

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh

**ELMAWATI J. LAIYA
S2120019**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Ujian
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOCIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:
ELMAWATI J. LAIYA
NIM: S.2120019

SKRIPSI
Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh gelar Sarjana

Telah disetujui oleh:

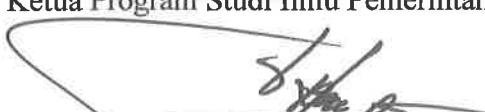
Pembimbing 1


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

Pembimbing 2


Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN: 0926096601

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan


Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN: 0926096601

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh:

ELMAWATI J. LAIYA

NIM: S.21.20.019

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2024

Tim Penguji :

1. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si
2. Hasan Bau, SE., M.Si
3. Swastiani Dunggio, S.I.P., M.Si
4. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
5. Purwanto, S.I.P., M.Si

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


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

Ketua Prodi
Ilmu Pemerintahan


Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN: 0926096601

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahi robbil'alamin, puji syukur penuis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara**".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Jen Laiya dan Ibu Sarince Antoni yang telah memberikan doa dorongan dan bantuan baik berupa moril maupun material sehingga skripsi ini dapat dapat terselesaikan dengan baik.

Terimakasih juga kepada ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Bapak Purwanto, S.I.P., M.Si Selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan. Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si Sebagai

pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini, dan Bapak Purwanto,S.IP M.Si selaku dosen II yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi. Ibu Dr. Fatma Ngabito, S.IP., M.Si yang juga memberikan masukan dalam menyempurnakan skripsi ini. Bapak Ibu Staf Dosen Pengajar di lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo. Teman-teman Jurusan Ilmu Pemerintahan angkatan 2020 yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Gorontalo, Mei 2024

Elmawati J. Laiya

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elmawati J. Laiya

Nim : S2120019

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memenuhi ujian akhir Universitas Ichsan Gorontalo merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sebenarnya dengan jelas sesuai norma, kaidah, etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan Ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau terdapat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pembuatan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.

Gorontalo, Mei 2024



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
SURAT PERNYATAAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK.....	x
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Rumusan masalah	5
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian organisasi	7
2.2 Pengertian budaya organisasi	9
2.3 Karakteristik budaya organisasi	12
2.4 Indikator budaya organisasi	14
2.5 Kinerja pegawai	16
2.6 Indikator kinerja pegawai	19
2.7 Penilaian kinerja pegawai	20
2.8 Kerangka konsep.....	23
2.9 Hipotesis.....	26

BAB OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1	Obyek penelitian.....	28
3.2	Desain penelitian	28
3.3	Variabel penelitian.....	28
3.4	Operasionalisasi variabel	28
3.5	Populasi dan sampel	30
3.6	Teknik pengumpulan data.....	31
3.7	Prosedur penelitian.....	31
3.8	Teknik analisis data	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1	Sejarah.....	36
4.1.2	Visi dan misi.....	37
4.1.3	Tugas pokok dan fungsi.....	37
4.2	Hasil Penelitian.....	39
4.3	Deskripsi tanggapan responden.....	41
4.3.1	Tanggapan responden tentang budaya organisasi (variabel X)....	41
4.3.2	Tanggapan responden tentang kinerja pegawai (variabel Y).....	46
4.4	Pengujian statistik	50
4.5	Pembahasan hasil penelitian.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	61
5.2.	Saran	61

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X.....	29
Tabel 3.2 Operasionalisasi variabel Y.....	30
Tabel 3.3 Indeks korelasi.....	34
Tabel 4.1 Hasil uji validitas budaya organisasi (variabel X) kinerja pegawai (variabel Y)	41
Tabel 4.2 Uji reliabilitas budaya organisasi (variabel X) kinerja pegawai (variabel Y)	42
Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol ..	43
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.....	44
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai	44
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi.....	45
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja.....	46
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja	46
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	47
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai terampil dalam bekerja yang tampak dari kelihianan pegawai dalam bekerja	48

ABSTRAK

ELMAWATI J. LAIYA. S2120019. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, yaitu sebesar 0,688 atau 68,8% dan termasuk kategori sedang. Hal ini disebabkan karena masih terdapat indikator budaya organisasi yang mendapat tanggapan kurang positif dari responden, yaitu pegawai melaksanakan tugasnya dengan secara kurang teliti dan cermat, serta berorientasi kepada sesama pegawai sehingga akan berdampak kurang baik pada pencapaian target organisasi.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai



ABSTRACT

ELMAWATI J. LAIYA. S2120019. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE MARINE AND FISHERIES OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY

This study aims to determine the effect of organizational culture on apparatus performance at the Marine and Fisheries Office of North Gorontalo Regency. This study employs quantitative research using a survey method. The number of samples in this study consists of 34 respondents. The data analysis method applies the simple linear regression analysis. The results of this study explain that organizational culture affects apparatus performance at the Marine and Fisheries Office of North Gorontalo Regency, namely 0.688 or 68.8%, and is in the medium category. This is because some indicators of organizational culture still get fewer positive responses from respondents, namely apparatuses carrying out their duties less thoroughly and carefully and oriented to fellow apparatus. It results in a less good impact on achieving organizational targets.

Keywords: organizational culture, apparatus performance



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesngguhnya di dalam setiap kesempitan, terdapat kelapangan dan di dalam setiap kekurangan sarana untuk mencapai suatu keinginan, terdapat pula jalan keluar.

Q.S Al-Insyirah : 6

“Never lost hope, because it is the key to achieve all your dreams”

(anonim)

“Kesuksesan tidak di ukur dari seberapa sering anda jatuh, tetapi seberapa sering anda bangkit kembali”

(Vince Lombardi)

“Jika kamu lelah dengan sesuatu, kamu bisa istirahat sejenak dan mulai lagi, bukan menyerah!

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Terimakasih penulis dedikasikan kepada Kedua Orang Tua Tercinta Bapak Jen Laiya dan Ibu Sarince Antoni serta adik Marlan J. Laiya yang telah banyak memberikan bantuan dukungan perjuangan, ketulusan, usaha, dan doa yang tidak pernah putus kepada penulis.

Terimakasih penulis dedikasikan kepada Sahabatku Sarmila B. Ali,S.Pd yang telah banyak memberikan dukungan dan menjadi tempat keluh kesahku.

Terimakasih penulis ucapan kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2020 yang telah sama-sama berjuang.

Terakhir penulis dedikasikan kepada diri sendiri karena telah berusaha, berjuang, dan bertahan sampai akhir.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia pegawai dalam organisasi pemerintahan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Pegawai dapat memberikan kontribusi positifnya apabila pegawai tersebut dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu, setiap organisasi yang ingin memiliki kinerja yang tinggi, maka mereka harus meningkatkan kualitas kerja pegawainya. Perbaikan kualitas kerja pegawai merupakan hal penting dilakukan, terutama karena fungsi aparatur pemerintah yang banyak mengalami perubahan yang demikian kompleks di era perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat. Kemajuan yang pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, juga telah mendorong perkembangan kemajuan, membuka masa depan dan memberikan harapan kehidupan organisasi masa yang akan datang. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan disemua kehidupan masyarakat, sehingga menimbulkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hanya organisasi yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu menciptakan keunggulan bersaing.

Tentu saja, perbaikan kinerja pegawai sekarang ini tidak dapat dilakukan dengan cepat, akan tetapi perbaikan kinerja memerlukan proses berkesinambungan, terencana dan pada akhirnya nanti akan ditunjang oleh moral dari pegawai itu sendiri. Dalam beberapa bulan belakangan sejak masuknya Covid 19 sampai sekarang, kinerja pegawai pemerintah sering mendapat sorotan dari

masyarakat. Hal ini dikarenakan realitas kinerja pegawai menunjukkan mutu pelayanan yang kurang memuaskan, bahkan terkadang mengabaikan tugas yang sebenarnya, dan disatu sisi pegawai pemerintah merupakan aparat pemerintah yang sulit untuk dikenakan sanksi, jika melakukan kesalahan dan sekaligus dilindungi oleh negara akan hak yang dimilikinya. Di samping itu, penghasilan pegawai yang dianggap sebagai pegawai belum cukup, tentunya dapat merupakan alasan bagi pegawai untuk bekerja seadanya saja, atau mencari nafkah lain disela-sela kegiatan perkantoran.

Organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi, hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja organisasi atau dengan kata lain, bila kinerja instansi pemerintah juga baik. Kinerja pegawai akan baik, bila pegawai tersebut memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dengan adanya harapan merupakan hal yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan hasil kerja. Demikian pula kinerja pegawai berkaitan dengan sistem dan standar yang dipergunakan organisasi dalam

pencapaian tujuan. Pentingnya kinerja sumber daya pegawai sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja pegawai dalam suatu lingkungan kerja organisasi, agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara maksimal terutama dari segi hasilnya. Peningkatan kinerja sumber daya pegawai juga memberikan dampak bagi pegawai dimana mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Berkaitan dengan tugas pokok tersebut, tentunya Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara sangat membutuhkan pegawai dengan kinerja yang tinggi dalam upaya untuk mewujudkan visi dan misi organisasi kantor. Namun dari hasil pengamatan penulis, masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti dari aspek kuantitas kerja, belum semua pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaannya, dan dari aspek kualitas kerja juga masih perlu ditingkatkan karena keterampilan kerja pegawai yang kurang maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Di samping itu, penulis juga melihat bahwa masih ada beberapa pegawai kurang atau belum tepat waktu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja pegawai dalam bekerja juga kurang maksimal.

