

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN  
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

**NURAFNI YASIN  
NIM : S21.190.52**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



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

## LEMBAR PERSETUJUAN

# PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI BIDANG PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

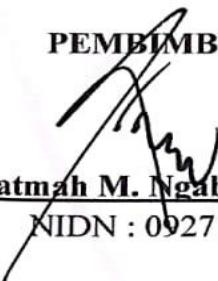
Oleh :  
**NURAFNI YASIN**  
**NIM : S21.19.052**

### SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Dan  
Telah Disetujui Oleh Pembimbing

Gorontalo, Maret 2023

#### PEMBIMBING I

  
**Dr. Fatmawati M. Ngabito, S.I.P.,M.Si**  
NIDN : 0927128301

#### PEMBIMBING II

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

### Mengetahui :

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo

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

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :  
**NURAFNI YASIN**  
NIM : S21.19.052

### SKRIPSI

Skripsi Ini Telah Memenuhi Syarat Yang Disetujui Oleh  
Pembimbing Pada Tanggal Maret 2023

### TIM PENGUJI

1. Hj. Salha Ak. Uno, S.Pd.,M.AP
2. Noviyanti Tue, S.IP.,M.Si
3. Darmawaty Abd. Razak S.IP.,M.AP
4. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP.,M.Si
5. Sandi Prahara, ST.,M.Si



(.....) (.....)  
(.....) (.....)  
(.....) (.....)  
(.....) (.....)  
(.....) (.....)

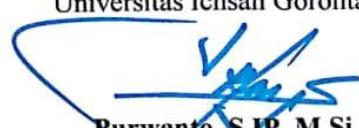
### Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Ichsan Gorontalo



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

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Ichsan Gorontalo



Purwanto, S.IP.,M.Si  
NIDN : 0926096601

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurafni Yasin  
Nim : S2119052  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadaman Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara

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

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah, sesuai norma, kaidah, etika penulisan ilmiah, dan buku penulisan ilmiah, dan buku penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

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

Gorontalo, Maret 2023



## **ABSTRAK**

### **NURAFNI YASIN. S2119052. PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,636 atau 63,6%. Dari hasil gambaran jawaban responden juga dikatahui bahwa masih ada pegawai yang bekerja masih kurang mementingkan pekerjaan dibandingkan kegiatan lain dan kurang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Kata kunci: budaya kerja, kinerja pegawai

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan**

**Karena itu bila kau telah selesai ( menyerjakan yang lain ) dan kepada Tuhan,**

**berharaplah**

**(Q.S. Al Insyirah : 68)**

***Intelligence plus character -that is the goal of true***

***education***

**(Martin Luther King Jr)**

**Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu,**

**maka dari itu tetaplah masa depan dan jangan buat**

**kesalahan yang sama dua kali**

**(Nurafni Yasin)**

**Kupersembahkan Untuk**

**❖ Kedua orang tuaku Papa Hamzah Yasin dan Mama**

**Alma Umar terkasih**

**❖ Keluarga tercinta**

**❖ Dosen jurusan Ilmu Pemerintahan**

**❖ Almamaterku**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kepada Allah yang maha kuasa karena atas berkat rahmatnya penulis diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KENERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA”** Sesuai dengan yang direncanakan. Guna memenuhi salah satu syarat ujian untuk memperoleh gelar sarjana strata satu pada fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Ichsan Gorontalo.

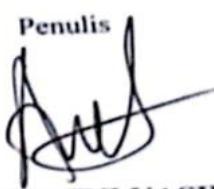
**Penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka skripsi ini tidak dapat terselesaikan oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada kedua orang tua Ibu Alma Umar dan Ayah Hamza Yasin yang telah banyak memberikan dukungan dan doanya selama ini. Terimakasih juga kepada Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku ketua yayasan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, S.I.Pem.,M.Si Sebagai Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Mochammad.Sakir S.sos.,S.I.Pem.,M.Si Selaku dekan fakultas ilmu sosial dan ilmu politik, Purwanto,S.I.P.,M.Si Sebagai ketua jurusan ilmu pemerintahan.Dr.Fatma M. Ngabito, S.I.P.,M.Si ., sebagai Pembimbing I yang telah banyak membantu dan dalam penyusunan Skripsi ini, Ibu Sandi prahara, ST.,M.Si, sebagai pembimbing II**

*Il yang juga banyak memberikan masukan dalam menyempurnakan skripsi ini,  
Bapak/Ibu staf Dosen pengajar di lingkungan Universitas Ichsan dan para teman-  
teman seperjuangan angkatan 2019.*

*Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga bantuan  
dan arahan yang telah diberikan oleh semua pihak akan memperoleh imbalanya  
setimpal dari Allah Swt.*

Gorontalo,

2023

Penulis  
  
NURAFNI YASIN

## **DAFTAR ISI**

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	iii
<b>ABSTRAK .....</b>	v
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>NURAFNI YASINDAFTAR ISI.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	5
1.3    Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1    Maksud Penelitian.....	5
1.3.2    Tujuan Penelitian .....	5
1.4    Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	7

2.1	Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1	Konsep Dan Ruang Lingkup Kinerja.....	7
2.1.2	Dimensi Kinerja Pegawai.....	10
3.1.2	Indikator Kinerja Pegawai .....	13
1.2	Budaya Kerja .....	17
1.2.1	Ruang Lingkup Budaya Kerja .....	17
1.2.2	Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	19
1.2.3	Indikator Budaya Kerja.....	21
1.3	Kerangka Pikir Penelitian .....	22
1.4	Hipotesis.....	24
<b>BAB III</b>	<b>OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian .....	25
3.2	Metode Penelitian.....	26
3.2.1	Desain Penelitian.....	26
3.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.2.3	Populasi dan Sampel .....	28
3.2.4	Jenis dan Sumber Data.....	29
3.2.5	Metode Pengumpulan Data .....	29
3.2.6	Prosedur Penelitian.....	29
3.2.7	Metode Analisis Data .....	31
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	34

4.1.1	.Sejarah Singkat satpol PP .....	34
4.1.2	Visi dan Misi .....	34
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi .....	34
4.1.4	Struktur organisasi .....	35
4.1.1	Uji validitas kuesioner .....	36
4.1.2	Uji reliabilitas kuesioner.....	37
4.2	Deskripsi variabel penelitian.....	38
4.2.1	Uraian gambaran budaya kerja (X) .....	38
4.2.2	Uraian gambaran kinerja pegawai (Y).....	41
4.3	Analisis korelasi dan uji hipotesis.....	44
4.4	Pembahasan.....	48
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>50</b>
5.1	Kesimpulan.....	50
5.2	Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>51</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Operasionalisasi Variabel X .....	<b>27</b>
<b>Tabel 3.2</b> Operasionalisasi Variabel Y .....	<b>27</b>
<b>Tabel 3.3</b> Bobot nilai pilihan jawaban responden .....	<b>28</b>
<b>Tabel 3.4</b> koefisien korelasi nilai r .....	<b>30</b>
<b>Tabel 3.5</b> Struktur Metode Regresi Sederhana.....	<b>31</b>
<b>Tabel 4.1</b> Budaya kerja (X) .....	<b>35</b>
<b>Tabel 4.2</b> Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y).....	<b>35</b>
<b>Tabel 4.3</b> Uji reliabilitas budaya kerja (X) .....	<b>36</b>
<b>Tabel 4.4</b> Uji reliabilitas kinerja pegawai (Y) .....	<b>37</b>
<b>Tabel 4.5</b> Tanggapan responden tentang mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya.....	<b>38</b>
<b>Tabel 4.6</b> Tanggapan responden tentang sikap yang rajin dan bertanggung jawab .....	<b>38</b>
<b>Tabel 4.7</b> Tanggapan responden tentang berdedikasi tinggi, teliti, dan cermat.....	<b>38</b>
<b>Tabel 4.8</b> Tanggapan responden tentang membantu sesama rekan kerja.....	<b>39</b>
<b>Tabel 4.9</b> Tanggapan responden tentang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan .....	<b>39</b>
<b>Tabel 4.10</b> Tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan pegawai .....	<b>40</b>
<b>Tabel 4.11</b> Tanggapan responden tentang tepat waktu pada proses yang direncanakan.....	<b>40</b>
<b>Tabel 4.12</b> Tanggapan responden tentang efektivitas penggunaan sumber daya .....	<b>41</b>

<b>Tabel 4.13</b> Tanggapan responden tentang senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas .....	<b>41</b>
<b>Tabel 4.14</b> Tanggapan responden tentang komitmen bekerja pada instansi .....	<b>42</b>
<b>Tabel 4.15</b> Tanggapan responden tentang membantu rekan kerja .....	<b>42</b>
<b>Tabel 4.16</b> Korelasi ( <i>correlations</i> ) .....	<b>43</b>
<b>Tabel 4.17</b> Coefficients .....	<b>44</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Kuisioner Penelitian .....	<b>52</b>
Lampiran II Tabel Nilai-nilai r Product Moment .....	<b>55</b>
Lampiran III Variabel Budaya Kerja (Variabel X) .....	<b>56</b>
Kinerja Pegawai (Variabel Y).....	<b>58</b>
Lampiran IV Rekapitulasi Nilai Total .....	<b>60</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlatih, terampil dan dapat diandalkan tentu menjadi damba sebuah organisasi. Apalagi jika SDM tersebut terdapat pada organisasi pemerintahan yang sudah menjadi tugas utamanya adalah menghadirkan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor-faktor yang menjadi kriteria berfungsinya tujuan organisasi dengan baik adalah identifikasi dan pengukuran kinerja karyawan. Jika organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan organisasi tersebut efektif.

Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan peayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018) berpendapat bahwa Karyawan merupakan faktor terpenting yang menentukan kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan juga mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Meskipun agensi telah menggunakan banyak perangkat berteknologi tinggi dalam bisnisnya, mereka tidak dapat menggantikan peran dan status tenaga kerja. Dengan latar belakang tersebut, penting bagi instansi untuk menggunakan pegawai yang efektif, berkualitas dan bertanggung jawab agar dapat bekerja lebih

baik dan optimal sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi atau instansi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan agar tujuan dari instansi tersebut tercapai.

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaannya. Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya kerja dari pegawai.

Instansi pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang maksimal sehingga pada gilirannya akan mengarah pada tujuan organisasi. Tujuan itu hanya dapat dicapai apabila pegawai pemerintah memiliki budaya kerja yang baik berupa disiplin, memiliki kemampuan dan keterampilan, bermental baik, berpengabdian teguh serta memiliki daya imajinatif yang tinggi. Solong A (2019) berpendapat bahwa sayangnya dibanyak instansi pemerintah sering terlihat pegawai diluar kantor pada jam kerja, menunda pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan lain yang tidak bermanfaat pada diri dan instansinya.

Dibutuhkan perhatian terhadap eksistensi birokrasi sebagai pelayan publik agar mendapat perhatian utama bagi pemerintah terhadap arti pentingnya budaya kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Widodo, I. H. D. S. (2020) bahwa budaya kerja diindikasikan dengan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja secara kelembagaan.

Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada di tingkat Kabupaten/Kota. Selanjutnya peneliti mengambil lokus penelitian di Kabupaten Gorontalo Utara.

Instansi ini merupakan salah satu organisasi yang terbilang penting untuk pemerintah daerah, sebab pada dasarnya fungsi Satpol-PP adalah menertibkan juga menjaga keamanan ditengah-tengah masyarakat. Secara fungsional Satpol-PP tidak hanya terdapat staff saja melinkan terdapat personil yang *standby* dalam 3 posisi diantaranya: pengendalian masa (Dalmas), patroli, Damkar dan juga pengamanan dan pengawalan (Patwal). Bagian-bagian ini berfungsi untuk kegiatan lapangan seperti mengamankan kegiatan pemerintah daerah, ruang public seperti pasar, melakukan Razia dan sebagainya.

Dari hasil pengamatan awal peneliti pada Kantor Pemadam kebakaran terkait kinerja peegawainya, peneliti melihat terdapat sejumlah permasalahan yang beririsan dengan kinerja masing-masing pegawai. Penilaian terhadap kinerja dianggap penting sebagai bagian dari meningkatkan kinerja anggota Pemadam Kebakaran. Namun permasalahan yang peneliti lihat terletak pada: 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Sementara wilayah operasional Pemadam Kebakaran adalah total dari luas wilayah Kabupaten Gorontalo Utara yaitu 1.777 Km<sup>2</sup>. Akibatnya hal ini berimbas pada budaya kerja pegawai yang terkesan jadi kurang disiplin dalam melaksanakan tugas; 2) Kurangnya sarana pendukung utama dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi: minimnya jumlah kendaraan operasional yang tersedia untuk melaksanakan pemantauan, pengawasan, serta penertiban; 3) Masih terdapat beberapa pegawai Pemadam Kebakaran yang kurang memahami Tupoksinya sehingga menghambat kinerja serta budaya kerja yang kurang memenuhi SOP.

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas menunjukkan bahwa kinerja Satpol-PP dan Damkar dipengaruhi oleh faktor kekurangan SDM, sarana prasarana, serta budaya kerja pegawai yang kurang maksimal. Disamping itu Pegawai Satpol-PP dan Damkar cukup kesulitan menerima perubahan atau regulasi terbaru yang mengakibatkan ketidakpahaman mereka teradap tuntutan tugas yang harus mereka jalankan. Widodo, I. H. D. S. (2020) menguraikan terdapat 3 indikator utama budaya kerja, diantaranya: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu gairah terhadap pekerjaan dibandingkan dengan aktivitas pekerjaan yang lain seperti lebih mengutamakan tugas kantor dibandingkan aktivitas diluar kantor; 2) Perilaku pada waktu bekerja, yaitu sikap yang rajin, bertanggung jawab, berdedikasi, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, serta suka membantu sesama rekan kerja atau sebaliknya; 3) Disiplin kerja. Yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Sementara itu Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018) mengatakan setidaknya terdapat 4 indikator kinerja pegawai, diantaranya: 1) Kualitas dan kuantitas kerja, yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, serta siklus aktivitas yang diselesaikan; 2) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan; 3) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, anggaran, teknologi, serta sarana prasarana) yang ada untuk dimaksimalkan dalam menjalankan tugas; 4) Kemandirian, yang

meliputi komitmen kerja dengan instansi tepat ia bertugas dan kerja sama dengan antar sesama pegawai.

Penilaian terhadap budaya kerja merupakan faktor penting dalam rangka meningkatkan kinerja anggota Satpol-PP dan Damkar Kabupaten Gorontalo. Untuk itu berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik melaksanakan penelitian lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dbidang pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kabupaten Gorontalo Utara

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja (X) terhadap

kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Diharapkan dapat menambah khasanah pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan, terutama yang menyangkut budaya kerja dan kinerja pegawai di instansi pemerintahan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan khususnya Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, dalam meningkatkan kinerja pegawainya

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan literatur bagi peneliti berikutnya yang juga tertarik terhadap masalah budaya kerja dan kinerja pegawai.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Pegawai**

##### **2.1.1 Konsep Dan Ruang Lingkup Kinerja**

Prestasi adalah semua hasil yang diperoleh dari segala macam tindakan dan kebijakan dalam suatu rangkaian selama kurun waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Jawaban atas definisi kinerja menurut Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge (2018) yaitu kinerja merupakan jawaban dari pertanyaan “Hasil apa yang dicapai seseorang setelah melakukan sesuatu”. Sementara itu, Wibowo (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Berfokus pada kinerja sangat penting bagi organisasi atau bisnis. Prestasi bukan hanya pencapaian hasil, tetapi juga aspek lain harus diperhatikan secara penuh, karena pengertian Wibowo (2016) prestasi adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Jenis definisi kinerja ini sangat penting bagi lembaga publik agar mereka dapat memenuhi tugas dan perannya sesuai dengan aturan dan menjadi model bagi yang lain. Oleh karena itu, jika setiap orang (pegawai) tidak melanggar hukum dan menjunjung tinggi prinsip moral dan etika, maka tidak akan terjadi

penyimpangan. Berdasarkan pengertian-pengertian umum tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan. (Wibowo (2016)

Setiap karyawan suatu organisasi harus memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, karena kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya (Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2018). Prestasi adalah sejauh mana karyawan secara efektif dan efisien memenuhi persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah efisiensi kerja, yaitu. perbandingan hasil kerja yang tampak nyata dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kemudian Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Richter. (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria kerja tertentu. Dalam hal ini (Hasibuan, Malayu.S.P. 2018), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sebaliknya, Sedarmayanti (2017) kinerja sebagai kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi kinerja pada beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. , dan produk kerja disesuaikan dengan produk kerja yang diharapkan oleh organisasi melalui kriteria yang digunakan dalam organisasi atau standar kinerja personel.

Sasaran kinerja staf menurut Rivai (2019): 1) Meningkatkan kinerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif. 2) Memberikan informasi baru yang akan membantu pegawai memecahkan masalah yang kompleks dengan rangkaian kegiatan yang terbatas dan teratur melalui tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. 3) Untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dalam kegiatan kerja dalam organisasi.Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sedarmayanti (2017), antara lain: 1) Faktor individu, yaitu keterampilan dan kemampuan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dll), dan demografi (umur, ras, dll). 2) Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi dan uraian tugas (job description). 3) Faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi. Dalam organisasi dituntut kinerja yang produktif dari karyawan, dimana karyawan harus menampilkan karakteristik individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2017), sifat tersebut harus ditanamkan dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ciri-ciri atau ciri-ciri orang yang produktif antara lain: 1) percaya diri 2) rasa tanggung jawab 3) cinta kerja 4) pencegahan 5) kemampuan memecahkan masalah 6) adaptasi terhadap lingkungan yang berubah 7) kontribusi positif terhadap lingkungan; 8)Kekuatan menunjukkan kekuatan diri. Menurut Sari, A.A.I. K., Putra, I.B.U., SE, M. & Amerta, I.M.S. (2021) menemukan dalam jurnal penelitiannya bahwa efisiensi karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman dan kesungguhan, serta tepat waktu. Sementara itu, Mangkunegaran (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil

kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang mampu dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayant (2018:260) Efisiensi adalah hasil kerja manusia, suatu proses manajemen yang menyeluruh, di mana hasil kerja manusia harus disajikan secara konkret dan terukur. Pencapaian merupakan gambaran capaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa aktivitas adalah istilah umum yang digunakan dalam kaitannya dengan sebagian atau seluruh aktivitas atau kegiatan organisasi selama periode referensi. Efisiensi sebagai hasil kerja seorang pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Keluaran adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau jabatan pada waktu tertentu.

