

"ANALISIS DAMPAK DARI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSITOLI SELATAN"

by Harefa Trisman

Submission date: 02-Nov-2023 12:08AM (UTC-0400)

Submission ID: 2214926234

File name: TURNITIN_BAB_I,_BAB_II,_BAB_III_BAB_IV-1.docx (137.51K)

Word count: 8848

Character count: 54633

**ANALISIS DAMPAK DARI BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN GUNUNGSITOLI SELATAN**

SKRIPSI



Oleh:

TRISMAN HAREFA

NIM. 2319506

PROGRAM STUDI S1- MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

T.A 2023/2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah, terutama diberlakukannya Undang-undang Otonomi Daerah, maka kepala Daerah perlu dibantu oleh perangkat daerah yang dapat menyelenggarakan seluruh urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan wewenangnya. Kantor camat merupakan sebuah instansi pemerintah yang menjadi perpanjangan tangan Bupati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan UU 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan pemerintahan umum.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuannya sumber daya manusia menjadi peranan penting bagi sebuah organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengambil keputusan bagi sebuah organisasinya. Meskipun ditengah perkembangan zaman yang semakin mengurangi tenaga sumber daya manusia.

Akan tetapi berbeda halnya dengan instansi pemerintah yang masih mengandalkan sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan aktifitas organisasinya. Pada instansi pemerintah sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan organisasinya dan juga sebagai faktor penentu tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Namun kadang kalanya sumber daya manusia memiliki kelemahan-kelemahan yang dapat mengganggu aktifitas organisasi. Kelemahan tersebut dapat bersumber dari kebiasaan, atau ada/budaya dari sumber daya manusia itu sendiri.

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang sudah bersosialisasi sejak ia lahir. Pada aktifitasnya pula manusia menciptakan

identitas diri, identitas organisasi, maupun identitas daerahnya sendiri. Identitas tersebut dapat diturunkan turun menurun bahkan dapat mempengaruhi orang maupun organisasi dan daerah lain, identitas tersebut sering kali disebut dengan budaya (Narawi Ismail, 2018). Budaya tidak hanya dimiliki oleh sebuah daerah, namun organisasi juga memiliki budaya pada organisasinya yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi tersebut dapat menjadi acuan dari pihak anggota organisasi dalam bersosialisasi kepada pihak luar. Sedangkan menurut Erni, (2017:74) “budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi”. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang dimana budaya organisasi tersebut memiliki nilai-nilai yang dipercayai dan menjadi pedoman bagi pegawainya

³ Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fatimah Siti (2020) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variable intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang” mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutirno, 2016) “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.

Pada faktanya budaya organisasi tersebut tidak selalu mendapatkan nilai positif bagi organisasi. Masalah mengenai budaya pada organisasi merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi dikarenakan selalu berkaitan dengan aktifitas yang ada didalam organisasi. Seperti ideology atau kepercayaan, anggapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Dalam organisasi Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang diharapkan menghasilkan tata kelola yang baik, sehingga

menghasilkan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat sesuai dengan fungsinya sebagai pelayan publik. Namun, terdapat banyak tantangan dalam melakukan tugas pelayanan publik yang efektif dan efisien salah satunya adalah budaya organisasi yang kurang baik.

Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan mempunyai fungsi dan tugas dalam melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Adapun pelayanan yang ada pada Kantor Kecamatan seperti, Pelayanan Perizinan, Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB). Dalam melakukan tugas dan fungsinya agar efektif dan efisien dalam melakukan pelayanan publik Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan perlu menjaga kualitas Sumber Daya Manusia dari pegawainya agar dapat mencapai pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih baik dapat maksimal. Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan juga tidak mau ketinggalan dalam mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik efektif dan efisien dalam menciptakan hasil kerja, disiplin dari kinerja pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan, budaya organisasi yang sudah di terapkan selama ini menyebabkan kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan kepada publik atau masyarakat kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari adanya masyarakat yang mengeluhkan sikap kurang ramah dari pegawai dalam melayani masyarakat. Selain itu, penulis juga menemukan bahwa adanya pegawai yang menjalankan tugasnya tidak sesuai dengan tupoksi yang seharusnya. Hal ini menyebabkan kecepatan pegawai dalam memproses setiap dokumen maupun keperluan administrasi masyarakat menjadi terhambat atau lama. Kurangnya disiplin serta kepatuhan pada regulasi atau aturan yang ada dan berlaku saat ini juga menjadi permasalahan yang menambah kurangnya kinerja pegawai.