Permasalahan yang penulis temui di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, lebih banyak diakibatkan oleh kurang dipatuhiinya

nilai-nilai dalam organisasi atau budaya organisasi dalam bekerja di lingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara. Pada prinsipnya, tiap organisasi memiliki budaya organisasi, yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam organisasi dan mengendalikan hubungan kerja antara pegawai di dalamnya, sebagaimana dikatakan oleh Gureth dalam Nawawi (2018:284) bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai-nilai yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dan interaksi dengan sistem dan lingkungan organisasi lainnya. Adapun kesepakatan yang dimaksud disini ialah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsep nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok individu pegawai dan tata kelola organisasi. Dalam hal ini budaya organisasi berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dan manajemen dalam bekerja.

Budaya organisasi diaktualisasikan sangat beragam, dapat dalam bentuk dedikasi atau loyalitas, tanggungjawab, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, kerja sama, mutu kerja, dan lain-lain. Semua bentuk aktualisasi budaya organisasi tersebut sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pegawai pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya. Pada sisi lain, akan terlihat bagaimana pengaruh sebuah organisasi atau instansi mampu menggerakkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya untuk menjadi bagian dalam integritas budaya

yang telah diterapkan. Penelitian Zaky (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur Indonesia.

Semakin baik sumber daya manusia dengan aktualisasi budaya organisasi, semakin baik pula organisasi atau instansi tersebut dalam pengelolaan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

1.2. Rumusan masalah

Dari uraian permasalahan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3. Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1.Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah penelitian, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini ialah:

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian nantinya akan memberikan kontribusi dalam memperluas kajian ilmu pemerintahan, khususnya mengenai pengembangan konsep budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara dan jajarannya dalam rangka untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi yang positif sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai. Di samping itu, hasil penelitian dapat dijadikan oleh penelitian sebagai kajian untuk membandingkan antara konsep atau teori yang diterima selama perkuliahan dengan fakta yang ada di lokasi penelitian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian organisasi

Organisasi adalah alat atau wadah statis. Tentu saja, setiap orang adalah anggota atau bagian dari suatu organisasi. Sederhananya, organisasi terkecil adalah keluarga, dan tentu saja setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Dan mungkin organisasi terbesarnya adalah negara. Jadi, tentu saja seseorang sudah ada dalam organisasi itu, suka atau tidak, sadar atau tidak.

Robbins dalam Sobirin (2019: 5) berpendapat bahwa unit-unit sosial sengaja diciptakan dalam jangka waktu yang relatif lama, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama secara kooperatif, dan mengikuti pola kerja terstruktur tertentu diciptakan untuk memiliki dan mencapai suatu tujuan. Mencapai serangkaian tujuan bersama atau telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya Jaffee menjelaskan dalam Sobilin (2019: 7) bahwa organisasi adalah suatu kesatuan atau kesatuan sosial yang didirikan oleh orang-orang dalam jangka waktu yang relatif lama, yang kegiatan-kegiatannya dikoordinasikan, diatur, disusun, dan dibentuk dari setidaknya dua orang. Untuk mencapai tujuan tertentu dan memiliki identitas diri yang membedakan suatu entitas dengan entitas lainnya. Organisasi yang dinamis secara konsisten meningkatkan produktivitas dengan secara konsisten memberikan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan, kemampuan melayani, serta sumber daya manusia merupakan beberapa faktor penting yang diisyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif.

Sofyandi dan Garniwa (2017:3) mengatakan bahwa organisasi sebagai suatu himpunan interaksi manusia yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang terikat dalam suatu ketentuan yang telah disetujui bersama. Dan, Siagian dalam Umam (2017:23) menyatakan bahwa organisasi adalah segala bentuk perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terikat secara formal untuk mencapai suatu tujuan.

Walgit dalam Sutrisno (2019:296) mengatakan bahwa organisasi sebagai suatu kelompok sosial memiliki karakteristik antara lain: interaksi, tujuan, struktur, grupness. Interaksi adalah saling memengaruhi individu satu dengan yang lain. Interaksi dapat berlangsung secara fisik, verbal, nonverbal, emosional, dan sebagainya. Tujuan. Orang yang bergabung dalam kelompok mempunyai banyak tujuan. Tujuan akhir ini disebut tujuan bersama. Tujuan bersama ini mungkin berbeda-beda di setiap kelompok. Hal ini terutama tergantung pada tujuan didirikannya kelompok tersebut. Kelompok mempunyai struktur, dan di dalam struktur ini terdapat peran, norma, dan hubungan antar anggota. Peran setiap anggota kelompok berbeda-beda tergantung pada posisi yang ditentukan atau kemampuan mengendalikan perilaku anggota kelompok. Idealnya aturan ini diketahui semua anggota kelompok.

Di sisi lain, hubungan antar anggota suatu organisasi didasarkan pada berbagai hal, seperti wewenang dan kepentingan. Suatu kelompok terdiri dari dua orang atau lebih yang membentuk suatu kesatuan (entitas). Anggota tidak saling eksklusif tetapi saling bergantung. Wursanto (2018:43) Sedangkan dalam arti dinamis, organisasi adalah suatu proses kerjasama untuk mencapai suatu tujuan

bersama yang ditentukan secara bersama-sama oleh orang-orang yang tergabung dalam suatu forum tertentu. Proses ini terdiri dari langkah-langkah yang harus diselesaikan. Langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan bersama dimulai dari proses perencanaan, proses organisasi, motivasi, pengendalian, dan proses pengambilan keputusan. Karena proses ini sering disebut dengan fungsi manajerial, maka organisasi dalam pengertian dinamis disebut juga organisasi fungsional, yaitu organisasi yang memberikan kesempatan kepada para manajer untuk bergerak.

2.2 Pengertian budaya organisasi

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan arah dan kesehatan suatu organisasi. Indikator budaya organisasi merupakan petunjuk penting untuk memahami bagaimana nilai, norma, dan keyakinan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mencakup pola pikir, gagasan, dan perilaku khas yang dipegang dan diamalkan oleh sumber daya manusia suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sebagaimana diungkapkan Fahmi (2017: 11), budaya organisasi adalah gaya budaya dan perilaku setiap individu yang sebelumnya dibawa ke dalam norma dan filosofi baru yang menentukan tenaga dan kebanggaan atas urusan dan tujuan kelompok, yang merupakan hasil dari suatu proses penggabungan.

Menurut Edgar, Taryaman (2016: 45) budaya organisasi ditemukan atau dikembangkan ketika sekelompok orang belajar memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal, dan beradaptasi serta berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti berhasil dengan

baik dalam menyelesaikan permasalahan dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal ini diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antar permasalahan tersebut.

Menurut Surjadi (2009: 25), budaya organisasi mencakup seluruh ciri-ciri yang membentuk kepribadian suatu organisasi. Artinya, keyakinan, nilai, dan perilaku umum yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan tradisi dan sangat sulit diubah. Selanjutnya Moelyono dalam Surjadi (2009: 25) mengartikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, yang terus-menerus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan, yang berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat digunakan sebagai referensi untuk tindakan. Suatu organisasi dan tujuan organisasi telah ditentukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan Moelyono dalam Surjadi (2009: 25) menyatakan bahwa pembentukan budaya organisasi melalui tahapan sebagai berikut ;

- a. Perumusan nilai. Nilai-nilai yang berlaku pada organisasi Anda dikumpulkan, dikumpulkan, dan disaring untuk mendapatkan nilai-nilai terpenting yang berlaku pada organisasi Anda. Nilai-nilai utama yang diperoleh menjadi titik tolak pengembangan budaya kerja organisasi.
- b. Internalisasi nilai. Nilai-nilai organisasi yang ada diinternalisasikan kepada seluruh anggota organisasi melalui sosialisasi dan simulasi.
- c. Pembentukan agen perubahan. Untuk mentransformasikan budaya organisasi secara efektif, kita perlu membentuk agen perubahan yang

bertugas mengkomunikasikan nilai-nilai (budaya organisasi) menggunakan model kultur sel.

- d. Merakit suatu sistem. Menciptakan sistem dan prosedur untuk menjaga dan menopang kelangsungan dan perkembangan suatu organisasi, dengan selalu mengacu pada budaya organisasi.

Sedangkan Darodjat (2018: 236) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang dianut, disetujui, dan diikuti oleh anggota organisasi dari waktu ke waktu untuk memandu tindakan dan tindakan mereka. Memecahkan masalah organisasi. Lebih lanjut menurut Torang (2018: 106), budaya organisasi juga dapat digambarkan sebagai kebiasaan yang diulang-ulang oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dan menjadi nilai-nilai dan gaya hidup yang diikuti oleh orang-orang berikutnya. Artinya budaya dalam suatu organisasi dapat dipertahankan, baik disengaja maupun tidak, dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Di sisi lain, Heene et al. (2017: 136) Budaya organisasi sebagai kumpulan ide, asumsi, dan keyakinan yang disadari dan tidak disadari yang merupakan bagian integral dan terkait dalam suatu organisasi. Bagi Schein, budaya organisasi pada hakikatnya adalah suatu proses pembelajaran yang memberi arah pada perilaku mitra kerja dan menentukan perilaku mana yang diinginkan, dibenarkan, dan didorong. Hal ini menyangkut apa yang terlihat (faktor budaya eksplisit) dan nilai-nilai di baliknya (faktor budaya implisit).

Wikins dalam Indrawijaya (2018:196) mengatakan bahwa budaya sebagai sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap

lingkungan sosialnya. Lingkungan sosial dalam pengertian ini mungkin berupa negara, kelompok etnis tertentu. Dan, Krietner dan Kinicki, dalam Zuki (2016: 33), menyatakan bahwa budaya organisasi secara implisit diterima oleh suatu kelompok dan menentukan bagaimana kelompok itu merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam.