### **2.1.2 Dimensi Kinerja Pegawai**

3 Dimensi kinerja karyawan merupakan pengukuran berdasarkan perilaku kualitatif bukan kuantitatif yang terukur. Pengukuran perilaku biasanya subyektif dan mengharuskan karyawan untuk secara akurat menggambarkan kinerja efektif mereka sendiri dan kinerja rekan kerja mereka. Kelemahan utama dari kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan observasi menurut Hasibuan (2018),

ukuran pencapaian meliputi: 1) Loyalitas, evaluasi mengukur loyalitas karyawan terhadap karyawan dan posisinya dalam organisasi; 2) prestasi kerja, evaluator menilai baik secara kualitatif maupun kuantitatif produk kerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai dari uraian tugasnya; 3) kejujuran, evaluasi kejujuran dalam pelaksanaan tugas, pemenuhan kontrak baik untuk diri sendiri maupun orang lain; 4) Disiplin, menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan; 5) Kreativitas, untuk menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya; 6) kerjasama, menilai kesediaan staf untuk berpartisipasi dan berkolaborasi dengan staf lain untuk meningkatkan hasil kerja; 7) kepemimpinan, yang menghargai kemampuan memimpin, mempengaruhi, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif; 8) pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan keterampilan atau kemampuan orang tersebut; 9) Prakasa, menilai kemampuan berpikir, menganalisis, mengevaluasi, mencipta, membenarkan, menarik kesimpulan dan mengambil keputusan secara mandiri untuk memecahkan masalah; 10) Kompetensi untuk menilai kemampuan pegawai dalam menggabungkan dan menyelaraskan unsur-unsur yang berbeda, semuanya terlibat dalam perumusan kebijakan dan situasi manajemen; 11) Akuntabilitas, untuk menilai kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, hasil kerja dan kerja, informasi dan infrastruktur yang digunakan, serta perilaku

kerja. Sedangkan menurut Prihantoro, A. (2015) Ukuran kinerja karyawan adalah:

- 1) Loyalitas adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang diikuti secara sadar dan penuh tanggung jawab; 2) efisiensi kerja adalah hasil kerja yang benar-benar dapat dilakukan oleh pekerja dalam memenuhi tugas yang dibebankan kepadanya; 3) Tanggung jawab adalah kemampuan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko sebagai akibat dari keputusan atau tindakan yang diambilnya; 4) ketaatan adalah kesanggupan pekerja untuk menaati semua peraturan perundang-undangan, serta perintah dinas, menaati perintah dinas pengawas dan tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan; 5) Kejujuran adalah keikhlasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kesanggupan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya; 6) Kolaborasi adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam pelaksanaan tugas tertentu untuk mencapai hasil yang terbaik; 7) inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan atau melakukan tindakan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok, tanpa menunggu perintah dari atasan; 8) Kepemimpinan adalah kemampuan pegawai untuk membujuk orang lain agar dapat digunakan sebaik-baiknya untuk tugas pokoknya.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa ukuran kinerja pegawai dapat dilihat dari loyalitas, efisiensi kerja, tanggung jawab, ketaatan,

kejujuran, kerjasama, inisiatif dan kepemimpinan sehingga pegawai tersebut memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan tindakan yang diperlukan, untuk melakukan tugas-tugas dasar tanpa menunggu perintah dari atasan

### **3.1.2 Indikator Kinerja Pegawai**

Pengukuran berdasarkan hasil akhir (evaluasi kinerja berorientasi pada hasil). Dalam pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan didorong dan kinerjanya dievaluasi sesuai dengan sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep Management by Objectives (MBO). Keunggulannya adalah kriteria dan tujuan kinerja yang jelas dan terukur secara kuantitatif. Namun kelemahan terbesar terletak pada praktik kehidupan berorganisasi, banyak tugas pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif, sehingga agaknya mengabaikan ukuran kinerja yang nonkuantitatif. Menurut Prabu Mangkunegara(2017), indikator kinerja pegawai meliputi:1) Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan; 2) Beban kerja adalah waktu seorang pegawai bekerja dalam sehari. Besarnya pekerjaan ini tercermin dari hasil kerja masing-masing pekerja; 3) efisiensi tugas adalah sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan; 4) Tanggung jawab pekerjaan adalah kesadaran akan tugas karyawan untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan .Selain itu, angka pegawai menurut Wibowo (2016) dengan penjelasan sebagai berikut: 1)

Sasaran adalah keadaan tertentu yang diperjuangkan secara aktif oleh seseorang atau organisasi; 2) standar itu penting karena memberi tahu kapan tujuan dapat dicapai; 3) Umpang balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja dan pencapaian tujuan; 4) alat atau fasilitas adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dengan sukses; 5) Kelayakan merupakan syarat utama untuk berprestasi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan benar; 6) Motif adalah alasan atau pendorong bekerja bagi seseorang; 7) Kesempatan, pegawai harus diberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, ada dua faktor yang menyebabkan tidak adanya kesempatan untuk sukses yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan. Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017), indikator berikut digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan: 1) Jumlah yang dibayarkan atau dicapai. Dalam pengukuran kuantitatif, hasil dari melakukan suatu proses atau kegiatan dihitung. Ini mengacu pada jumlah output yang dihasilkan; 2) Mutu, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitas output mencerminkan pengukuran kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini mengacu pada lembar hasil; 3) Akurasi, yaitu apakah sesuai dengan waktu yang dijadwalkan atau tidak. Pengukuran kebaruan adalah jenis pengukuran kuantitatif khusus yang menentukan kebaruan pelaksanaan suatu kegiatan. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan besaran-besaran yang harus dilaksanakan atau dicapai. Terakhir raja Mangkunegara. (2017) menemukan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1. Faktor Individu Individu yang normal secara psikologis adalah individu yang memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikologis (spiritual) dan fisik (jasmani). Ketika integritas antara fungsi mental dan fisik tinggi, individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Kemampuan konsentrasi yang baik ini merupakan modal terpenting seorang individu untuk dapat mengendalikan dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas atau dalam pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh potensi kemampuannya, yaitu kecerdasan mental (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ).
2. Faktor lingkungan kerja organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi mendukung pencapaian prestasi kerja individu. Faktor lingkungan organisasi adalah uraian tugas yang jelas, kewenangan yang cukup, tugas kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghargai dan dinamis, peluang karir dan kesempatan kerja yang relatif cukup.

Mangkunegara. (2017) menngatakan bahwa faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah:

1. Faktor Individu Individu yang normal secara psikologis adalah individu yang memiliki tingkat integritas yang tinggi antara fungsi psikologis (spiritual) dan fisik (jasmani). Ketika integritas antara fungsi mental dan fisik tinggi, individu memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan konsentrasi yang baik ini merupakan modal terpenting seorang individu untuk dapat mengendalikan dan menggunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas atau

dalam pekerjaan sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh potensi kemampuannya, yaitu Kecerdasan Mental (IQ) dan Kecerdasan Emosional (EQ).

2. Faktor lingkungan kerja organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi mendukung pencapaian prestasi kerja individu. Faktor lingkungan organisasi adalah uraian tugas yang jelas, kewenangan yang cukup, tugas kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang saling menghargai dan dinamis, peluang karir dan kesempatan kerja yang relatif cukup.

Pembagian faktor tersebut sesuai dengan Mangkunegara. (2017) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (dispositional), yaitu faktor yang berhubungan dengan karakteristik seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi aktivitas seseorang dari lingkungannya. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis atribut yang mempengaruhi kinerja individu. Efek dari karyawan memiliki beberapa konsekuensi psikologis dan didasarkan pada aktivitasnya. Dengan kata lain, faktor individu dapat diklasifikasikan sebagai faktor internal dan lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Hal ini juga yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bahwa profesionalisme kerja merepresentasikan faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi merepresentasikan lingkungan kerja organisasi (eksternal).

Sementara itu Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018) mengatakan setidaknya terdapat 4 indikator kinerja pegawai, diantaranya: 1) Kualitas dan kuantitas kerja,

yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, serta siklus aktivitas yang diselesaikan; 2) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan; 3) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, anggaran, teknologi, serta sarana prasarana) yang ada untuk dimaksimalkan dalam menjalankan tugas; 4) Kemandirian, yang meliputi komitmen kerja dengan instansi tepat ia bertugas dan kerja sama dengan antar sesama pegawai.

## **1.2 Budaya Kerja**

### **1.2.1 Ruang Lingkup Budaya Kerja**

Budaya kerja dipahami sebagai nilai-nilai yang merupakan ciri, kebiasaan, dan keinginan yang ditanamkan dalam suatu kelompok, yang tercermin sebagai sikap perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, dan tindakan yang terwujud sebagai karya atau karya. (Sedarmayanti.2017. Dalam buku yang diterbitkan “Petunjuk Pembinaan Budaya Kerja Aparatur Negara”, budaya kerja Perda PAN & RB 2012, Keppres No. 39 dimaknai berbeda untuk tujuan yang sama. Di bawah ini adalah beberapa makna yang termasuk dalam keputusan melibatkan budaya kerja. Budaya kerja merupakan keyakinan seseorang bahwa kerja memiliki arti. Oleh karena itu, budaya kerja adalah pendapat seseorang tentang bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moralnya, yang memegang teguh keyakinan berdasarkan nilai-nilai yang diyakini, antusias dan sungguh-sungguh tertarik untuk mencapai kinerja terbaiknya. Budaya kerja juga dapat berarti cara

pandang seseorang atau cara mereka memaknai pekerjaan. Budaya kerja aparatur negara dengan demikian dapat dipahami sebagai cara pandang dan suasana hati yang dilandasi oleh nilai-nilai yang diyakininya, menumbuhkan keyakinan yang kuat antusias dan sungguh-sungguh untuk mencapai prestasi kerja yang terbaik.