Dalam melakukan dalam pelayanan publik kepada masyarakat maupun dalam menjalankan tugasnya. Terlihat dari masih adanya sikap tidak ramahnya pegawai dalam melayani masyarakat. Selain itu ada pegawai yang memperlambat memulai pekerjaannya, terbukti dengan

lambatnya proses pembuatan dokumen masyarakat, dan masih adanya pegawai yang masih kurang percaya dan yakin akan organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap pegawai yang tidak datang tepat waktu, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, dan masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung.

Hasil observasi awal penulis tidak hanya menemukan budaya organisasi yang bermasalah, terdapat pula budaya organisasi yang menjadi pedoman positif bagi pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan yakni pegawai memiliki budaya organisasi atas kerapian administrasi, dimana budaya organisasi dari Kantor Kecamatan Gunungsitoli memiliki kerapian dalam dalam mengurus administrasi, jiwa sosial pegawai yang tinggi pada budaya organisasi yang dimiliki ini menunjukkan bahwa para pegawai selalu menanamkan jiwa sosial yang tinggi seperti saling tolong menolong. Berdasarkan fenomena tersebut penulis menjadi tertarik untuk mengetahui apada saja dampak yang disebabkan oleh budaya organisasi, bagaimana budaya organisasi, dan bagaimana kinerja pegawai sebenarnya pada Kecamatan Gunungsitoli Selatan. Untuk itu penulis merumuskan judul penelitian yaitu mengenai “**Analisis dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan**”.

1.2 Fokus Penelitian

Dari pemahaman di atas, maka penulis membuat fokus masalah atas penelitian ini, yakni tentang Analisis dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berdampak pada ¹¹ kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan?

2. Bagaimana dampak dari ¹¹ budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan
2. Untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi peneliti
Merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.
2. Bagi Universitas Nias
Sebagai bahan memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan Lembaga Universitas Nias
3. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan informasi bagi organisasi agar mengetahui dampak dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.

1.6 Defenisi Operasional Penelitian

Defenisi Variabel merupakan penekanan atas variabel penelitian yang tujuannya adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh

berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian tersebut. Dalam penelitian ini yang merupakan defenisi variabel adalah:

Tabel 1.1
Defenisi Variabel

NO	VARIABEL	INDIKATOR
1.	Budaya Organisasi Menurut Jones (Prawironegoro dan Utari, 2016:274), “budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku.”	Menurut Robbin dan Judge (2018:260) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya : 1. Inovasi dan pengambil resiko, 2. Memperhatikan detail, 3. Orientasi pada hasil, 4. Orientasi pada orang, 5. Orientasi pada tim, 6. Keagresifan dan 7. Stabilitas.
2.	Kinerja Pegawai Mangkunegara (2017:67) mengatakan “Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	Menurut Wibowo (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu : a. Tujuan b. Standar c. Umpan Balik d. Alat atau Sarana e. Kompetensi f. Motivasi g. Peluang

Sumber: Olahan Penulis,2023

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Defenisi Budaya Organisasi

Budaya menjadi salah satu identitas bagi sebuah kelompok ataupun organisasi, yang pada dasarnya diturunkan turun temurun yang dijadikan sebagai patokan dalam berperilaku. Setiap kelompok maupun daerah memiliki kebudayaan yang berbeda-beda. Perbedaan kebudayaan ini akan melahirkan perbedaan diantar individu, hal itu disebabkan oleh memiliki kebudayaan yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan pola pikir dan pendapat.