Budaya memberikan petunjuk. Apa yang biasa dilakukan oleh kelompok masyarakat tertentu akan memberi isyarat kepada orang lain bahwa begitulah keinginan mereka. Dan keinginan itu harus segera dipenuhi sehingga memberikan kepuasan bagi mereka. Menurut Indrawijaya (2018: 198), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, dan keyakinan. Dan melalui pendapat yang dibagikan dan dianut oleh para anggota organisasi, budaya memberi mereka arah, gaya, kebiasaan, dan tradisi. Menurut Sedarmayanti (2017, p.75), budaya organisasi adalah keyakinan, sikap, dan nilai-nilai yang dianut dan terjadi secara umum dalam suatu organisasi, merupakan cara dalam melakukan sesuatu, dan Jaeques dari Ardiana dkk. (2018:170), budaya organisasi adalah cara berpikir dan berperilaku tradisional yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, dan yang harus dipelajari atau setidaknya dipahami sebagian oleh anggota baru agar dapat diterima sebagai bagian dari organisasi diterima.

2.3 Karakteristik budaya organisasi

Pada dasarnya budaya organisasi terdiri dari tujuh dimensi. Aspek-aspek organisasi ini kadang-kadang disebut sebagai karakteristik budaya organisasi. Di beberapa organisasi, salah satu aspek ini mungkin lebih diutamakan daripada aspek

lainnya, sehingga membentuk kepribadian organisasi dan cara anggotanya melakukan pekerjaannya

Menurut Krisnandi, dkk (2019:50), terdapat tujuh dimensi atau karakteristik budaya organisasi, yakni:

a) Inovasi dan mengambil risiko

Tingkat dimana para pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko. Kebiasaan para pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

b) Perhatian pada detail

Seberapa besar akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail yang diharapkan dari karyawan. Karyawan harus selalu didorong untuk mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya. Tanggung jawab ini melibatkan pertanyaan rinci dalam lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun tugas yang diberikan, akan memberikan kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi.

c) Orientasi hasil

Tingkat dimana para pimpinan memusatkan perhatian kepada hasil-hasil, dan bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

d) Orientasi manusia

Orientasi manusia adalah tingkat di mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu. Dalam menentukan sasaran akan hasil yang diinginkan, pimpinan perlu memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota organisasinya, sebab manusia bukan robot atau mesin yang dapat digunakan sekehendak hati. Mereka memiliki perasaan dan hati nurani.

e) Orientasi tim

Sejauh mana berbagai aktivitas kerja diorganisasikan dalam tim, bukan individu. Oleh karena itu, kerjasama tim harus terus digalakkan agar tujuan dapat tercapai secara maksimal.

f) Agresivitas

Agresivitas adalah sejauh mana orang-orang lebih agresif dan kompetitif dibandingkan ramah dan kooperatif.

g) Stabilitas

Sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo. Dalam dinamika kerja, kondisi kerja yang tenang dan nyaman sangat penting bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan produktif, dibandingkan dengan situasi yang selalu kontraproduktif seperti banyaknya permintaan kenaikan gaji.

2.4 Indikator budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari

kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2017:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a) Pelaksanaan norma

Norma adalah pelaksanaan perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma pada organisasi sangat penting karena mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol.

b) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap, jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus kita lakukan.

c) Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

d) Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.

Kerja tim yang dilaksanakan anggota terhadap tupoksi mereka akan terkait dengan tim bagian lain yang berbeda tupoksinya. Apabila anggota melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, mereka akan selalu berorientasi kepada sesama anggota agar dapat tercapai target organisasi.

e) Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan kualitas keahlian, disiplin, rajin, sehat dan agresif (berkemauan) dalam bekerja.

- f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Performa di atas harus dipertahankan untuk menjaga kestabilan kerja. Kestabilan dalam bekerja juga berarti konsisten dalam belajar dan berkembang. Pegawai yang konsisten akan meningkatkan keterampilan mereka seiring berjalannya waktu, yang dapat membantu mereka tetap relevan seiring berjalannya waktu, yang dapat membantu mereka untuk tetap relevan di lingkungan kerja yang terus berubah.

2.5 Kinerja pegawai

Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria tertentu, untuk suatu pekerjaan tertentu dan dinilai atau dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Prawirosentono (2017: 2) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam tercapainya mekanisme kerja yang efisien dan efektif, karena pejabat dan pegawai merupakan subyek dalam seluruh kegiatan pemerintahan. Ialah perangkat yang menggerakkan proses mekanisme dalam sistem pemerintahan. Agar perangkat pemerintahan dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka pegawai, pelaku, atau subyeknya juga harus memiliki keterampilan yang baik.

Rogers dalam Mahmudi (2018: 6) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja itu sendiri (output kerja) karena prestasi kerja memberikan kaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Menurut Widodo dari Pasolong (2018: 197), prestasi terdiri dari melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran tingkat kinerja suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi.

Konsep kinerja yang dikemukakan LAN-RI dimaksudkan untuk menjadi acuan kinerja organisasi publik dan sangat tepat sejalan dengan strategi organisasi yaitu misi dan visi lain yang ingin dicapai organisasi (Pasolong, 2018:197). Selanjutnya Pasolong (2018: 196) menyatakan bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Di sisi lain, kinerja organisasi mengacu pada keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya organisasi. Sumber daya organisasi dikendalikan atau dikelola oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja aparatur pemerintah mengacu kepada kadar pencapaian pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Masalah masih rendahnya kinerja pegawai atau aparatur baik di organisasi non pemerintah maupun organisasi

pemerintah, sampai saat ini masih merupakan masalah yang harus dicarikan penyelesaiannya. Kinerja aparatur selalu diarahkan pada bagaimana melakukan sesuatu dengan baik agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal. kinerja menurut Dharma (2015:25) ialah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Pentingnya kinerja sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja suatu karyawan atau pegawai dalam suatu lingkungan kerja (organisasi) agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara maksimal terutama dari segi outputnya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia juga memberikan dampak bagi karyawan dimana mereka dapat meningkatkan produktivitasnya sehingga dengan sendirinya dapat meningkatkan taraf hidupnya akibat pencapaian hasil tersebut.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2018:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader;

- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.6 Indikator kinerja pegawai

Menurut Mahmudi (2018: 159), indikator kinerja adalah suatu sarana atau alat (instrumen) untuk mengukur hasil suatu kegiatan, kegiatan, atau proses, dan bukan merupakan hasil atau tujuan itu sendiri. Indikator kinerja berguna untuk mengukur berbagai hal. Oleh karena itu, peran utama indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja. Indikator kinerja juga berfungsi sebagai perbandingan terbaik. Dengan kata lain, untuk meniru organisasi terbaik, harus memanfaatkan standar kinerja mereka.

Mengenai ukuran-ukuran kinerja pegawai, Ranupandojo dan Husnan (2019:211) menjelaskan secara rinci sejumlah aspek yang meliputi:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan indikator ketepatan dan keterampilan. Ketepatan kerja menyangkut penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, sedangkan keterampilan akan menggambarkan kelihaihan

- pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
 3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini, yaitu mengikuti instruksi dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Pegawai dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja tanpa ada keluhan. Di samping itu, pegawai juga memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja..
 4. Sikap, yaitu sikap pegawai terhadap organisasi dan pekerjaan, serta kerjasama. Sikap mencakup beberapa aspek, seperti kerjasama tim dan respon terhadap tantangan dan perubahan. Dengan demikian, sikap mencerminkan bagaimana seorang pegawai memperlakukan pekerjaan mereka dan rekan kerja mereka, serta bagaimana mereka merespon situasi yang sulit atau menantang.

2.7 Penilaian kinerja pegawai

Salah satu permasalahan pokok yang ditemui organisasi dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan rangkap dari penilaian kinerja. Di satu pihak, organisasi memerlukan evaluasi yang obyektif dari kinerja masa lalu individu dalam membuat keputusan-keputusan bagian sumber daya manusia, sedangkan di

lain pihak, organisasi membutuhkan alat-alat agar memampukan pimpinan membantu individu pegawai meningkatkan kinerja mereka, merencanakan pekerjaan mendatang, mengembangkan keahlian-keahlian dan kemampuan-kemampuan bagi pertumbuhan karir, dan mempererat kualitas hubungan mereka sebagai manajer dan pegawai.

Samsudin (2018:159) mengatakan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Dalam penilaian kinerja, sasaran yang menjadi obyek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian kinerja yang tinggi akan diberikan kepada pegawai yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya.

Menurut Rao dalam Sinambela (2016-61), tujuan penilaian diri atau penilaian kinerja individu adalah :

1. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan :
 - a. Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya ;
 - b. Keberhasilan dan kegagalan sehubungan dengan fungsi-fungsi itu;

- c. Kemampuan-kemampuan yang ia perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi managerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun.
2. Mengenali akan kebutuhan dan perkembagannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya didalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang ia perlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lain di dalam organisasi.
3. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinya, sumbangannya, apa yang sudah dicapai dan refleksinya supaya anggota mampu maninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih obyektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.
4. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan managerial.

