13
5	Selalu	31	79
Total		39	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai rajin, berdedikasi, dan bertanggung jawab dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 79% yang menyatakan selalu rajin, berdedikasi, dan bertanggung jawab.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang pegawai berhati-hati, teliti dan cermat dalam menjalankan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	4	10
4	Sering	6	15
5	Selalu	29	74
Total		39	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berhati-hati, teliti dan cermat dalam menjalankan pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 74% yang menyatakan selalu berhati-hati, teliti dan cermat dalam menjalankan pekerjaan.

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang pegawai suka membantu sesama pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	13
4	Sering	4	10
5	Selalu	30	77
Total		39	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai suka membantu sesama pegawai dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 77% yang menyatakan pegawai selalu suka membantu sesama pegawai.

#### 4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kinerja pegawai 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 4.8** Distribusi pendapat responden tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase

1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	5
3	Kadang-kadang	25	64
4	Sering	2	5
5	Selalu	10	26
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai jarang melakukan kesalahan dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 64% yang menyatakan pegawai kadang-kadang jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	5
4	Sering	7	18
5	Selalu	30	77
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memiliki hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 77% yang menyatakan pegawai selalu memiliki hasil kerja yang memuaskan.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang pegawai memanfaatkan waktu kerja secara maksimal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	5
4	Sering	6	15
5	Selalu	31	79
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai memanfaatkan waktu kerja secara maksimal dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 79% yang menyatakan pegawai selalu memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang pegawai menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	5

3	Kadang-kadang	8	21
4	Sering	8	21
5	Selalu	21	54
Total		39	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 54% yang menyatakan pegawai selalu menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang pegawai berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	5
3	Kadang-kadang	11	28
4	Sering	15	38
5	Selalu	11	28
Total		39	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor dapat dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 38% yang menyatakan pegawai sering berada di tempat kerja dan tidak pernah terlambat masuk kantor.

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu dengan sesama rekan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	1	3
4	Sering	9	23
5	Selalu	29	74
Total		39	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu sesama rekan kerja dilihat bahwa dari 39 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 74% yang menyatakan pegawai selalu dapat bekerja sama dengan baik dan saling membantu sesama rekan kerja.

#### **4.2.3 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) = 39, maka df yang digunakan =  $39-2= 37$  dengan nilai alpha =0,05, maka didapatkan nilai r tabel = 0,3160. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel fungsi budaya organisasi (X).

**Tabel 4.14** Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.615</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 2	<b>0.813</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 3	<b>0.862</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 4	<b>0.839</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 5	<b>0.820</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 6	<b>0.844</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 7	<b>0.678</b>	<b>0.3160</b>	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 pegawai (Y).

**Tabel 4.15** Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	<b>0.565</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 2	<b>0.758</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 3	<b>0.776</b>	<b>0.3160</b>	Valid

Item 4	<b>0.781</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 5	<b>0.718</b>	<b>0.3160</b>	Valid
Item 6	<b>0.543</b>	<b>0.3160</b>	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* > 0.7 maka suatu konstrukt dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.7 maka suatu konstrukt dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel budaya organisasi (X).

**Tabel 4.16** Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

<i>Good Governance</i>	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Sikap terhadap pekerjaan	0.728	4	Reliabel
Perilaku bekerja	0.669	3	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $> 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk budaya organisasi (X) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.17** Uji Reliabilitas Variabel

Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	Jumlah Item
.751	6

Dari hasil output didapatkan nilai alpha  $0.751 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk konstruk kinerja pegawai (Y) adalah reliabel.

#### 4.2.4 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu atau lebih variabel perantara (Sarwono, 2007:147). Dalam analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian.