Disebuah organisasi dan perusahaan pastinya memiliki cirri khas atau identitas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Cirri khas tersebut sering sekali disebut dengan budaya organisasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2015:355)Budaya organisasi suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari oraganisasi lainnya.

Sedangkan menurut Erni, (2017:74) Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua idividu dan kelompok di dalam organisasi.

Pada sebuah organisasi maupun perusahaan utamanya memiliki pegawai dan karyawan yang berbeda asal dan kebudayaan. Perbedaan kebudayaan tersebut dapat menimbulkan dampak perbedaan pendapat antar pegawai. Namun, dengan diterapkan dan adanya budaya organisasi yang dapat diimplementasikan dnegan baik maka hal terbut dapat menjadi hal baik bagi sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah identitas yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang dimana budaya organisasi tersebut memiliki nilai-nilai yang dipercayai dan menjadi pedoman bagi pegawainya.

2.1.2 Manfaat Budaya Organisasi

Selain berperan sebagai identitas bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, budaya organisasi memiliki manfaat lain bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan hal ini dikemukakan oleh Agus (2018:55) adapun manfaat dari budaya organisasi yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasilain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu dimiliki budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada di dalamnya.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
3. mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatakn oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

2.1.3 Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut Indrastuti (2015:138) membedakan budaya organisasi berdasarkan tipe-tipe budaya organisasi yang terjadi pada sebuah organisasi maupun perusahaan, adapun budaya organisasi tersebut yakni sebagai berikut:

1. *Apathetic culture* yaitu perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antara manusia maupun perhatian terhdap kinerja pelaksanaan tugas duanya rendah.
2. *Caring culture* yaiturendahnha perhatian terhdap kinerja namun perhatian terhdap hubungan antar manusia tinggi. Pernghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni dan bukan atas kinerja pelaksanaan tugas.
3. *Exating culture* yaitu perhatian terhadap hubungan manusai rendah tetapi perhatain terhdap hukuman atas kegagaan yang di lakukan juga sangat berat sehingga tingkat keamanan pekerja menjadi sangat rendah.
4. *Integrative Culture* yaitu oerhatian terhadap hubungan dan kinerja tinggi

2.1.4 Tujuan Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi salah satu peran penting bagi sebuah perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal itu dapat dikatakan Karena budaya organisasi menjadi faktor internal dalam organisasi maupun perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan ataupun pegawainya.

Selain memiliki manfaat budaya organisasi juga memiliki tujuan bagi sebuah organisasi maupun perusahaan hal ini diungkapkan oleh pendapat Robbins dan Judge (2015:262) terdapat lima tujuan budaya organisasi, sebagai berikut :

- a. Budaya berperan sebagai penentu batas-batas.
- b. Budaya memuat suatu rasa identitas anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- d. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Budaya bertindak sebagai mekanisme sense making serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Guna mengukur dan sebagai patokan dalam membuat alat ukur sebuah perubahan pada variable digunakan adanya indicator dari sebuah variable. Adapun indicator dari variable Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2015:265) terdapat tujuh indikator budaya organisasi, diantaranya :

8. Inovasi dan pengambil resiko,
9. Memperhatikan detail,
10. Orientasi pada hasil,
11. Orientasi pada orang,
12. Orientasi pada tim,
13. Keagresifan dan
14. Stabilitas.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Defenisi Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan sebuah tolak ukur pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan maupun pegawai pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja tersebut dapat berupa kuantitas kerja, ataupun kualitas kerja seorang karyawan maupun pegawai sebuah perusahaan ataupun organisasi. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai berdasarkan pendapat beberapa ahli yaitu :

Menurut Wibowo, (2018:07) Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang memberikan arti sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Sutrisno, (2016:170). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Maka berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja ataupun prestasi kerja pegawai atau kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mempunyai kaitan atau pengaruh erat terhadap tujuan organisasi maupun perusahaannya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2015: 14) Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari: Persepsi, *Attitude*, Personality, Pembelajaran, Motivasi