Mengukur kinerja pegawai secara obyektif dan akurat, maka diperlukan pengukuran atas kemampuan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga penilaian itu akan bermanfaat dalam mengukur pertanggungjawaban pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan kerja (sesuai dengan standar atau

sasaran) dan juga sebagai alat pengembangan pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Moekijat (2016:117) bahwa faedah dari penilaian pekerjaan, yakni:

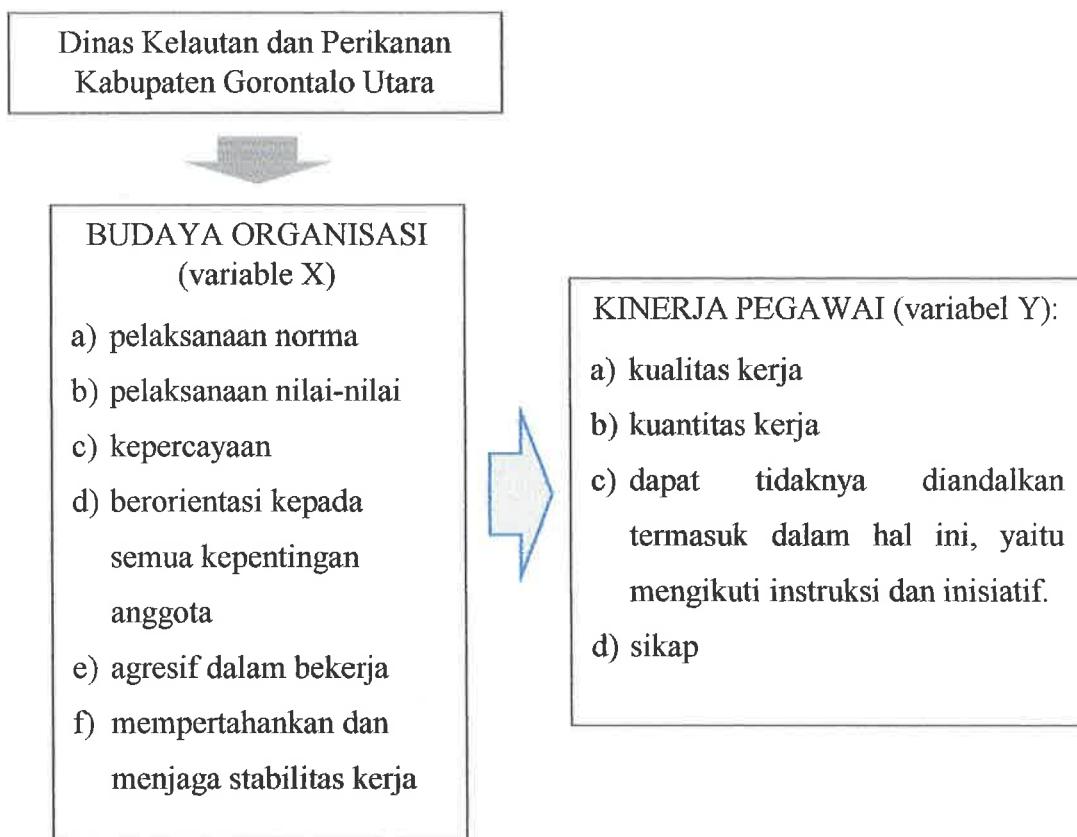
1. Untuk menentukan kenaikan gaji, yang pada umumnya didasarkan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan dan lamanya masa kerja untuk mendapatkan kenaikan gaji, pegawai tidak harus bekerja untuk beberapa waktu yang telah ditentukan tetapi juga penilaian pelaksanaan pekerjaan harus baik.
2. Untuk menentukan kenaikan pangkat dalam sistem kecakapan penilaian pelaksanaan pekerjaan pada umumnya dipergunakan untuk keperluan kenaikan pangkat di samping lamanya masa kerja.
3. Untuk menentukan kenaikan jabatan, dalam kenaikan jabatan mensyaratkan penilaian pelaksanaan pekerjaan yang baik, dalam kenyataan seseorang yang cakap bekerja dalam suatu jabatan belum tentu cakap dalam jabatan yang lebih tinggi tingkatannya.
4. Untuk menentukan kebutuhan pelatihan, hal ini tergantung bagaimana penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut yang apabila baik maka hal ini tidak memberikan penjelasan yang harus diperbaiki dari pegawai yang bersangkutan demikian pula sebaliknya.
5. Untuk meningkatkan hasil kerja. Organisasi harus memberikan hasil penilaian kinerja pegawai kepada pegawai yang bersangkutan, agar dapat dijadikan masukan oleh pegawai yang bersangkutan untuk memperbaiki hasil kerjanya.

2.8 Kerangka konsep

Dalam organisasi, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan pegawai dalam suatu organisasi untuk

melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan nilai-nilai budaya yang berlaku di organisasi tersebut, yang menggambarkan perilaku dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang sudah terbentuk akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan dinamika kelompok, dan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja organisasi. Budaya organisasi demikian menjadi hidup dan menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang bermutu yang nantinya akan mendorong semangat kerja para anggota organisasi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel X (budaya organisasi) digunakan Wirawan (2017:129) yang mengatakan bahwa indikator budaya organisasi, yakni: a) pelaksanaan norma; b) pelaksanaan nilai-nilai; c) kepercayaan; d) berorientasi kepada semua kepentingan anggota; e) agresif dalam bekerja, dan f) mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sedangkan untuk mengukur variabel Y (kinerja pegawai) digunakan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2019:211) yang mengatakan beberapa aspek untuk mengukur kinerja pegawai yang meliputi: a) kualitas kerja; b) kuantitas kerja; c) dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini, yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif; dan d) sikap. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut.



Keterangan gambar:

Ada dua variabel yang akan diuji, yakni budaya organisasi (variabel X) dengan indikator menurut pendapat Wirawan (2017:129), yakni: a) pelaksanaan norma; b) pelaksanaan nilai-nilai; c) kepercayaan; d) berorientasi kepada semua kepentingan anggota; e) agresif dalam bekerja, dan f) mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sedangkan variabel kedua yakni kinerja pegawai (variabel Y) dengan indikator menurut Ranupandojo dan Husnan (2019:211), yang meliputi: a) kualitas kerja; b) kuantitas kerja; c) dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini, yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif; dan d) sikap.

2.9 Hipotesis

Riduwan (2018:35) mengatakan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah. Berdasarkan model kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini ialah::

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.



BAB III

OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek penelitian

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara. Dalam penelitian ini, memerlukan waktu ± 3 (dua) bulan.

3.2 Desain penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai. Singarimbun dan Effendi (2016:3) menyatakan bahwa penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.3 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian ialah variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi dan variabel terikat (Y) ialah kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

3.4 Operasionalisasi variabel

Adapun dimensi dan indikator dari variabel-variabel tersebut di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 : Operasionalisasi variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya organisasi (variabel X)	pelaksanaan norma	Terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol	Likert
	pelaksanaan nilai-nilai	Terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan	Likert
	kepercayaan	Terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai	Likert
	berorientasi kepada semua kepentingan anggota	Pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi	Likert
	agresif dalam bekerja	Pegawai meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan	Likert

		agresif (berkemauan) dalam bekerja	
	mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja	Pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja	Likert

Menurut pendapat Wirawan (2017:129)

Tabel 3.2 : Operasionalisasi variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja pagawai (variabel Y)	kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu - Pegawai terampil dalam bekerja yang tampak dari kelihian pegawai dalam bekerja 	Likert
	kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ada - Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra (pekerjaan tambahan) 	Likert
	dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam	<ul style="list-style-type: none"> - Pegawai dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja 	Likert

	hal ini, yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif	tanpa ada keluhan - Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja	
	sikap	- Pegawai dapat bekerjasama secara tim dengan rekan kerja mereka - Pegawai mengembangkan kemampuan kerja untuk merespon situasi yang sulit atau menantang	Likert

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2019:211)

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2018:54) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, yakni 34 orang (27 ASN, 2 P3K, dan 5 tenaga penunjang kegiatan.

Sampel

Arikunto dalam Riduwan (2018:56) mengatakan bahwa sampel ialah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Karena populasi untuk pegawai dalam penelitian ini relatif kecil, maka penulis menggunakan teknik sensus, yakni seluruh populasi pegawai dijadikan sampel, yakni sebanyak 34 orang.

3.6 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) untuk dijawab dan penulis mendampingi responden pada saat menjawab guna memberikan penjelasan atas pertanyaan yang kurang dipahami.

3.7 Prosedur penelitian

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

3.7.1 Uji validitas

Validitas menurut Arikunto (2006:168) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya

instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment dalam Riduwan (2018:110) sebagai berikut:

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

Dimana:

X = Variabel bebas (budaya organisasi)

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

n = Banyaknya sampel

r = Koefisien korelasi

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

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

Dimana:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t – student dan dibandingkan dengan t – tabel pada derajat

bebas ($n-2$), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah 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, seperti pada tabel.

Tabel 3.3. Indeks korelasi

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

3.7.2 Uji reliabilitas

Instrumen reliabel akan mendapatkan hasil serupa berupa data yang dapat dipercaya juga. Jadi kunci dari reliabilitas adalah tersedianya data yang dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas data dalam penelitian ini digunakan teknik *Alfa Cronbach (a)* dilakukan untuk jenis data interval atau easy instrument yang telah memiliki tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

Keterangan:

- a = Relibilitas intrument
 k = Banyaknya pertanyaan
 $\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan
 a_1^2 = Total varians

3.8 Teknik analisis data

3.8.1 Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana.

3.8.2 Pengujian hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, di mana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya untuk menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji statistik dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana (Riduwan, 2018:145) dengan formulasi sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

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

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

Keterangan:

X = Budaya organisasi

Y = Kinerja pegawai

a = Nilai Konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

3.8.3 Koefisien determinan

Koefisien determinan (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2019:97). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu dan R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) secara parsial maupun simultan, akan digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%.$$



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran umum lokasi penelitian

Kabupaten gorontalo utara dengan ibukota kwandang, merupakan kabupaten baru, hasil pemekaran dari kabupaten gorontalo yang diresmikan pada tanggal 26 april 2007. Terdiri dari 6 kecamatan yaitu, tolinggula, sumalata, anggrek, kwandang, ponelo kepulauan, tomilito, atinggola, dan gentuma raya.