**Tabel 4.18 Korelasi antar Variabel**

	X1_Sikap hdPkraan	X2_Perilak uBekerja	Y_Budaya Organisasi
X1_Sik_1	.658*	.688**	.015

apthdP	.000	.000	.940
krjaan 39	39	29	29
X2_Pe .658**	1	1	.372*
rilakuB .000			.047
ekerja 39	39	29	29
Y_Bud .058	.399*	.372*	1
ayaOrg .725	.012	.047	
anisasi 39	39	29	29

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

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

Nilai korelasi bertanda positif pada tabel di atas menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu hubungan positif atau berbanding lurus yang berarti apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya.

#### 4.2.5.1 Pengujian Secara Simultan

**Tabel 4.16 Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82.011	2	41.006	5.473	.008 <sup>a</sup>
	Residual	269.732	36	7.493		
	Total	351.744	38			

a. Predictors: (Constant), X2\_PerilakuBekerja, X1\_SikapthdPkrjaan

b. Dependent Variable: Y\_BudayaOrganisasi

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

1. Merumuskan Hipotesis

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

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

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

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

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan  $\alpha$ )

Nilai sig  $< \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ )

5. Keputusan :

Nilai Sig  $< \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig  $< \alpha$  ( $0.008 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kap terhadap pekerjaan dan budaya organisasi perilaku bekerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

**Tabel 4.20 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.483 <sup>a</sup>	.233	.191		2.73726

a. Predictors: (Constant), X2\_PerilakuBekerja, X1\_SikapthdPkrjaan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel budaya organisasi yang terdiri dari sikap terhadap pekerjaan (X1) dan perilaku bekerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0.483 atau 48,3%.

#### 4.1.5.2 Pengujian Secara Parsial

**Tabel 4.21 Pengujian secara Parsial**

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		4.260	.000
	X1_SikapthdPkrjaan	-.361	-1.863	.071
	X2_PerilakuBekerja	.637	3.284	.002

a. Dependent Variable: Y\_BudayaOrganisasi

Karena didapatkan ada  $\rho_{yxi} \neq 0$  i; 1,2 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial (*tabel 1.4 coefficients*) adalah sebagai berikut:

### **Uji Koefisien Kompensasi**

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} = 0$$

(Budaya organisasi yaitusikap terhadap pekerjaan dan perilaku bekerja tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2}, \rho_{yx3}, \rho_{yx4} \neq 0$$

(Budaya organisasi yaitusikap terhadap pekerjaan dan perilaku bekerja signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

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

4. Statistik Uji

P-value (sig) Sikap terhadap Pekerjaan =  $0.071 > \alpha (0,05)$

P-value (sig) Perilaku Bekerja =  $0.002 < \alpha (0,05)$

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi perilaku bekerja 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 4.22 Coefficients<sup>a</sup>**

	Standardized Coefficients
Model	Beta
X2	.637

a. Dependent Variable: Y\_KinerjaPegawai

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

$$\rho_{yx2} = 0.637$$

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx2} X2 + s$$

$$Y = 0.637 X2 + s$$

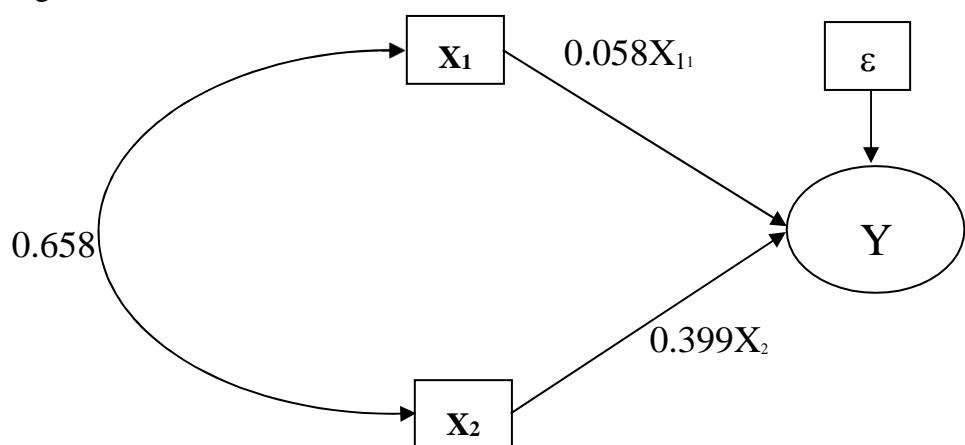
#### 4.2.5 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat oleh hasil output menggunakan SPSS.