3. Faktor organisasi yang terdiri dari: Sumber daya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur, *Jobdesign*

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator kinerja individu yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2019:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi *output*.
4. Kehadiran. Kehadiran karyawan diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan Bekerja Sama. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Guna mendukung penelitian ini maka penulis akan melampirkan penelitian-penelitian terdahulu yang akan menunjang penelitian ini, yakni sebagai berikut :

Tabel 2.1
Peneliti terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan / Persamaan Penelitian
1.	Fatmah Siti (2020)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pelatihan sebagai variable intervening pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang	Budaya organisasi (X1), Kinerja karyawan, pelatihan (Y1), Pelatihan (Y2)	Kuantitatif	Hasil yang didapat adalah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan pada $(p=0.000 < 0.05)$ atau lebih kecil taraf signifikansi yang ditentukan, budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap pelatihan, karena nilai signifikan pada $(p=0.000 <$	Persamaan: Terdapat persamaan pada variabel Budaya Organisasi, dan Variabel Kinerja Karyawan Perbedaan: 1. Penelitian terdahul ini hanya berfokus pada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja dan pelatihan karyawan, sedangkan penulis berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap

				<p>0.05) atau lebih kecil taraf signifikansi yang ditentukan, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelatihan ($p= 0.003 < 0.05$). Selanjutnya hasil analisis jalur pelatihan dengan kinerja yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan nilai signifikan pada ($p= 0.147 > 0.05$) atau lebih besar dari taraf</p>	<p>peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>2. Perbedaan pada jenis penelitian dan teknik analisa data.</p> <p>3. Perbedaan lokasi penelitian.</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>3</p> <p>signifikan yang ditentukan, artinya pelatihan tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan yang mana pelatihan tidak mampu menjadi variabel intervening</p>	
2.	Muhamad Wahyu Ilahi (2020)	<p>1</p> <p>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapura Cabang Pekan Baru</p>	Budaya organisasi (X), Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 61.6% artinya kinerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, sedangkan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>1. Perbedaan pada focus penelitian, dimana penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh budaya organisasi</p>

					<p>sisanya sebesar 38,4% di pengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan dari hasil penelitian telah didapat budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gapura Cabang Pekanbaru.</p>	<p>terhadap kinerja karyawan, sedangkan penulis berfokus pada dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>2. Perbedaan pada jenis penelitian dan teknik analisa data</p> <p>3. Perbedaan pada lokasi penelitian</p>
3.	Imelda Kusmawati (2021)	Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bintang Anugrah Plafindo Palembang	Budaya Organisasi (x), Kinerja Karyawan (y)	Kuantitatif	<p>Hasil analisis uji koefisien korelasi menunjukkan nilai korelasi (r) sebesar 0,178 yang artinya budaya organisasi memiliki hubungan</p>	<p>Persamaan:</p> <p>1. Terdapat persamaan pada variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat persamaan pada fokus</p>

				<p>7 yangsearah dan sangat lemah dengan kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,2% sedangkan sisanya 96,8 % dipengaruhi oleh faktor- faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.Dan pada hasil uji hipotesis, diketahui bahwa Zhitung1,04 > Ztabel 1,96, sehingga bisa disimpulkan bahwa</p>	<p>penelitian yakni dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perbedaan: 1. Perbedaan pada lokasi penelitian 2. Perbedaan pada jenis penelitian dan teknik analisa data</p>
--	--	--	--	--	--

					7 budaya oganisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Anugrah Plafonindo Palembang	
--	--	--	--	--	---	--

Sumber: Oleh Penulis, 2023

2.4 Hipotesis

Menurut Muhammad Sugiyono, (2019:101) Hipotesis yaitu prediksi atau kemungkinan dan jawaban sementara yang bersifat praduga atas jawaban hasil sebuah penelitian, yang hasil dan kebenarannya akan di uji melalui data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Dengan demikian hipotesis dapat membantu dalam memberi batasan dan memperkecil jangkauan dalam melakukan penellitian ini. Serta dapat mencegah penulis melakukan pengumpulan data yang tidak relevan atau tidak berkaitan dan membantu penulis lebih memahami fokus permasalahan pada penlitian. Hipotesis yang dapat diajukan didalam penelitian ini yaitu:

H₀: Tidak ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

H_a: Ada pengaruh dampak budaya organisasi terhadap pengaruh dampak budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

2.5 Kerangka Berpikir

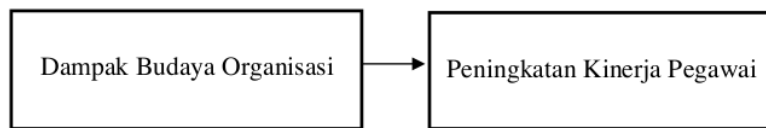
Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Kantor Camat merupakan sebuah instansi pemerintah yang menjadi perpanjangan tangan Bupati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan UU 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dalam melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah dan pemerintahan umum. Pelayanan yang ada pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan seperti, Pelayanan Perzinan, Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pelayanan Pajak Bumi Bangunan (PBB).

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuannya sumber daya manusia menjadi peranan penting bagi sebuah organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Namun kadang kalanya sumber daya manusia memiliki kelemahan- kelemahan yang dapat mengganggu aktifitas organisasi. Kelemahan tersebut dapat bersumber dari kebiasaan, atau adat budaya dari sumber daya manusia tersebut. Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang sudah bersosialisasi sejak ia lahir. Pada aktifitasnya pula manusia menciptakan identitas diri, maupun identitas organisasi, identitas daerah nya sendiri. Identitas tersebut dapat di turunkan turun menurun bahkan dapat mempengaruhi orang maupun organisasi dan daerah lain, identitas tersebut sering kali disebut dengan budaya (Narawi Ismail, 2018:56).

Budaya tidak hanya dimiliki oleh sebuah daerah, namun organisasi juga memiliki budaya pada organisasinya yang menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. Budaya organisasi tersebut dapat menjadi acuan dari pihak anggota organisasi dalam bersosialisasi kepada pihak luar. Sedangkan menurut Erni, (2017:74) “budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua idividu dan kelompok di dalam organisasi”. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Fatimah Siti (2020) mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sutrino, 2016:170) “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”.Maka penulis dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:

Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

Berikut adalah jeni-jenis penelitian menurut Sugiyono (2019:9):

a. Penelitian kualitatif

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian.

b. Penelitian kuantatif

Penelitian kuantatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian sering disebut cara-cara kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantatif hakekat hubungan diantara variable-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

c. Riset gabungan

Riset gabungan adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantatif.

d. Metode deskriptif

Penelitian yang memiliki tujuan untuk menjelaskan dalam suatu peristiwa yang akan terjadi dimasa kini dan dimasa lalu. Metode ini dibagi dalam dua metode yaitu *cross sectiona*

Berdasarkan teori ataupun pendapat diatas, penulis menetapkan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantatif, dikarenakan penelitian ini penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan

menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian.

Menurut Moleong (2018:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam Kuantitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Komperatif digunakan untuk melihat perbedaan antar dua atau lebih situasi dengan cara membandingkan.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Eksperimen digunakan dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol memanipulasi variabel yang relevan.

Berdasarkan pendapat diatas maka jenis pendekatan Kuantitatif pada penelitian penulis ini adalah dengan pendekatan Deskriptif.

3.2 Populasi Dan Sample

3.2.1 Populasi

Keseluruhan dari jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya disebut dengan Populasi.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan, yang terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kasubag Program, Seksi Pemerintahan, Seksi Pembangunan, Seksi Trantib, Kepala Desa pada 15 Desa yang dimana keseluruhan informan berjumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian disebut dengan Sample. Bila populasi besar

peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sample menurut Aritkunto (2018:134), bahwa “Apabila subyek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyek lebih besar dapat diambil antara 10-20% atau 20-25% atau lebih”. Oleh karena populasi pada penelitian ini tidak lebih dari 100 orang maka penulis mengambil sampel dari keseluruhan jumlah subyek pada populasi yaitu 30 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.

Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan menurut Sujarweni, V. W. (2021:28) sebagai berikut:

a. Tes

Data dalam penelitian dibagi menjadi 3 yaitu fakta, pendapat dan kemampuan. Tes digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya serta besarnya kemampuan objek yang kita teliti. Tes dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dasar maupun pencapaian misalnya tes IQ, minat, bakat khusus, dan lain sebagainya.

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar mendapatkan data yang valid dan detail.

c. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

d. Kuisoner atau Angket (*Quesionaire*)

Kuisoner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

e. Survei (*survei*)

Survei lebih banyak digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis.

f. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara Angket (kuisoner), dimana angket akan disebarakan kepada para responden dan didalam angket terdapat 4 opsi pilihan jawaban yang dimana setiap opsi jawaban memiliki bobot.

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:62).

Angket yang telah diedarkan kepada sejumlah responden masing-masing pertanyaan terdapat empat alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- b. Tidak Setuju (TS) : 2
- c. Setuju (S) : 3
- d. Sangat Setuju (SS) : 4

3.4 ¹⁵ Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah proses pengumpulan data secara sistematis untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh kesimpulan. Analisis data menurut Bogdan dalam Sugiyono yaitu proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data ⁸ merupakan syarat mutlak bagi setiap penilaian yang berguna untuk menguji kebenaran yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk menganalisis data yang telah diperoleh maka ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

3.4.1 ³ Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu berarti mengukur apa yang diukur (ketepatan). Teknik analisis data yang digunakan peneliti yaitu dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS Versi 26.0 untuk mencari uji validitas data.

Menurut Aritkunto (2018: 146), ⁹ apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikansi (s) < 0,05 maka dikatakan signifikan dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikansi sebesar 5%.

t_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk.

3.4.2 Uji Realibilitas

Dalam data statistik SPSS, uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui kekonsistenan angket yang akan digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dihandalkan.

Uji realibilitas untuk alternatif jawabannya lebih dari dua akan menggunakan uji *coranbach Alpha* menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian realible, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak realible.

3.4.3 Regresi Linear Sederhana

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window Versi 26.0.

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk menalaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama unttuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna, atau untuk mengetahui bagaimana variasi dari beberapa variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu fenomena yang kompleks. Pengujian SPSS dengan menggunakan test for linearity dengan taraf signifikan 0,05.

Menurut Hadi (2014:77) mengatakan “sebuah data linear jika taraf signifikan < 0,05 , hal ini berarti variabel X berkorelasi linear dengan variabel Y”.

3.4.4 Koefisien korelasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik hubungan antara Budaya Organisaais dengan efektivitas kerja, dilakukan uji korelasi product moment dengan bantuan SPSS for window Versi 26.0.

Untuk menginterpretasikan mengenai besarnya koefisien korelasi menurut Sofyan Siregar (2017:251), dijabarkan sebagai berikut:

0,00 – 0,399 Tingkat hubungan sangat lemah

0,20 – 0,399 Tingkat hubungan lemah

0,40 – 0,599 Tingkat hubungan cukup

0,60 – 0,799 Tingkat hubungan kuat

0,80 – 1,00 Tingkat hubungan sangat kuat

3.4.5 Koefisien Deteminasi (R²)

Menurut Sugiyono (2019:8), mengatakan “uji koefisien determinan merupakan alat statistik yang digunakan untuk memprediksikan besarnya korelasi antara variabel independen X dengan variabel dependen Y”. Hasil dari koefisien korelasi dikali angka yang sama kemudian dikali 100%, maka diketahui seberapa persen pengaruh variabel X terhadap Y.

3.4.6 Uji Hipotesis (Uji T)

Perhitungan pengujian uji T yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for window versi 26.0.