Adapun batas wilayah kabupaten gorontalo utara adalah :

- Sebelah utara dengan laut sulawesi
- Sebelah selatan dengan kabupaten gorontalo, bone bolango, dan boalemo
- Sebelah barat dengan kabupaten buol, provinsi sulawesi tengah
- Sebelah timur dengan kabupaten bolaang mongondow utara, provinsi sulawesi utara

4.1.1 Sejarah

Kabupaten gorontalo utara dengan ibukota kwandang, merupakan kabupaten termuda hasil pemekaran dari kabupaten gorontalo yang diresmikan pada tanggal 26 april 2007. Dengan garis pantai ±317 Km, gorontalo utara merupakan kabupaten yang memiliki garis pantai terpanjang di provinsi gorontalo. Hal ini menjadikan kabupaten gorontalo utara memiliki potensi perikanan yang sangat besar. Secara astronomis kabupaten gorontalo utara terletak pada $00041'23'' - 1007'55''$ LU dan $121058'59'' - 123016'29''$ BT. Daerah ini memiliki 11 kecamatan dan 123 desa dengan luas wilayah yaitu adalah 1.777,03 Km², lebih dari 75% wilayahnya merupakan wilayah pesisir dengan panjang garis

pantai mencapai 317,39 Km, yang merupakan garis pantai terpanjang di wilayah provinsi gorontalo. Sejak berdirinya kabupaten gorontalo utara dinas kelautan dan perikanan juga telah dibangun dan sampai sekarang.

4.1.2 Visi dan misi

Visi :

Terbangunnya perekonomian yang inklusif serta berdaya saing yang disertai penghidupan yang layak dan pemerataan kesejahteraan dengan sasaran tumbuhnya ekonomi desa dan daerah berbasis keunggulan komparatif daerah dengan indikator laju pertumbuhan ekonomi presentase status desa mandiri PDRB per kapita.

Misi :

- a) Membangun SDM CERIA (cerdas, empatik, ramah, inovatif, amanah), baik SDM aparatur SDM masyarakat.
- b) Mengembangkan keunggulan positioning gorontalo utara di antara dua provinsi (sulawesi utara dan sulawesi tengah) serta perairan dunia, menjadi modal utama kemajuan dan kesejahteraan yang berkeadilan.

4.1.3 Tugas pokok dan fungsi

Tugas:

Dinas kelautan dan perikanan kabupaten gorontalo utara memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi dan dekonsentrasi dibidang kelautan dan perikanan yang di pimpin

oleh kepala dinas dan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Fungsi:

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, dinas kelautan dan perikanan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana program/kegiatan tahunan tingkat kabupaten yang sejalan dengan perencanaan nasional dan provinsi bidang kelautan dan perikanan.
2. Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan dalam bidang kelautan dan perikanan.
3. Menyelenggarakan pembinaan teknis dan manajerial usaha kelautan dan perikanan.
4. Menyelenggarakan pembinaan atas pengelolaan/pemanfaatan sumber daya kelautan dan perikanan.
5. Menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian sumber daya kelautan dan perikanan.

Sasaran strategis:

“Meningkatnya produksi dan kualitas sektor perikanan”

Program dan kegiatan yang mendukung sasaran strategis adalah:

1. Program pengelolaan perikanan budidaya
2. Program pengelolaan perikanan tangkap
3. Program pengelolaan dan pemasaran hasil perikanan

4.2 Hasil penelitian

4.2.1 Hasil uji validitas kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas budaya organisasi (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), dapat diketahui bahwa semua pertanyaan untuk kedua variabel, nilai r hitungnya lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semua pertanyaan yakni 6 pertanyaan untuk budaya organisasi (variabel X) dan 8 pertanyaan untuk kinerja pegawai (variabel Y), dikatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

Tabel 4.1 Hasil uji validitas budaya organisasi (variabel X) kinerja pegawai (variabel Y)

Variable	pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,349$	kesimpulan
budaya organisasi (variabel X)	1	0,430	0,349	valid
	2	0,818	0,349	valid
	3	0,783	0,349	valid
	4	0,716	0,349	valid
	5	0,746	0,349	valid
	6	0,582	0,349	valid
kinerja	1	0,625	0,349	valid

pegawai (variabel Y)	2	0,543	0,349	valid
	3	0,710	0,349	valid
	4	0,558	0,349	valid
	5	0,590	0,349	valid
	6	0,648	0,349	valid
	7	0,678	0,349	valid
	8	0,465	0,349	valid

Sumber data: olah kuesioner, tahun 2024

4.2.2 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Uji reliabilitas kuesioner bertujuan untuk mengukur keandalan kuesioner dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden, walaupun responden mengerjakannya dalam waktu yang berbeda. Kuesioner yang reliabel akan mendapatkan hasil berupa data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode cronbach's alpha, dimana tingkat keandalan atau reliabilitas yang dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel lebih besar dari 0,60 atau 60%. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner.

Tabel 4.2 Uji reliabilitas budaya organisasi (variabel X) kinerja pegawai (variabel Y)

variabel penelitian	cronbach's alpha	jumlah pertanyaan (N of items)
budaya organisasi (variabel X)	0.870	6
kinerja pegawai (variabel Y)	0.855	8

Sumber data: olah kuesioner, tahun 2024

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian, dapat diketahui bahwa ada 6 pertanyaan untuk mengukur budaya organisasi

(variabel X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,870. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = 0,870 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kuesioner untuk mengukur budaya organisasi (variabel X), dinyatakan reliabel atau terpercaya.

Kemudian, untuk hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian tentang kinerja pegawai (variabel Y), dapat diketahui bahwa ada 8 pernyataan yang diajukan, dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,855. Nilai ini lebih besar dari 0,60 (*cronbach's alpha* = 0,855 > 0,60). Hal ini berarti semua pertanyaan kuesioner untuk mengukur kinerja pegawai (variabel Y), dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

4.3 Distribusi tanggapan responden

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara. Masing-masing indikator dari setiap variabel akan dilakukan pendeskripsian. Adapun deskripsi dari tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat diuraikan berikut ini.

4.3.1 Tanggapan responden tentang budaya organisasi (variabel X)

Berdasarkan tanggapan responden sebanyak 34 orang, setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari budaya organisasi (variabel X). Distribusi tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Tanggapan responden tentang terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	16	47,1
Sering (SR)	7	20,6
Kadang-kadang (KK)	9	26,5
Jarang (J)	2	5,9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang atau 47,1 persen mengatakan selalu, 7 orang atau 20,6 persen mengatakan sering, 9 orang atau 26,5% persen mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang atau 5,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, selalu terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol.

Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	15	44,1
Sering (SR)	11	32,4
Kadang-kadang (KK)	8	23,5
Jarang (J)	0	0
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang atau 44,1 persen mengatakan selalu, 11 orang atau 32,4 persen mengatakan sering, dan 8 orang atau 23,5% persen mengatakan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, selalu terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	14	41.2
Sering (SR)	11	32.4
Kadang-kadang (KK)	6	17.6
Jarang (J)	3	8.8
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang atau 41,2 persen mengatakan selalu, 11 orang atau 32,4 persen mengatakan sering, 6 orang atau 17,6% persen mengatakan kadang-kadang, dan 3 orang atau 8,8 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, selalu terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai.

Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	11	32,4
Sering (SR)	6	17,6
Kadang-kadang (KK)	14	41,2
Jarang (J)	3	8,8
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 orang atau 32,4 persen mengatakan selalu, 6 orang atau 17,6 persen mengatakan sering, 14 orang atau 41,2% persen mengatakan kadang-kadang, dan 3 orang atau 8,8 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, pegawai masih kurang melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi.

Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	13	38,2
Sering (SR)	10	29,4
Kadang-kadang (KK)	9	26,5
Jarang (J)	2	5,9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 13 orang atau 38,2 persen mengatakan selalu, 10 orang atau 29,4 persen mengatakan sering, 9 orang atau 26,5% persen mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang atau 5,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo, Utara pegawai sudah meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Namun, cukup besar juga responden yang mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	15	44.1
Sering (SR)	10	29.4
Kadang-kadang (KK)	9	26.5
Jarang (J)	0	0
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang atau 44,1 persen mengatakan selalu, 10 orang atau 29,4 persen mengatakan sering, dan 9 orang atau 26,5% persen mengatakan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, pegawai sudah konsisten dalam belajar dan berkembang dan

konsisten meningkatkan keterampilan kerja. Namun, cukup besar juga responden yang mengatakan kadang-kadang.

4.3.2 Tanggapan responden tentang kinerja pegawai (variabel Y)

Berdasarkan tanggapan responden sebanyak 34 orang, setelah diolah diperoleh nilai masing-masing indikator dari kinerja pegawai (variabel Y). Distribusi tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai dalam bekerja menyelesaikan

pekerjaan dengan tepat waktu

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	15	44.1
Sering (SR)	16	47.1
Kadang-kadang (KK)	2	5.9
Jarang (J)	1	2.9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang atau 44,1 persen mengatakan selalu, 16 orang atau 47,1 persen mengatakan sering, 2 orang atau 5,9% persen mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang atau 2,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam bekerja sudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai terampil dalam bekerja yang

tampak dari kelihian pegawai dalam bekerja

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	17	50.0
Sering (SR)	13	38.2
Kadang-kadang (KK)	4	11.8

Jarang (J)	0	0
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai terampil dalam bekerja yang tampak dari kelihian pegawai dalam bekerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 orang atau 50,1 persen mengatakan selalu, 13 orang atau 38,2 persen mengatakan sering, dan 4 orang atau 11,8% persen mengatakan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu terampil dalam bekerja yang tampak dari kelihian pegawai dalam bekerja.

Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ada

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	14	41.2
Sering (SR)	13	38.2
Kadang-kadang (KK)	5	14.7
Jarang (J)	2	5.9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ada, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 orang atau 41,2 persen mengatakan selalu, 13 orang atau 38,2 persen mengatakan sering, 5 orang atau 14,7% persen mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang atau 5,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ada.

Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra (pekerjaan tambahan)

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	10	29.4
Sering (SR)	13	38.2
Kadang-kadang (KK)	11	32.4
Jarang (J)	0	0
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra (pekerjaan tambahan), dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 29,4 persen mengatakan selalu, 13 orang atau 38,2 persen mengatakan sering, dan 11 orang atau 32,4% persen mengatakan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra (pekerjaan tambahan). Namun dari tanggapan responden terlihat cukup besar yang menjawab kadang-kadang.

Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pegawai dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja tanpa ada keluhan

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	15	44.1
Sering (SR)	10	29.4
Kadang-kadang (KK)	7	20.6
Jarang (J)	2	5.9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja tanpa ada keluhan, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 orang atau 44,1 persen mengatakan selalu, 10 orang atau 29,4 persen mengatakan sering, 7 orang atau 20,6% persen mengatakan kadang-kadang, dan 2 orang atau 5,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja tanpa ada keluhan.

Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	10	29.4
Sering (SR)	17	50.0
Kadang-kadang (KK)	7	20.6
Jarang (J)	0	0
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja, dapat diketahui bahwa sebanyak 10 orang atau 29,4 persen mengatakan selalu, 17 orang atau 50,0 persen mengatakan sering, dan 7 orang atau 20,6% persen mengatakan kadang-kadang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja. Namun, masih cukup besar responden yang mengatakan kadang-kadang.

Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai dapat bekerjasama secara tim dengan rekan kerja mereka

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	20	58.8
Sering (SR)	11	32.4
Kadang-kadang (KK)	2	5.9
Jarang (J)	1	2.9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai dapat bekerjasama secara tim dengan rekan kerja mereka, dapat diketahui bahwa sebanyak 20 orang atau 58,8 persen mengatakan selalu, 11 orang atau 32,4 persen mengatakan sering, 2 orang atau 5,9% persen mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang atau 2,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai sudah dapat bekerjasama secara tim dengan rekan kerja mereka.

Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan kemampuan kerja untuk merespon situasi yang sulit atau menantang

jawaban	frekuensi	persentase (%)
Selalu (SL)	16	47.1
Sering (SR)	12	35.3
Kadang-kadang (KK)	5	14.7
Jarang (J)	1	2.9
Tidak pernah (TP)	0	0
Jumlah	34	100%

Sumber data: kuesioner 2024

Berdasarkan tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan kemampuan kerja untuk merespon situasi yang sulit atau menantang, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang atau 47,1 persen mengatakan selalu, 12 orang atau 35,3 persen mengatakan sering, 5 orang atau 14,7% persen mengatakan kadang-kadang, dan 1 orang atau 2,9 persen mengatakan jarang. Dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu mengembangkan kemampuan kerja untuk merespon situasi yang sulit atau menantang.

4.4 Pengujian statistik

Penelitian ini akan melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten

Gorontalo Utara. Langkah pertama yakni mencari nilai korelasi (hubungan antara dua variabel). Untuk mengetahui korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka digunakan rumus *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.17 Korelasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Budaya Organisasi (variabel X)
Pearson Correlation Kinerja Pegawai (variabel Y)		1.000	.829
	Budaya Organisasi (variabel X)	.829	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Budaya Organisasi (variabel X)	.000	.
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	34	34
	Budaya Organisasi (variabel X)	34	34

Sumber data: kuesioner 2024

Pada tabel korelasi tersebut terlihat bahwa besaran korelasi $r = 0,829$, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 34 orang. Dengan demikian, r hasil perhitungan adalah 0,829. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka harus melihat pedoman indeks korelasi (pada tabel 3.3). Hasil korelasi adalah sebesar 0,829, termasuk ke dalam tingkat hubungan yang tinggi. Artinya bahwa budaya

organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut, dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.18 Model summary pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.829 ^a	0.688	0.678	2.55368	1.772

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa angka R square (r^2) adalah 0,688. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) yakni 0,688 atau 68,8%. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) dapat diterangkan dengan variabel budaya organisasi (variabel X) sebesar 0,688 (68,8%) dan termasuk kategori sedang.

Kemudian dilakukan analisis regresi sederhana yang merupakan peramalan yang berguna untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (variabel Y) apabila variabel budaya organisasi (variabel X) dapat diketahui. Setelah melakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian, yaitu budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), didapat hasil sebagai berikut.

Tabel 4.19 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,086	2,502		5,230	.000
Budaya Organisasi (variabel X)	.852	.102	.829	8,394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Pada tabel koefisien terlihat bahwa hasil koefisien budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y), dan dapat diketahui pula persamaan regresi sederhana, yakni:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 13,086 + 0,852 \cdot X$$

Konstanta sebesar 13,086 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari nilai budaya organisasi (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) adalah 13,086. Koefisien regresi sebesar 0,852, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai budaya organisasi (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,852.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel kinerja pegawai (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq \text{Sig}$), maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq \text{Sig}$), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian:

Terlihat bahwa kolom Sig (signifikansi) pada tabel 4.19 koefisien variabel YX ternyata nilai probabilitas Sig = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

Ha: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai ialah kecocokan pegawai dengan kepribadian

seseorang. Kepribadian itu berkaitan erat dengan budaya dari individu yang bersangkutan, termasuk budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2019:2) budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja yang unggul. Budaya organisasi yang kuat mendorong tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi.

4.5 Pembahasan hasil penelitian

Setiap organisasi pasti memiliki nilai yang ditaati oleh semua anggota organisasi dalam melaksanakan aktvititas pekerjaannya sehari-hari. Nilai tersebut berasal dari kebiasaan-kebiasaan yang menjadi turun temurun yang dilakukan oleh setiap anggota organisasi yang pada akhirnya menjadi suatu budaya dalam organisasi. Budaya organisasi dianut oleh setiap anggota dan dianggap sebagai suatu kebenaran bagi anggotanya yang baru atau yang lama, dan nantinya akan menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan sebuah konsep yang merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun demikian, budaya organisasi bukanlah merupakan cara yang mudah untuk mencapai keberhasilan karena tentunya masih dibutuhkan strategi

yang unggul yang dapat dilaksanakan sebagai salah satu andalan daya saing sebuah organisasi.

Budaya yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan dan mengerjakan tugas-tugasnya lebih baik, sebagaimana yang disimpulkan dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Susanti, dkk (2020), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif adalah faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja anggota. Nilai-nilai budaya yang diyakini bersama dapat menjadi pengikat organisasi dengan anggotanya. Dengan demikian, ikatan kuat tersebut dapat menimbulkan motivasi anggota untuk meningkatkan kinerja anggota dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Jika anggota organisasi memiliki kebiasaan dalam bekerja, yakni selalu berlandaskan mutu dan nilai-nilai budaya yang berlaku dalam organisasi, tentunya hal ini akan menjadi motivator dan memberi inspirasi tersendiri bagi pegawai dalam bekerja.

Budaya organisasi sangat besar pengaruhnya pada keberhasilan sebuah organisasi. Karena itulah dalam sebuah organisasi akan bersedia mengeluarkan dana yang sangat besar untuk mengubah budaya organisasi agar selalu sesuai dengan lingkungannya yang selalu berubah dengan cepat. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan nilai-nilai budaya yang berlaku di organisasi tersebut yang menggambarkan perilaku dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi akan terbentuk terutama dipengaruhi oleh sifat bawaan dari manajemen yaitu falsafah hidup, nilai-nilai budaya, visi, misi dan tujuan dari manajemen yang kemudian terselaraskan dengan falsafah hidup, nilai-

nilai budaya, visi, misi, dan tujuan dari anggota organisasi. Budaya organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan sosial, yang kemudian mengkristal menjadi budaya organisasi.

Budaya organisasi yang sudah terbentuk akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan dinamika kelompok, dan juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja organisasi. Budaya organisasi demikian menjadi hidup dan menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang bermutu yang nantinya akan mendorong semangat kerja para anggota organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi merupakan proses belajar setiap anggota yang nantinya akan memberikan arah pada tingkah laku manakah yang dikehendaki. Schein dalam Heene, dkk (2017:136) mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu kumpulan ide-ide, anggapan-anggapan, dan keyakinan, baik yang disadari maupun yang di bawah sadar, yang menjadi bagian integral, juga relawan, bagi suatu organisasi. Dalam pemikiran Schein, budaya organisasi merupakan proses pembelajaran untuk setiap anggota organisasi yang berujung pada pembentukan tingkah laku anggota organisasi yang dikehendaki.

Hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 0,688 atau 68,8% dan termasuk kategori sedang. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi divisi account executive terhadap kinerja di PT Agrodana Futures Bandung dan terutama

perusahaan perlu mempertahankan atau meningkatkan budaya yang sudah ada, yaitu budaya clan. Hanya saja aspek dalam budaya clan yang perlu ditingkatkan adalah indikator pengembangan sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Pada saat perekrutan karyawan baru, perusahaan perlu melakukan tes psikologi kepada calon pelamar. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan Aziz, dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi yang sehat membangun semangat kompetisi dan kerjasama (cooptation) sama baiknya antar orang, bidang, dan antar organisasi dalam mengelola, membangun dan memajukan organisasi dimana kita berkarya dengan memberikan sumbangsih kinerja terbaik baik secara perseorangan maupun secara kelompok.