Secara praktis, Hasibuan, Malayu.S.P (2018) Buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Perangkat dapat mengatakan bahwa budaya kerja memiliki beberapa pengertian, yaitu: 1) Model nilai, sikap, perilaku, hasil prakarsa dan karya termasuk semua alat, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan. 2) Budaya mengacu pada persepsi tentang nilai dan lingkungan yang menciptakan makna dan cara pandang terhadap kehidupan yang mempengaruhi sikap dan perilaku di tempat kerja. 3) Budaya adalah hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan, dan pilihan (penerimaan atau penolakan) terhadap norma-norma yang ada dalam interaksi sosial atau penempatan di tengah-tengah lingkungan kerja yang khusus. 4) Adanya saling pengaruh dan saling ketergantungan dalam proses kebudayaan, baik sosial maupun sosial. Budaya kerja merupakan seperangkat perilaku yang melekat pada setiap individu dalam organisasi secara keseluruhan. Membangun budaya juga berarti mengembangkan dan memelihara aspek-aspek positif dan berusaha beradaptasi dengan pola perilaku tertentu untuk menciptakan bentuk baru yang lebih baik. Mendefinisikan Budaya Kerja Edy, Sutrisno menjelaskan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Budaya kerja adalah kebiasaan yang berulang kali diperaktekan oleh karyawan dalam organisasi yang tidak dikenakan sanksi berat untuk pelanggaran, tetapi ada konsensus moral di antara para pemangku kepentingan dalam organisasi bahwa

kebiasaan ini adalah kebiasaan yang harus diikuti dalam konteks pekerjaan. untuk mencapai cita-cita Edy, Sutrisno. (2019),

### **1.2.2 Unsur-Unsur Budaya Kerja**

Budaya kerja berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, hal ini disebabkan dasar dan sikap perilaku yang tercermin pada masing-masing organisasi berbeda. Budaya kerja yang dirancang positif menguntungkan karena setiap anggota organisasi membutuhkan saran, pendapat bahkan kritik yang membangun dari area kerja untuk kepentingan kemajuan lembaga, tetapi budaya kerja buruk ketika karyawan dalam organisasi menyatakan pendapat yang berbeda. Hal ini dikarenakan perbedaan setiap individu dalam mengungkapkan pendapat, tenaga dan pemikiran karena setiap individu memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya masing-masing. Memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk berubah, sehingga perbaikan harus dilakukan, mulai dari sikap dan perilaku manajer kemudian bawahannya. Pembentukan budaya kerja diawali dengan kesadaran budaya kerja. pemimpin atau pejabat yang ditunjuk di mana hubungan antara pemimpin dan bawahannya tinggi untuk secara individual menentukan apa yang dilakukan di unit kerja atau organisasi Edy, Sutrisno,(2019) berpendapat bahwa budaya kerja didasarkan pada nilai-nilai masyarakat atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dapat mengubah tantangan yang ada. Budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus dipraktikkan secara sungguh-sungguh melalui proses

yang terkendali yang melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam sistem, alat dan teknik pendukung. Budaya kerja menjadi kenyataan melalui proses yang panjang, karena perubahan dari nilai-nilai lama ke yang baru membutuhkan waktu untuk menjadi kebiasaan dan terus dilakukan perbaikan dan penyempurnaan komponen-komponen budaya kerja. Edy, Sutrisno. (2019), 1. Asumsi Dasar Tentang Pekerjaan Fondasi atau asumsi dasar atau keyakinan inti tentang pekerjaan dibentuk dengan membangun penalaran silogistik. Titik awalnya adalah pengalaman hidup empiris dan kesimpulannya. 2. Sikap terhadap pekerjaan Orang memiliki sikap yang berbeda terhadap pekerjaan. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungannya bervariasi antara penerimaan penuh atau penolakan sekeras mungkin. 3. Perilaku di tempat kerja Dan sikap terhadap pekerjaan lahir dari perilaku kerja. Perilaku menceritakan bagaimana seseorang bekerja. 4. Lingkungan Kerja dan Alat Kerja Dalam lingkungan, seseorang membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. 5. Etos kerja Istilah etos diartikan sebagai karakter dasar atau semangat suatu budaya, berbagai istilah menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku sekelompok orang. Oleh karena itu, etos terkait erat dengan budaya kerja. Budaya kerja merupakan komitmen keseluruhan organisasi terhadap upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai kualitas yang lebih baik, diharapkan lahir dari perilaku setiap orang yang terlibat dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja memiliki cara kerja

yang berbeda, sehingga menghasilkan nilai-nilai yang berbeda yang cocok untuk diadopsi dalam organisasi.

### **1.2.3 Indikator Budaya Kerja**

Aspek budaya kerja Budaya kerja terbentuk di dalam unit kerja atau di dalam organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah organisasi. Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2018) menjelaskan bahwa ciri-ciri yang dimaksud dengan aspek budaya antara lain: 1. Disiplin,. Perilaku yang selalu berpedoman pada aturan dan norma yang berlaku di dalam dan di luar organisasi. Disiplin mencakup kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, prosedur, jam kerja, berurusan dengan mitra, dll. 2. Transparansi, Kesediaan memberi dan menerima informasi yang benar dari seluruh mitra kerja untuk kepentingan organisasi. 3. Saling menghormati, yaitu. perilaku hormat terhadap orang lain, tugas dan tanggung jawab rekan kerja lainnya. 4. Kerjasama, yaitu kesediaan memberi dan menerima hadiah dari rekanan dan/atau pegawai untuk mencapai maksud dan tujuan organisasi. Widodo, I.H.D. S. (2020) menguraikan bahwa budaya kerja memiliki tiga indikator utama, antara lain: 1) sikap untuk bekerja, yaitu. H. Gairah untuk bekerja dibandingkan dengan tugas pekerjaan lain mis. B. Memprioritaskan tugas kantor daripada kegiatan di luar kantor; 2) Perilaku kerja, yaitu sikap, pekerja keras, tanggung jawab, berdedikasi, cermat, teliti, teliti, kemauan yang kuat, mendidik diri sendiri tentang tugas dan tanggung jawabnya dan siap membantu rekan kerja atau

sebaliknya; 3) disiplin kerja. Itu adalah rasa hormat, ketundukan, kepatuhan, dan kepatuhan pada aturan yang ditetapkan.

### **1.3 Kerangka Pikir Penelitian**

Berbagai rangkaian informasi juga peneliti dapatkan mengenai beberapa permasalahan terkait budaya kerja terhadap kinerja pegawaiPada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gorontalo Utara diantaranya: 1) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia. Sementara wilayah operasional Satpol-PP adalah total dari luas wilayah Kabupaten Gorontalo Utara yaitu 1.777 Km<sup>2</sup>. Akibatnya hal ini berimbang pada budaya kerja pegawai yang terkesan jadi kurang disiplin dalam melaksanakan tugas; 2) Kurangnya sarana pendukung utama dalam melaksanakan pekerjaan yang meliputi: minimnya jumlah kendaraan operasional yang tersedia untuk melaksanakan pemantauan, pengawasan, serta penertiban; 3) Masih terdapat beberapa pegawai Satpol-PP yang kurang memahami Tupoksinya sehingga menghambat kinerja serta budaya kerja yang kurang memenuhi SOP; 4) Penertiban yang dilakukan Satpol-PP terhadap PKL diwilayah/lokasi tertentu misalnya diruas jalan utama yang menghubungkan provinsi Gorontalo dengan provinsi Sulawesi Utara yang seringkali ditemukan PKL tanpa izin serta hewan ternak lepas. Namun karena sikap kurang tegas dari petugas Satpol-PP menyebabkan PKL tetap masih berjualan diwilayah tersebut.

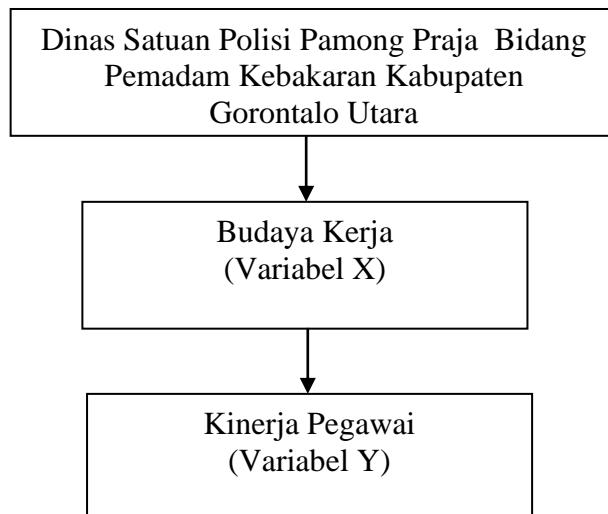
Widodo, I. H. D. S. (2020) menguraikan terdapat 3 indikator utama budaya kerja, diantaranya: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu gairah terhadap pekerjaan dibandingkan dengan aktivitas pekerjaan yang lain seperti lebih

mengutamakan tugas kantor dibandingkan aktivitas diluar kantor; 2) Perilaku pada waktu bekerja, yaitu sikap yang rajin, bertanggung jawab, berdedikasi, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, serta suka membantu sesama rekan kerja atau sebaliknya; 3) Disiplin kerja. Yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Sementara itu Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018) mengatakan setidaknya terdapat 4 indikator kinerja pegawai, diantaranya: 1) Kualitas dan kuantitas kerja, yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, serta siklus aktivitas yang diselesaikan; 2) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan; 3) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, anggaran, teknologi, serta sarana prasarana) yang ada untuk dimaksimalkan dalam menjalankan tugas; 4) Kemandirian, yang meliputi komitmen kerja dengan instansi tepat ia bertugas dan kerja sama dengan antar sesama pegawai.