**Tabel 4.23 Korelasi antar Variabel**

<b>Hubungan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Nilai Sig</b>	<b>Nilai alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi Sikap terhadap pekerjaan (X1) ( $r_{yx1}$ )	0.058	0.725	0.05	Nilai Sig > Nilai alpha maka, Tidak Signifikan
Kinerja Pegawai (Y) dengan Budaya Organisasi Perilaku Bekerja (X2) ( $r_{yx2}$ )	0.658	0.01	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, Signifikan
Budaya organisasi sikap terhadap pekerjaan (X1) dengan Budaya organisasi perilaku bekerja (X2) ( $r_{x1x2}$ )	0.658	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka, 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 sikap terhadap pekerjaan(X1) dan budaya organisasi perilaku bekerja (X2) merupakan dua buah variabel eksogen yang mempunyai hubungan korelatif. Namun, dari pengujian signifikan korelasi didapatkan hasil bahwa yang signifikan berkorelasi hanya variabel budaya organisasi perilaku bekerja(X2) terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel budaya organisasi perilaku bekerja (X2).

**Tabel 4.24** Pengaruh langsung dan tidak langsung (X2) Budaya Organisasi Perilaku Bekerja terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.399)(0.399)	0.1592

X2 melalui X1	pyx2.rx2x1	(0.399)(0.658)	0.2625
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.42

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel variabel budaya organisasi perilaku bekerja(X2) terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.42 atau 42%.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel budaya organisasi yang terdiri dari variabel budaya organisasi sikap terhadap pekerjaan (X1) dan budaya organisasi perilaku bekerja (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 48,3%.
2. Budaya organisasi (X) yakni sikap terhadap pekerjaan (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara.
3. Budaya Organisasi (X) yakni perilaku bekerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 42%.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisa data bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X) yaitu sikap terhadap pekerjaan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga hal ini perlu diperhatikan lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja pegawai yang diinginkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Riduwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2009. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Soleh, Chabib, dan Suripto. 2011. *Menilai Kinerja Pemerintahan Daerah, Model – model Penilaian Terhadap Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Akhir Masa Jabatan, Akhir Tahun, dan Laporan Pelaksanaan APBD*. Fokusmedia, Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Supriyadi, Gering, dan Guno, Tri. 2008. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Sutarto. 2007. *Dasar – dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwarto, dan Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi, Kajian Konsep dan Implementasi*. Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia, Bandung.

PAPER NAME	AUTHOR
SKRIPSI_S2118053_ABDUL PA RAMATA_PENGARUH ORGANISASI ASI TERHADAP PEGAWAI DI DI NAS	RAHMAN BUDAYA KINERJA
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
7407 Words	45717 Characters
PAGE COUNT	FILE SIZE
51 Pages	108.6KB
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
Jun 7, 2022 11:39 AM GMT+8	Jun 7, 2022 11:42 AM GMT+8

### ● 27% Overall Similarity

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

- 25% Internet database
- Crossref database
- Submitted Works database
- 9% Publications database
- Crossref Posted Content database 7%

### ● Excluded from Similarity Report

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

## **BIODATA**



### **A. DATA PRIBADI**

Nama : **ABDUL RAHMAN PARAMATA**  
Nim : S2118062  
Tempat, Tanggal Lahir : Dambalo, 28 Oktober 1999  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Agama : Islam  
Jurusan : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Alamat : Desa Jembatan Merah , Kec Tomilito ,Kab Gorontalo Utara  
Alamat Email : aanparamata19@gmail.com

### **B. RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN 3 Dambalo : Lulus Tahun 2012
2. MTS Al Khaerat Kwandang : Lulus Tahun 2015
3. SMA N 1 Gorontao Utara : Lulus Tahun 2018