Dari hasil tanggapan reseponden terkait budaya organisasi juga dapat diketahui bahwa terdapat indikator yang mendapat tanggapan kurang dari reseponden, yakni pegawai masih kurang melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi (tabel 4.6). Hal ini tentunya harus lebih ditekankan lebih sering lagi kepada pegawai agar mereka menjadi terbiasa bekerja dengan penuh ketelitian. Hal ini disebakan karena ketelitian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebagaimana dikatakan oleh Aroef dalam Suwarto (2020:19) bahwa indikator yang dapat digunakan sebagai tolok ukur dari kinerja individu seorang pegawai, yakni hasil kerja yang merupakan sebuah hasil dari adanya pelaksanaan aktivitas kerja dari seorang pegawai dalam suatu organisasi yang berlandaskan tujuan yang ingin diraih. Dimana, hasil kerja

tersebut akan menjadi sebuah penilaian berdasarkan atas ketepatan waktu dan ketelitian kerja dari pegawai tersebut dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja secara individual maupun bekerja sama dengan lainnya dalam setiap tahapan proses kerja, seperti mengetik surat, membahas persoalan kerja dan sebagainya. Setiap proses mempunyai sifat peran, olehnya itu tujuan fundamental budaya kerja ialah membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pengguna layanan, pemasok, dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan.

Disisi lain, hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa pegawai sudah meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja (tabel 4.7), namun masih cukup besar responden yang mengatakan masih kurang. Menurut Syahputra, dkk (2022:63), kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Budaya organisasi memiliki kontribusi atau menentukan dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya kerja organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Menurut Kotter dan Haskett dalam Sudarmanto (2019:180), bahwa logika tentang cara kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi tiga

gagasan; pertama, adalah penyatuan tujuan. Dalam sebuah organisasi dengan budaya yang kuat, pegawai cenderung berbaris mengikuti penabuh genderang yang sama. Artinya, tidak ada prestasi kecil dalam suatu dunia yang penuh spesialisasi dan bentuk-bentuk keragaman lain. Kedua, budaya yang kuat juga sering dikatakan membantu kinerja kegiatan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri para pegawai. Ketiga, budaya kuat juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara, yakni sebesar 0,688 atau 68,8% dan termasuk kategori sedang. Ini berarti bahwa budaya organisasi sudah berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, walaupun masih belum maksimal. Hal ini disebabkan karena masih terdapat indikator budaya organisasi yang mendapat tanggapan kurang positif dari responden, yakni pegawai masih kurang melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai sehingga akan berdampak kurang baik pada pencapaian target organisasi. Di samping itu, masih cukup besar responden yang memberi jawaban bahwa pegawai kurang meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan berkemauan dalam bekerja, padahal kinerja pegawai mempunyai keterkaitan kuat dengan pemberdayaan pegawai karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Sebaiknya Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara lebih menekankan lagi kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai sehingga akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan lebih mengefektifkan lagi pengawasan kerja oleh setiap pimpinan unit dalam organisasi kepada pegawai yang masih kurang memiliki ketelitian dalam bekerja.
- 2) Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara sebaiknya lebih aktif lagi dalam menanamkan nilai budaya organisasi yang telah terbentuk, agar setiap pegawai memiliki kebiasaan yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini disebabkan kalau pegawai telah memiliki kebiasaan dalam bekerja, seperti bekerja dengan lebih mengutamakan mutu hasil kerja dan nilai budaya yang berlaku, tentu pada akhirnya akan menjadi motivator bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, dkk. 2018. Perilaku Keorganisasian. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2018. Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Refika Aditama. Bandung.
- Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS. Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Heene, Aime dkk. 2017. Manajemen Strategik Keorganisasian Publik. Refika Aditama. Bandung.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2018. Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi. Refika Aditama. Bandung.
- Krisnandi, Herry. 2019. Pengantar Manajemen. IPU-Unas. Jakarta.
- Mahmudi. 2018. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN. Yogyakarta.
- Moekijat, 2016. Manajemen Kepegawaian dan Hubungan dalam Organisasi. Alumni. Bandung.
- Nawawi, H Hadari. 2018. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2018. Kepemimpinan Birokrasi. Alfabeta. Bandung
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Husnan, Suad. 2019. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. Jakarta.
- Riduwan. 2018. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Alfabeta. Bandung
- Rijanto, Alfitri, dan Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 4, No. 2, Agustus 2018 ISSN: 2460-8211.

- Samsudin, Sadili. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan P, dkk. 2016. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi. Bumi Aksara. Jakarta
- Singarimbun, Masri, dan Effendi Sofian. 2016. Metode Penelitian Survai. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2019. Budaya Organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa. 2017. Perilaku Organisasional. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Surjadi. 2019. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. Refika Aditama. Bandung.
- Susanti, E.N, dkk. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlink Country Club. Jurnal Dimensi, 9 (1).
- Sutrisno, Edy. 2019. Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwarto. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11(1), Mei 2020, 15-24.
- Syahputra, Muh. Reza, dkk. 2022. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat. PERSPEKTIF, 11 (1) (2022): 61-68.
- Taryaman, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Budi Utama. Yogyakarta.
- Torang, Syamsyir. 2018. Organisasi dan Manajemen. Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia. Bandung.
- Wirawan. 2017. Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.

- Wursanto. 2018. Dasar-Dasar Organisasi. Andi Offset. Jakarta.
- Zaky, Muhammad. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 2 No. 1, 2021.
- Zuki, K. 2016. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen. Deepublish. Yogyakarta.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh:

**ELMAWATI J. LAIYA
NIM: S.21.20.019**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
TAHUN 2024**

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

I. Petunjuk Pengisian

- a. Pilih salah satu dari 5 (lima) pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan kondisi dan keadaan yang sebenarnya.
- b. Berilah tanda centang (✓) atau tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang bapak/ibu pilih.

II. Pertanyaan

No. Pertanyaan	BUDAYA ORGANISASI (variabel X)	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1	Terdapat norma yang mengatur perilaku pegawai, sehingga perilaku pegawai dapat diramalkan dan dikontrol					
2	Terdapat pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh organisasi untuk bersikap dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan					
3	Terdapat karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi yang dipatuhi pegawai					
4	Pegawai melaksanakan tugasnya dengan teliti dan cermat, dan berorientasi kepada sesama pegawai agar tercapai target organisasi					
5	Pegawai meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan dengan agresif (berkemauan) dalam bekerja					
6	Pegawai konsisten dalam belajar dan berkembang dan konsisten meningkatkan keterampilan kerja					

No. Pertanyaan	KINERJA PEGAWAI (VARIABEL Y)	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	J	TP
1	Pegawai dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Pegawai terampil dalam bekerja yang tampak dari kelihaihan pegawai dalam bekerja					
3	Pegawai dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ada					
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra (pekerjaan tambahan)					
5	Pegawai dapat mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja tanpa ada keluhan					
6	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan senantiasa mencari cara-cara baru dalam bekerja					
7	Pegawai dapat bekerjasama secara tim dengan rekan kerja mereka					
8	Pegawai mengembangkan kemampuan kerja untuk merespon situasi yang sulit atau menantang					

Keterangan

Bobot penilaian:

- (SL) Selalu : 5
- (SR) Sering : 4
- (KK) Kadang-kadang : 3
- (J) Jarang : 2
- (TP) Tidak pernah : 1

HASIL OLAH DATA STATISTIK
BUDAYA ORGANISASI
(variabel X)

Nomor	1	2	3	4	5	6	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	30
2	3	3	3	3	4	3	19
3	4	5	5	5	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	3	3	4	4	4	22
6	2	4	4	5	5	5	25
7	3	5	5	5	5	5	28
8	5	4	4	3	4	3	23
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	4	5	2	4	3	23
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	5	5	5	29
13	5	5	5	4	5	3	27
14	3	3	2	2	2	3	15
15	2	3	2	2	2	3	14
16	3	4	4	5	5	5	26
17	4	3	4	3	3	4	21
18	5	5	4	3	5	4	26
19	3	3	3	3	3	4	19
20	5	5	5	4	4	5	28
21	5	5	4	3	3	4	24
22	5	4	4	3	3	4	23
23	5	4	2	3	3	5	22
24	4	4	4	5	4	3	24
25	5	5	5	4	4	5	28
26	4	3	3	3	4	4	21
27	4	4	5	4	3	4	24
28	5	5	4	3	3	4	24
29	3	4	4	3	4	3	21
30	3	4	3	3	4	5	22
31	3	3	3	3	3	4	19
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	3	4	4	3	3	3	20

KINERJA PEGAWAI

(variabel Y)

Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	4	4	4	3	3	4	5	5	32
6	4	5	4	3	3	4	5	4	32
7	5	5	5	3	5	5	5	5	38
8	5	4	4	4	4	4	5	4	34
9	4	5	4	4	5	4	5	4	35
10	4	4	3	3	5	4	4	4	31
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	4	5	4	5	3	36
14	3	3	2	3	2	3	2	2	20
15	2	3	2	3	3	3	3	3	22
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39
17	4	4	5	4	4	4	4	4	33
18	5	5	4	5	5	4	5	4	37
19	3	4	3	3	4	4	5	5	31
20	4	3	3	3	4	4	4	5	30
21	4	5	4	4	5	4	4	3	33
22	5	5	5	5	3	4	5	4	36
23	4	5	4	5	5	4	5	4	36
24	4	5	4	4	4	5	4	3	33
25	5	5	5	4	5	4	5	5	38
26	5	4	4	5	4	3	3	3	31
27	4	4	5	4	4	4	4	5	34
28	5	5	5	4	2	3	4	4	32
29	4	5	3	3	3	3	5	5	31
30	5	5	3	3	3	3	5	5	32
31	5	4	5	3	3	3	4	4	31
32	4	4	5	5	5	5	4	5	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	3	4	4	4	4	4	4	31