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran**



#### **1.4 Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

Ha : Budaya Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara

H0 : Efektivitas budaya kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)  
Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Lokasi Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara

Dalam penelitian, peneliti memerlukan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan. Alasan pemilihan obyek diatas berdasarkan pertimbangan bahwa Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang ada di tingkat Kabupaten/Kota. Selanjutnya peneliti mengambil lokus penelitian di Kabupaten Gorontalo Utara. Instansi ini merupakan salah satu organisasi yang terbilang penting untuk pemerintah daerah, sebab pada dasarnya fungsi Satpol-PP adalah menertibkan juga menjaga keamanan ditengah-tengah masyarakat. Secara fungsional Satpol-PP tidak hanya terdapat staff saja melainkan terdapat personil yang *standby* dalam 3 posisi diantaranya: pengendalian masa (Dalmas), patroli damkar dan juga pengamanan dan pengawalan (Patwal). Bagian-bagian ini berfungsi untuk kegiatan lapangan seperti mengamankan kegiatan pemerintah daerah, ruang public seperti pasar, melakukan Razia dan sebagainya. Dari keterangan tersebut peneliti menilai tugas yang diemban oleh Satpol-PP dan Damkar Gorontalo Utara cukup besar dalam menjalankan fungsi perlindungan kepada masyarakat.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:6) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membantu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel merupakan penjabaran dari suatu variabel dalam indikator atau gejala – gejala yang terperinci, sehingga variabel-variabel itu dapat diketahui ukurannya. Untuk mengetahui data – data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel yang berkorelasi sesuai dengan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan.

Widodo, I. H. D. S. (2020) menguraikan terdapat 3 indikator utama budaya kerja, diantara

nya: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu gairah terhadap pekerjaan dibandingkan dengan aktivitas pekerjaan yang lain seperti lebih mengutamakan tugas kantor dibandingkan aktivitas diluar kantor; 2) Perilaku pada waktu bekerja, yaitu sikap yang rajin, bertanggung jawab, berdedikasi, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, serta suka membantu sesama rekan kerja atau sebaliknya; 3) Disiplin kerja. Yaitu suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Sementara itu Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018) mengatakan setidaknya terdapat 4 indikator kinerja pegawai, diantaranya: 1) Kualitas dan kuantitas kerja, yaitu persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai, serta siklus aktivitas yang diselesaikan; 2) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang telah direncanakan; 3) Efektivitas, yaitu penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, anggaram, teknologi, serta sarana prasarana) yang ada untuk dimaksimalkan dalam menjalankan tugas; 4) Kemandirian, yang meliputi komitmen kerja dengan instansi tepat ia bertugas dan kerja sama dengan antar sesama pegawai.

**Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (Variabel X)	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Perlilaku pada waktu kerja 3. Disiplin kerja  <b>Widodo, I. H. D. S. (2020)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya</li> <li>• Sikap yang rajin dan bertanggungjawab</li> <li>• Berdedikasi tinggi, teliti, dan cermat</li> <li>• Membantu semama rekan kerja</li> <li>• Patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan</li> </ul>	Ordinal  Ordinal

Sumber : menurut Widodo L, H, D (diolah oleh peneliti tahun 2022)

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai  (Variabel Y)	1. Kuantitas dan kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. kemandirian  <b>Shaleh, M., &amp; Firman, S. P. (2018)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keterampilan dan kemampuan pegawai</li> <li>• Tepat waktu pada proses yang direncanakan</li> <li>• Efektivitas penggunaan sumber daya</li> <li>• Senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas</li> <li>• Komitmen bekerja pada instansi</li> <li>• Membantu rekan kerja</li> </ul>	Ordinal

Sumber : menurut Shaleh, M., & Firman, S. P 2018( diolah oleh peneliti tahun 2022)

Penelitian menggunakan skala likert, seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Bobot nilai pilihan jawaban responden:**

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

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 3.2.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian adalah sampel pegawai pada bidang Pemadam Kebakaran atau Damkar berjumlah 22 orang.

### **3.2.3.2 Sampel**

Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah sampling jenuh, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada. Hal ini mengacu pada pendapat Riduwan (2015:64) sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Kantor Pemadam kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, yaitu 22 orang.

### **3.2.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen dan liberator-liberatur yang berkaitan dengan tugas dan wewenang pemerintah daerah
2. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden berupa data yang berkaitan dengan budaya kerja dan kinerja pegawai, dengan jalan membagikan kuesioner untuk dijawab responden.

### **3.2.5 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Bidang Pemadam Kebakaan Kabupaten Gorontalo Utara
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

### **3.2.6 Prosedur Penelitian**

Tingkat validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari hasil yang diperoleh.

### **3.2.6.1 Uji Validitas**

Sehubungan dengan pemeriksaan validitas instrumen menurut Riduwan (2008:

109-110) yang menjelaskan bahwa validitas adalah besaran yang menunjukkan reliabilitas atau validitas suatu alat ukur. Pengukuran yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk menguji validitas suatu ukuran, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian ukuran secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap satuan ukuran dengan skor total, yaitu penjumlahan skor setiap item.

**Tabel 3.4  
Koefisien korelasi nilai r**

<b>R</b>	<b>Tingkat Korelasi</b>
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008 : 184)

### **3.2.6.2 Uji Reliabilitas**

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data pada prinsipnya menunjukkan tingkat ketelitian, ketepatan, stabilitas atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu pada individu, sekalipun diterapkan pada pertanyaan atau pertanyaan yang valid. untuk mengetahui seberapa konsisten hasilnya ketika gejala yang sama diukur lagi. Pengujian dilakukan dengan uji konsistensi internal menggunakan rumus alpha cronbach.

### **3.2.7 Metode Analisis Data**

#### **3.2.7.1 Rancangan Uji Hipotesis**

Untuk memastikan apakah terdapat pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara maka pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana. Metode regresi sederhana dapat dilihat pada gambar berikut :

**Tabel 3.5**  
**Struktur Metode Regresi Sederhana**

$$X \longrightarrow Y$$

Keterangan :

X = Budaya Kerja

Y = Kinerja Pegawai

#### **3.2.7.2 Pengujian Hipotesis**

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

Persamaan regresi adalah :

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

Keterangan :

X = Budaya kerja

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.

Sedangkan untuk mengetahui derajat/besarnya hubungan antara budaya kerja (variable X) dengan Kinerja pegawai (variabel Y), digunakan Korelasi Person Product Moment dalam Riduwan (2015:136) dengan taraf kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ )

Korelasi PPM dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga ( $-1 \leq r \leq +1$ ). Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya kuat. Sedangkan arti harga  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$

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

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

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **4.1.1 .Sejarah Singkat satpol PP**

Sejarah satuan polisi pamong praja ( Satpol PP ) Bidang pemandan kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara berdiri pada tahun 2007 di pimpin oleh bapak Ramli Polopa. Satpol PP bergabung dengan kesbangpol pada tahun 2010-2014 setelah itu berdiri sendiri menjadi dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten Gorontalo Utara dan di pimpin oleh bapak Kadis Badar H.Pakaya.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

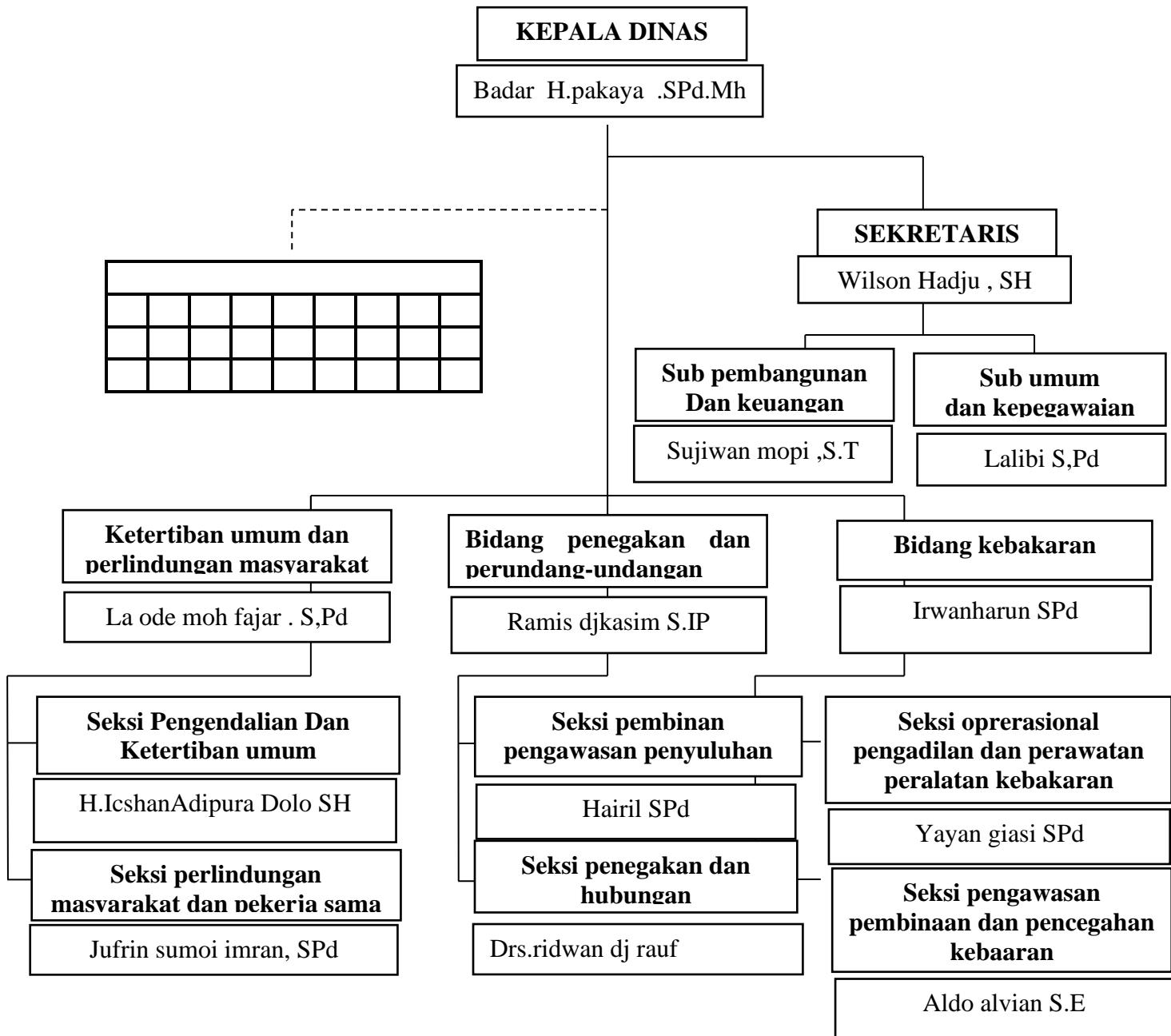
Visi :Terwujudnya pelayanan pengaduan yang profesional dan berwibawa dalam melaksanakan tugas.

Misi Meningkatkan profesional satpol pp dalam melayani pengaduan masyarakat.

##### **4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas pokok dan fungsi dari dinas satuan polisi pamong praja dan pemadam kebakaran kabupaten gorontalo utara.Dinas merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

#### 4.1.4 Struktur organisasi



## 4.1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Uji validitas kuesioner

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dimana instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya. Lebih jelasnya rekapitulasi hasil uji validitas instrumen atas indikator variabel penelitian ini disajikan pada tabel.

**Tabel 4.1  
Budaya kerja (X)**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = <b>0,444</b>	Keputusan
Budaya kerja (X)	1	0.606	0,444	Valid
	2	0.642	0,444	Valid
	3	0.694	0,444	Valid
	4	0.677	0,444	Valid
	5	0.844	0,444	Valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel X (budaya kerja), ada lima pernyataan yang diajukan. Kelima pernyataan tersebut, semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,444 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa kelima pernyataan untuk mengukur variabel X (budaya kerja), semuanya dinyatakan valid.

**Tabel 4.2  
Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = <b>0,444</b>	Keputusan
Kinerja pegawai (Y)	1	0.626	0,444	valid
	2	0.471	0,444	valid
	3	0.658	0,444	valid
	4	0.707	0,444	valid
	5	0.499	0,444	valid
	6	0.620	0,444	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk mengukur variabel Y (kinerja pegawai), ada enam pernyataan yang diajukan. Keenam pernyataan tersebut, semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai t tabel = 0,444 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa keenam pernyataan untuk mengukur variabel Y (kinerja pegawai), semuanya dinyatakan valid.

#### **4.1.2 Uji reliabilitas kuesioner**

Uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.3**  
**Uji reliabilitas budaya kerja (X)**

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.868	5

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Pada tabel uji reliabilitas menunjukkan bahwa ada lima pernyataan yang diajukan untuk mengukur budaya kerja (X), dan berdasarkan hasil pengujian melalui metode *Cronbach's Alpha*, didapat nilai sebesar 0,868. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga *cronbach's alpha* = 0,868 > 0,60). Hal ini berarti bahwa semua pernyataan budaya kerja (X) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian, diuji reliabilitas kinerja pegawai (Y) didapat hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Uji reliabilitas kinerja pegawai (Y)**

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
0.806	6

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa ada enam pernyataan yang diajukan untuk mengukur kinerja pegawai (Y). berdasarkan hasil pengujian melalui metode *cronbach's alpha*, didapat nilai sebesar 0,806. Nilai ini lebih besar dari nilai standar yakni 0,60, sehingga  $Cronbach's Alpha = 0,806 > 0,60$ ). Hal ini berarti semua pernyataan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai pengumpul data dalam penelitian ini.

#### **4.2 Deskripsi variabel penelitian**

Penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Uraian gambaran dari jawaban responden terhadap masing-masing variable penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

##### **4.2.1 Uraian gambaran budaya kerja (X)**

Sebagaimana telah diketahui bahwa untuk mengukur budaya kerja (X) ada lima indikator yang diajukan, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 22 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.5**

Tanggapan responden tentang mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	14	63.6
Sering	5	22.7
Kadang-kadang	2	9.1
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan responden tentang sikap yang rajin dan bertanggung jawab**

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	13	59.1
Sering	6	27.3
Kadang-kadang	3	13.6
Jarang	0	40
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang sikap yang rajin dan bertanggung jawab, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu memiliki sikap yang rajin dan bertanggung jawab..

**Tabel 4.7**

Tanggapan responden tentang berdedikasi tinggi, teliti, dan cermat

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	11	50.0

Sering	6	27.3
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	0	40
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang berdedikasi tinggi, teliti, dan cermat, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu berdedikasi tinggi, teliti dan cermat.

**Tabel 4.8**

Tanggapan responden tentang membantu sesama rekan kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	12	54.5
Sering	5	22.7
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	0	40
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang membantu sesama rekan kerja, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu membantu sesama rekan kerja.

**Tabel 4.9**

Tanggapan responden tentang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	14	63.6
Sering	4	18.2
Kadang-kadang	3	13.6
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

#### 4.2.2 Uraian gambaran kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel kedua yang diuji dalam penelitian ini. Ada enam indikator yang diajukan untuk variabel ini, dan semuanya telah dijawab oleh responden sebanyak 22 orang. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.10**

Tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan pegawai

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	18	81.8
Sering	3	13.6
Kadang-kadang	1	4.5
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang keterampilan dan kemampuan pegawai, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu memiliki keterampilan dan kemampuan kerja.

**Tabel 4.11**

Tanggapan responden tentang tepat waktu pada proses yang direncanakan

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	11	50.0

Sering	7	31.8
Kadang-kadang	4	18.2
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang tepat waktu pada proses yang direncanakan, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu tepat waktu pada proses yang direncanakan.

**Tabel 4.12**

Tanggapan responden tentang efektivitas penggunaan sumber daya

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	10	45.5
Sering	6	27.3
Kadang-kadang	5	22.7
Jarang	1	4.5
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang efektivitas penggunaan sumber daya, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu efektif dalam menggunakan sumber daya organisasi.

**Tabel 4.13**

Tanggapan responden tentang senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	12	54.5
Sering	9	40.9
Kadang-kadang	1	4.5
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas.

**Tabel 4.14**

Tanggapan responden tentang komitmen bekerja pada instansi

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	13	59.1
Sering	5	22.7
Kadang-kadang	4	18.2
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang komitmen bekerja pada instansi, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu berkomitmen bekerja pada instansi.

**Tabel 4.15**

Tanggapan responden tentang membantu rekan kerja

Pilihan	Frekuensi	Persentase (%)
Selalu	12	54.5
Sering	8	36.4
Kadang-kadang	2	9.1
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	<b>22</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Tabel tersebut memperlihatkan tanggapan responden tentang membantu rekan kerja, paling banyak mengatakan bahwa pegawai selalu membantu rekan kerja.

#### **4.3 Analisis korelasi dan uji hipotesis**

Langkah pertama yang dilakukan adalah mencari nilai keeratan hubungan (korelasi) antara budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Untuk itu digunakan rumus *pearson product moment correlation* dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 20. Adapun hasil tersebut adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.16  
Korelasi (*correlations*)**

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Budaya Kerja (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.797
	Budaya Kerja (variabel X)	.797	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Budaya Kerja (variabel X)	.000	.
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	22	22
	Budaya Kerja (variabel X)	22	22

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2023

Dengan menggunakan analisis korelasi sebagaimana tampak pada tabel korelasi tersebut terlihat bahwa besaran korelasi  $r = 0,797$ , dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 22 orang. Dengan demikian, r hasil perhitungan adalah 0,797. Dengan demikian besarnya nilai keeratan hubungan (korelasi) antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, yakni 0,797. Selanjutnya untuk mengetahui kategori nilai korelasi ini, maka harus dibandingkan dengan *pedoman* koefisien korelasi nilai r (pada tabel 3.4), sehingga dapat diketahui bahwa nilai keeratan hubungan (korelasi) antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai, termasuk pada kategori keeratan hubungan kuat. Hal ini berarti bahwa budaya kerja (variabel X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

Selanjutnya, analisis regresi sederhana merupakan peramalan yang berguna untuk meramalkan atau memprediksi variabel kinerja pegawai (variabel Y) apabila variabel budaya kerja (variabel X) dapat diketahui. Setelah melakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian, yaitu budaya kerja (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>9.910</b>	2.847		3.481	.002
Budaya Kerja (variabel X)	<b>.759</b>	.128	.797	5.909	<b>.000</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Pada tabel coefficients terlihat hasil koefisien budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran

Kabupaten Gorontalo Utara, dan dapat dikatahui pula persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b \cdot X \\ \hat{Y} &= 9,910 + 0,795 \cdot X\end{aligned}$$

Konstanta sebesar 9,910 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari budaya kerja (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) adalah 9,910. Koefisien regresi sebesar 0,795, menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor atau nilai budaya kerja (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,795.