Uji validitas dan reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	29.4412	16.072	.625	.646
VAR00002	29.3824	16.668	.543	.613
VAR00003	29.6176	14.607	.710	.676
VAR00004	29.7941	16.047	.558	.524
VAR00005	29.6471	15.023	.590	.563
VAR00006	29.6765	16.044	.648	.659
VAR00007	29.2941	15.668	.678	.749
VAR00008	29.5000	16.439	.465	.596

REKAPITULASI NILAI TOTAL

Nomor	BUDAYA ORGANISASI (variabel X)	KINERJA PEGAWAI (variabel Y)
1	30	40
2	19	32
3	29	36
4	30	35
5	22	32

6	25	32
7	28	38
8	23	34
9	29	35
10	23	31
11	30	40
12	29	40
13	27	36
14	15	20
15	14	22
16	26	39
17	21	33
18	26	37
19	19	31
20	28	30
21	24	33
22	23	36
23	22	36
24	24	33
25	28	38
26	21	31
27	24	34
28	24	32
29	21	31
30	22	32
31	19	31
32	30	37
33	30	40
34	20	31

Distribusi Tanggapan Responden:

BUDAYA ORGANISASI (variabel X)

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.9	5.9	5.9
	3.00	9	26.5	26.5	32.4
	4.00	7	20.6	20.6	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	23.5	23.5	23.5
	4.00	11	32.4	32.4	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.8	8.8	8.8
	3.00	6	17.6	17.6	26.5
	4.00	11	32.4	32.4	58.8

5.00	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Item 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.8	8.8
	3.00	14	41.2	50.0
	4.00	6	17.6	67.6
	5.00	11	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Item 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.9	5.9
	3.00	9	26.5	32.4
	4.00	10	29.4	61.8
	5.00	13	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Item 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	26.5	26.5
	4.00	10	29.4	55.9
	5.00	15	44.1	100.0

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	26.5	26.5	26.5
	4.00	10	29.4	29.4	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

**KINERJA PEGAWAI
(variabel Y)**

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	2	5.9	5.9	8.8
	4.00	16	47.1	47.1	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	11.8	11.8	11.8
	4.00	13	38.2	38.2	50.0
	5.00	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.9	5.9	5.9
	3.00	5	14.7	14.7	20.6
	4.00	13	38.2	38.2	58.8
	5.00	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	32.4	32.4	32.4
	4.00	13	38.2	38.2	70.6
	5.00	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.9	5.9	5.9
	3.00	7	20.6	20.6	26.5
	4.00	10	29.4	29.4	55.9
	5.00	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.6	20.6	20.6
	4.00	17	50.0	50.0	70.6
	5.00	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	2	5.9	5.9	8.8
	4.00	11	32.4	32.4	41.2
	5.00	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	5	14.7	14.7	17.6
	4.00	12	35.3	35.3	52.9
	5.00	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (variabel Y)	33.7647	4.49955	34
Budaya Organisasi (variabel X)	24.2647	4.37838	34

Correlations

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Budaya Organisasi (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.829
	Budaya Organisasi (variabel X)	.829	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Budaya Organisasi (variabel X)	.000	.
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	34	34
	Budaya Organisasi (variabel X)	34	34

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.688	.678	2.55368	1.772

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	459.437	1	459.437	70.452	.000 ^a
Residual	208.681	32	6.521		
Total	668.118	33			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (variabel X)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.086	2.502		5.230	.000
	Budaya Organisasi (variabel X)	.852	.102	.829	8.394

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)



**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: lembagapenlitian@unisan.ac.id

Nomor : 4966/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahimisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Elmawati J.Laiya
NIM : S2120019
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.





PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Kusno Danupoyo No. Tlpn. (0442) Fax. Kwandang Kode Pos 96252

Nomor : 503/DPMPTSP/ Rekom-P / 06 / I /2024

Kwandang, 17 Januari 2024

Sifat : Penting

Lampiran : 1 (Satu) Berkas

Hal : **Rekomendasi Penelitian**

Yth. ELMAWATI LAIYA

Di -

T e m p a t

Menindaklanjuti Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara Nomor : 070/KesbangPol-Pertek/06/I/2024 tanggal 17 Januari 2024 Hal : Pertimbangan Teknis Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

Nama	:	ELMAWATI LAIYA
NIM	:	S2120019
Judul	:	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara
Lokasi	:	Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara
Waktu	:	Bulan Januari s/d Maret 2024

Dalam melakukan penelitian, harus memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati peraturan perundang-undangan, mengindahkan adat istiadat serta menjaga keamanan dan ketertiban.
2. Melapor kepada pimpinan instansi tempat melakukan penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan tujuan penelitian dimaksud.
4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini berakhir dan pelaksanaan penelitian belum selesai, maka harus mengajukan kembali perpanjangan izin pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gorontalo utara.
5. Setelah selesai melakukan penelitian, menyerahkan 1 (satu) dokumen Laporan Hasil Penelitian kepada instansi tempat melakukan penelitian.

Rekomendasi penelitian ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila pemegang izin melakukan pelanggaran terhadap ketentuan diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

✓ Kepala Dinas

Efendi S. Mobilingo, S.Sos
Pembina Utama Muda / IV c
NIP. 196912052000121003

Tembusan :

1. Pj. Bupati Gorontalo Utara
2. Kepala Badan Kesbangpol Kab. Gorontalo Utara.



PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jln. Kusnodanopojo Blok Plan Desa Molingkapoto Kec. Kwandang Kode Pos 96252

PERTIMBANGAN TEKNIS REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/KesbangPol-Pertek/ 06 /I/2024

Berdasarkan Surat Dari Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan terpadu Satu Pintu Kabupaten Gorontalo Utara Nomor : 503/DPMPTSP/24/I/2024 Tanggal 16 Januari 2024 Perihal Permohonan Pertek Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara Memberikan Rekomendasi kepada :

Nama	:	ELMAWATI LAIYA
NIM	:	S2120019
Fakultas/Jurusan	:	Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan
Judul Skripsi	:	<i>Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara</i>
Lokasi penelitian	:	Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara”
Waktu Penelitian	:	Bulan Januari s/d Maret 2024

Dalam melakukan penelitian harus mentaati ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian.
3. Menjaga keamanan dan ketertiban sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
4. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
5. Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan Pemerintah setempat
6. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang bernuansa politik.
7. Setelah melaksanakan penelitian hasil kajian diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada Bupati Gorontalo Utara C.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
8. Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Kwandang, 17 Januari 2024

a.n. Kepala Badan
SEKRETARIS



IMRAN SALIM DUNGGILATO, S.Pd.I

NIP. 19660606 198903 1026



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 : 042/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : ELMAWATI J. LAIYA
NIM : S2120019
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 23% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

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

Gorontalo, 23 Mei 2024
Tim Verifikasi,

Purwanto, S.I.P.,M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

**SKRIPSI_S2120019_ELMAWATI LAIYA.d
ocx**

AUTHOR

S2120019 ELMAWATI LAIYA

WORD COUNT

11229 Words

CHARACTER COUNT

73970 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

220.8KB

SUBMISSION DATE

May 23, 2024 8:57 AM GMT+8

REPORT DATE

May 23, 2024 8:59 AM GMT+8

● 23% Overall Similarity

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

- 23% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Cited material
- Quoted material
- Small Matches (Less than 30 words)

● 23% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 6% Publications database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

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

1	ejurnal.unisan.ac.id	2%
2	repository.umy.ac.id	2%
3	journal.stieamkop.ac.id	1%
4	123dok.com	1%
5	eprints.unmas.ac.id	<1%
6	repository.ub.ac.id	<1%
7	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	<1%
8	jdih.bpkp.go.id	<1%

9	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
Internet		
10	fr.scribd.com	<1%
Internet		
11	text-id.123dok.com	<1%
Internet		
12	docplayer.info	<1%
Internet		
13	repository.stei.ac.id	<1%
Internet		
14	scribd.com	<1%
Internet		
15	researchgate.net	<1%
Internet		
16	ojs.unm.ac.id	<1%
Internet		
17	repository.unibos.ac.id	<1%
Internet		
18	slideshare.net	<1%
Internet		
19	eksis.unbari.ac.id	<1%
Internet		
20	ojs.ukim.ac.id	<1%
Internet		

21	serupa.id	<1%
	Internet	
22	neliti.com	<1%
	Internet	
23	dinaskp.gorontaloprov.go.id	<1%
	Internet	
24	jurnal-cahayapatriot.org	<1%
	Internet	
25	repository.unhas.ac.id	<1%
	Internet	
26	eprints.undip.ac.id	<1%
	Internet	
27	repository.ung.ac.id	<1%
	Internet	
28	repository.upi.edu	<1%
	Internet	
29	digilib.unila.ac.id	<1%
	Internet	
30	e-jurnal.unisda.ac.id	<1%
	Internet	
31	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
32	stia-binataruna.e-journal.id	<1%
	Internet	

33	eprints.unm.ac.id	Internet	<1%
34	etheses.uin-malang.ac.id	Internet	<1%
35	konsultasiskripsi.com	Internet	<1%
36	core.ac.uk	Internet	<1%

BIODATA MAHASISWA



1. Identitas

Nama : Elmawati J.Laiya
Nim : S2120019
Tempat, Tanggal Lahir : Ilangata 23 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Ilangata Kec.Anggrek Kab. Gorontalo Utara
E-mail : elmalaiya23@gmail.com
No. HP : 081342848157

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SDN 16 LIMBOTO BARAT (2013)
2. Sekolah Menengah Pertama :SMP NEGERI 5 ANGGREK (2016)
3. Sekolah Menegah Atas : SMA NEGERI 6 GORONTALO UTARA (2019)