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

Hipotesis yang diajukan adalah:

$H_a$  : Budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara.

$H_0$  : Budaya kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran 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  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ( $0,05 \geq \text{Sig}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya signifikan.

Keputusan pengujian:

Terlihat bahwa kolom *Sig* (signifikansi) pada tabel 4.17 coefficients variabel YX ternyata nilai probabilitas *Sig* = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,05 > 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan.

Dengan demikian dapat diputuskan bahwa:

$H_a$  : Budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam mngahadapi tantangan masa depan. Budaya kerja merupakan persepsi umum yang diyakini para anggota organisasi. Sebuah budaya dominan mengungkapkan nilai inti yang dipunyai bersama oleh sebagian besar anggota organisasi. Jika kita berbicara mengenai sebuah budaya organisasi, maka kita merujuk kepada budaya dominannya. Pandangan makro (keseluruhan) mengenai budaya inilah yang memberikan kepribadian berbeda pada sebuah organisasi. Menurut Supriyadi dan Guno (2008:8) budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi,

kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

#### **4.4 Pembahasan**

Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Apabila budaya kerja dapat terwujud maka organisasi yang bersangkutan akan mendapatkan manfaat seperti terjaminnya hasil kerja dengan kualitas yang baik, keterbukaan, kebersamaan, kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat serta tingkat absensi pegawai akan turun.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara, yang dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.618	1.98991

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

Pada tabel 4.18 model summary, terlihat bahwa terdapat pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Pengaruh tersebut dapat dilihat hasil hasil perhitungan R Square, yang menunjukkan nilai sebesar 0,636 atau 63,6%. Jika nilai ini (0,636) diinterpretasikan ke dalam kriteria keeratan

pengaruh variabel X terhadap Y, maka berada pada kategori kuat (interpretasi koefisien korelasi, pada tabel 3.4). Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,636 atau 63,6%, dan sisanya sebesar 0,364 (36,4%) berasal dari variabel lain di luar penelitian.

Keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar kinerja pegawai yang dimiliki, karena unsur pegawailah yang berperan penting yang akan menentukan keberhasilan peningkatan kinerja organisasi. Hal ini disadari bahwa untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi sangatlah diperlukan kinerja yang baik dari para pegawainya. Dengan kinerja yang tinggi dari para pegawai, maka pelaksanaan tugas akan lebih efektif dan efisien sehingga pegawai dapat mewujudkan tujuan organisasi secara tepat dan cepat. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai diharapkan mampu mewujudkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,636 atau 63,6%. Dari hasil gambaran jawaban responden juga dikatahui bahwa masih ada pegawai yang bekerja masih kurang mementingkan pekerjaan dibandingkan kegiatan lain, dan kurang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

#### **5.2 Saran**

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja bidang Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebaiknya lebih menekankan lagi kebiasaan kerja diantara pegawainya, seperti pegawai dibiasakan dalam bekerja untuk mementingkan pekerjaan dibandingkan kegiatan lain, dan patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan. Penekanan pada kebiasaan yang rutin apabila dilaksanakan secara terus menerus maka akan menjadi budaya kerja dalam suatu organisasi. disamping itu, kepala dinas selaku pimpinan juga harus lebih aktif lagi menanamkan rasa kecintaan aparaturnya pada pekerjaannya dan menanamkan kedisiplinan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto S, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Edy, Sutrisno. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Julistiyan, R. (2019). *Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean A Bandung* (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAAN).
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish.
- Riduwan. 2008. Rumus dan Data Dalam Analisa Statistika. Bandung. Alfabet
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., SE, M., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM ,untuk Meningkatkan
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai* .
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua belas 2010. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua belas 2010. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timu
- Solong, A. (2019). *Budaya & Birokrasi*. Deepublish.

- Supriyadi, Gering, dan Guno, Tri. 2008. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Tun Huseno, S. E. (2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Widodo, I. H. D. S. (2020). *Membangun Budaya Kerja Pada Instansi Pemerintah*.

Lampiran I

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA BIDANG  
PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

NURAFNI YASIN  
NIM : S2119052



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

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

Lampiran Kuesioner yang digunakan

Surveyor.....

## **LEMBAR KUESIONER**

Kepada Yth :

Saudara/i

Di

Tempat

Kami mohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pernyataan pada lembar kuesioner mengenai **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara”** Atas waktu dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner, kami mengucapkan banyak terima kasih.

### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : .....

Umur : Tahun .....

Jenis Kelamin : Laki-laki /perempuan .....

Jabatan : .....

Usia : .....

<30 tahun     30-40 tahun     41-50 tahun,     >50 tahun

### **II. PETUNJUK PENGISIAN**

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

Keterangan jawaban:

SL : Selalu

SRG : Sering

KDG : Kadang-kadang

JRG : Jarang

TP : Tidak Pernah

#### **A. Budaya Kerja (X)**

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Mementingkan pekerjaan dibandingkan aktivitas lainnya					
2	Memiliki sikap yang rajin dan bertanggung jawab terhadap					

	pekerjaan					
3	Beredikasi tinggi,teliti,dan cermat					
4	Membantu sesama rekan kerja					
5	Patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan					

## B. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	TP	JRG	KDG	SRG	SL
1	Pegawai memiliki keterampilan dan kemampuan					
2	Tepat waktu pada proses yang direncanakan					
3	Evektivitas pengunaan sumber daya					
4	Senantiasa maksimal dalam menjalankan tugas					
5	Komitmen bekerja pada instansi					
6	Membantu rekan kerja					

## Lampiran II

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment**

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398

7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Lampiran III

## VARIABEL

### BUDAYA KERJA (variabel X)

No. Urut	1	2	3	4	5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	4	5	24

7	4	5	5	5	5	24
8	5	5	3	4	4	21
9	3	4	3	4	5	19
10	4	4	4	5	5	22
11	4	3	3	4	3	17
12	5	5	5	5	5	25
13	4	3	5	4	4	20
14	4	5	4	5	5	23
15	5	4	5	5	5	24
16	2	3	3	3	2	13
17	5	5	4	3	4	21
18	5	4	4	5	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	3	4	21
21	5	4	3	3	3	18
22	3	4	4	3	3	17

### Uji validitas dan reliabilitas variabel X

#### Scale: All Variables

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	17.4545	7.784	.606	.453	.861
VAR00002	17.4545	8.165	.642	.573	.852
VAR00003	17.6364	7.576	.694	.497	.839
VAR00004	17.5909	7.587	.677	.727	.843
VAR00005	17.5000	6.643	.844	.807	.798

### KINERJA PEGAWAI (variabel Y)

No. Urut	1	2	3	4	5	6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	5	5	5	4	28
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	5	29
6	5	5	4	5	4	5	28
7	4	5	4	4	5	4	26
8	5	4	4	5	3	4	25
9	5	4	3	4	5	3	24
10	4	5	2	4	3	5	23
11	5	4	3	5	3	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	4	4	4	27
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	3	4	5	5	5	27
16	3	3	3	2	3	3	17
17	5	4	3	4	5	5	26
18	5	4	4	4	5	4	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	3	3	4	4	4	23

21	4	3	4	4	5	4	24
22	5	5	5	4	4	5	28

## **Uji validitas dan reliabilitas variabel Y**

### **Scale: All Variables**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	21.7727	8.184	.626	.601	.773
VAR00002	22.2273	7.708	.471	.380	.797
VAR00003	22.4091	6.348	.658	.477	.754
VAR00004	22.0909	7.039	.707	.700	.743
VAR00005	22.1364	7.933	.499	.304	.814
VAR00006	22.0909	7.610	.620	.490	.765

**LAMPIRAN IV****REKAPITULASI NILAI TOTAL**

<b>Nomor</b>	<b>BUDAYA KERJA (variabel X)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (variabel Y)</b>
1	25	30
2	25	28
3	25	30
4	25	30
5	25	29
6	24	28
7	24	26
8	21	25
9	19	24
10	22	23
11	17	24
12	25	30
13	20	27
14	23	29
15	24	27
16	13	17
17	21	26
18	23	26
19	25	30
20	21	23
21	18	24
22	17	28

**DISTRIBUSI FREKUENSI:****Budaya kerja (X)****Frequency Table****pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	4.5	4.5	4.5
	3.00	2	9.1	9.1	13.6
	4.00	5	22.7	22.7	36.4
	5.00	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	13.6	13.6	13.6
4.00	6	27.3	27.3	40.9
5.00	13	59.1	59.1	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	22.7	22.7	22.7
4.00	6	27.3	27.3	50.0
5.00	11	50.0	50.0	100.0
Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	22.7	22.7	22.7
	4.00	5	22.7	22.7	45.5
	5.00	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	4.5	4.5	4.5
	3.00	3	13.6	13.6	18.2
	4.00	4	18.2	18.2	36.4
	5.00	14	63.6	63.6	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**DISTRIBUSI FREKUENSI:****Kinerja pegawai (Y)****Frequency Table****pertanyaan 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	4.5	4.5	4.5
	4.00	3	13.6	13.6	18.2
	5.00	18	81.8	81.8	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	7	31.8	31.8	50.0
	5.00	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	4.5	4.5	4.5
	3.00	5	22.7	22.7	27.3
	4.00	6	27.3	27.3	54.5
	5.00	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	4.5	4.5	4.5
	4.00	9	40.9	40.9	45.5
	5.00	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	18.2	18.2	18.2
	4.00	5	22.7	22.7	40.9
	5.00	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

**pertanyaan 6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	9.1	9.1	9.1
	4.00	8	36.4	36.4	45.5
	5.00	12	54.5	54.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

## Regression

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (variabel Y)	26.5455	3.21792	22
Budaya Kerja (variabel X)	21.9091	3.37934	22

**Correlations**

		Kinerja Pegawai (variabel Y)	Budaya Kerja (variabel X)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (variabel Y)	1.000	.797
	Budaya Kerja (variabel X)	.797	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (variabel Y)	.	.000
	Budaya Kerja (variabel X)	.000	.
N	Kinerja Pegawai (variabel Y)	22	22
	Budaya Kerja (variabel X)	22	22

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.618	1.98991

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.910	2.847		3.481	.002
Budaya Kerja (variabel X)	.759	.128	.797	5.909	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (variabel Y)



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

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/100 / XII/2022

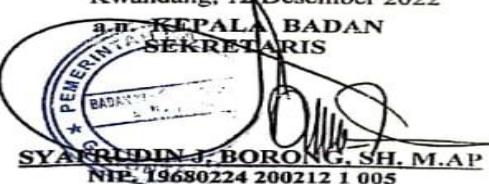
Berdasarkan Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor 1361/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022 tanggal 31 Oktober 2022 perihal Permohonan Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Badan Kesbangpol Kabupaten Gorontalo Utara Memberikan Rekomendasi kepada:

Nama	: NURAFNI YASIN
Nim	: S2119052
Fakultas/Jurusan	: Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Jurusan Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian	: "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara"
Lokasi Penelitian	: Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara
Lamanya Penelitian	: Bulan Desember 2022 s/d Bulan Februari 2023

Dalam melakukan penelitian harus mematuhi ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat dan tempat yang menjalankan 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 mematuhi 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. Dalam Melakukan Penelitian agar supaya tetap mematuhi Protokol Kesehatan selama masa Pandem Covid-19.
  7. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang bernuansa politik.
  8. Setelah melaksanakan penelitian hasil kajian diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada Bupati Gorontalo Utara C.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
  9. Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas.
- Demikian surat rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 12 Desember 2022



*Tembusan:*

1. Bupati Gorontalo Utara
2. Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo
4. Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo
5. Yang bersangkutan



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

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

Nomor : 4361/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2022  
Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gorontalo Utara  
di:-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

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

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

Nama Mahasiswa	:	Nurafni Yasin
NIM	:	S2119052
Fakultas	:	Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian	:	KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GORONTALO UTARA
Judul Penelitian	:	PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 31 Oktober 2022  
Ketua

  
**Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM**  
NIDN 0929117202

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

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
 Nomor : 50 /FISIP-UNISAN/S-BP/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si
NIDN	:	0927128301
Jabatan	:	Tim Verifikasi

Dengan ini menerangkan bahwa :

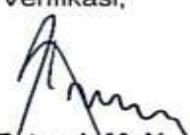
Nama Mahasiswa	:	Nurafni Yasin
NIM	:	S2119052
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Fakultas	:	Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi	:	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 25%, 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.

Gorontalo, 15 Maret 2023  
 Tim Verifikasi,

Mengetahui  
 Dekan,  
  
**Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si**  
 NIDN. 0913027101

  
**Dr. Fatmah M. Ngabito, S.I.P., M.Si**  
 NIDM. 0927128301

Terlampir :  
 Hasil Pengecekan Turnitin

 **Similarity Report ID:** oid:25211:32430710

---

PAPER NAME	AUTHOR
<b>SKRIPSI_S2119052_NURAFNI YASIN.doc</b>	<b>S2119052NURAFNI YASIN S2119052</b>
<hr/>	
WORD COUNT	CHARACTER COUNT
<b>8948 Words</b>	<b>58215 Characters</b>
<hr/>	
PAGE COUNT	FILE SIZE
<b>55 Pages</b>	<b>608.0KB</b>
<hr/>	
SUBMISSION DATE	REPORT DATE
<b>Mar 14, 2023 7:44 PM PDT</b>	<b>Mar 14, 2023 7:45 PM PDT</b>

---

### ● 25% Overall Similarity

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

- 25% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 10% Publications database
- Crossref Posted Content database

### ● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 20 words)
- Cited material



Similarity Report ID: oid:25211:32430710

### ● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 25% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 10% 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	<b>repository.unmuha.ac.id</b>	5%
	Internet	
2	<b>123dok.com</b>	2%
	Internet	
3	<b>eprints.uny.ac.id</b>	2%
	Internet	
4	<b>repositori.unsil.ac.id</b>	2%
	Internet	
5	<b>repository.stienobel-indonesia.ac.id</b>	2%
	Internet	
6	<b>es.scribd.com</b>	1%
	Internet	
7	<b>dictio.id</b>	<1%
	Internet	
8	<b>repository.usu.ac.id</b>	<1%
	Internet	

 turnitin

Similarity Report ID: oid:25211:32430710

9	thesis.binus.ac.id	<1%
	Internet	
10	pt.scribd.com	<1%
	Internet	
11	repository.uin-suska.ac.id	<1%
	Internet	
12	birokrasikomplek.blogspot.com	<1%
	Internet	
13	media.neliti.com	<1%
	Internet	
14	text-id.123dok.com	<1%
	Internet	
15	repository.radenintan.ac.id	<1%
	Internet	
16	karyailmiah.unisba.ac.id	<1%
	Internet	
17	researchgate.net	<1%
	Internet	
18	repository.upi.edu	<1 %
	Internet	
19	repository.unwim.ac.id	<1 %
	Internet	
20	fr.scribd.com	<1 %
	Internet	

---

Sources overview

21	repository.ub.ac.id	<1 %
	Internet	
22	repository.uinbanten.ac.id	<1 %
	Internet	
23	etheses.uin-malang.ac.id	<1 %
	Internet	
24	jp.feb.unsoed.ac.id	<1 %
	Internet	
25	Nurwati Nurwati, Adi Rizfal Efriadi. "EVALUASI PENERAPAN PPH FINA...	<1 %
	Crossref	
26	jurnal.unigal.ac.id	<1 %
	Internet	
27	repository.iainbengkulu.ac.id	<1 %
	Internet	
28	scribd.com	<1 %
	Internet	
29	jurnal.syntaxtransformation.co.id	<1 %
	Internet	
30	jurnal.untad.ac.id	<1 %
	Internet	
31	repository.uma.ac.id	<1 %
	Internet	
32	docplayer.info	<1 %
	Internet	



33 konsultasiskripsi.com <1 %  
Internet

## ABSTRACT

### **NURAFNI YASIN. S2119052. THE EFFECT OF WORK CULTURE ON APPARATUS PERFORMANCE AT THE OFFICE OF CIVIL SERVICE POLICE UNIT AND FIRE AUTHORITY OF NORTH GORONTALO DISTRICT**

*This study aims to obtain data on the effect of work culture on apparatus performance at the Office of Civil Service Police Unit and Fire Authority of North Gorontalo District. The research method used in this study is a descriptive-quantitative approach. The sampling technique uses a saturated sampling technique or census, where all members of the population are sampled. The data analysis method employs simple regression analysis. The results indicate that work culture (X) has an effect on apparatus performance (Y) at the Office of Civil Service Police Unit and Fire Authority of North Gorontalo District by 0.636 or 63.6%. Following the results of the description of the respondents' answers, it is also known that there are still apparatuses who work still give less importance to work than other activities, and are less obedient to the rules that have been set.*

*Keywords:* *work culture, apparatus performance*

## ABSTRAK

### NURAFNI YASIN. S2119052. PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara. Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Budaya kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,636 atau 63,6%. Dari hasil gambaran jawaban responden juga dikatahui bahwa masih ada pegawai yang bekerja masih kurang mementingkan pekerjaan dibandingkan kegiatan lain dan kurang patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Kata kunci: budaya kerja, kinerja pegawai



## **BIODATA**



### **I. Identitas**

Nama	:	Nurafni Yasin
Nim	:	S2119052
Tempat, Tanggal Lahir	:	Kwandang, 25 April 2001
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Agama	:	Islam
Jurusan	:	Ilmu Pemerintahan
Fakultas	:	Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Judul Skripsi	:	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Gorontalo Utara
Alamat	:	Dusun Hokimu, Desa Katialada, Kec.Kwandang Kab.Gorontalo Utara
Alamat e-mail	:	nurafniysn@gmail.com
No. HP	:	0812-4146-8727

### **II. Riwayat Pendidikan**

1. Sekolah Dasar Di SD Negri 2 Moluo : 2013
2. Sekolah Menengah Pertama Di MTS Al-Khairat Kwandang: 2016
3. Sekolah Menengah Atas Di SMA Negeri 1 Gorontalo Utara : 2019