Pengujian secara parsial atau uji t digunakan untuk memnguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf siginifikan $\alpha=0,5$.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

3.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.5.1 Lokasi Penelitian

Dengan menetapkan lokasi penelitian maka objek penelitian dan tujuan penelitian tentunya sudah tetap dan jelas. Sehingga dapat mempermudah proses penelitian dan dapat melakukan penelitian guna mendapatkan hasil yang akurat. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

3.5.2 Jadwal Penelitian

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut :

Table 3.2
Jadwal Penelitian

Jadwal								
Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Ags	Sept	Okt	Nov	Des
	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023	2023
Kegiatan Proposal Skripsi								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Seminar								
Seminar Proposal Skripsi								
Persiapan Penelitian								
Pengumpulan Data								

Penulisan Naskah Skripsi								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing								
Persiapan Ujian Skripsi								
Ujian Skripsi								

Sumber : Olahan Penulis, 2023

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Selatan beralamat di Kecamatan Ononamoli I LOT, Kecamatan Gunungsitoli Selatan, Kota Gunungsitoli. Pemerintah Kecamatan Gunungsitoli Selatan pada Tahun 2023 di pimpin Oleh Camat an. Selamat P. Harefa,S.E. Kecamatan Gunungsitoli Selatan memiliki 15 wilayah desa atau keluarahan. Yakni faekhu, Fodo, Hiligara, Hiligodu Ombolata, Lolofaoso Tabaloho, Lololakha, Lolomboli, Luaharaga (Luaha Laraga), Mazingo Tabaloho, Ombolata Simenari, Ononamolo I Lot, Onozitoli tabaloho, Sahre'e I Tabaloho, Sisobahili II Tanose'o. Tetehosi Ombolata.

1. Keadaan Sosial Kecamatan

Penduduk Kecamatan Gunungsitoli Selatan pada dasarnya adalah penduduk asli dari pemekaran Kecamatan Lotyang berasal dari Penduduk setempat dan sebagian pendatang dari beberapa wilayah di Kepulauan Nias, serta didominasi margaHarefa . Adat istiadat serta budaya yang dimiliki adalah merupakan adat dan budaya asli Nias dengan kearifan lokal serta tradisi lisan yang hampir sama diseluruh Kepulauan Nias Utara dan lebih khusus di Kabupaten Nias sehingga tradisi-tradisi musyawarah untuk mufakat, gotong royong dan kearifan lokal yang lain sudah dilakukan oleh masyarakat sebelum terbentuknya Kecamatan Gunungsitoli Selatan dan hal tersebut secara efektif dapat menghindari adanya benturan-benturan antar kelompok masyarakat.

2. Keadaan Ekonomi Kecamatan

a. Potensi Unggulan Kecamatan

1. Pertanian

Kegiatan ekonomi Kecamatan Gunungsitoli Selatan selama ini masih didominasi sector pertanian. Komoditi utama sektor pertanian adalah Karet dan Padi. Di samping tanaman karet dan

padi, petani juga menanam tanaman lain seperti ubi jalar dan ubi kayu

2. Pertenakan

Sektor perternakan yang ada dan berkembang di Kecamatan Gunungsitoli Selatan antara lain babi, ayam dan lain lain.

3. Perdagangan

Sektor perdagangan dalam perkembangannya mengalami peningkatan. Keadaan ini terlihat dari banyaknya pelaku usaha di bidang perdagangan. Kegiatan perdagangan yang dijalankan masyarakat Kecamatan Gunungsitoli Selatan antara lain perdagangan produksi hasil pertanian, kebutuhan pokok rumah tangga dan lain-lain.

b. Pertumbuhan Ekonomi Kecamatan

Pertumbuhan perekonomian di Kecamatan Gunungsitoli Selatan mengalami kemeresotan. Pertumbuhan perekonomian dapat dilihat di sector pertanian. Hal ini dipengaruhi oleh kurangnya sumber daya manusia dalam mengola hasil pertanian serta masyarakat hanya focus pada bidang pertanian yaitu karet dan padi, sehingga dapat dikategorikan bahwa pertumbuhan ekonomi di Kecamatan Gunungsitoli Selatan tidak dapat menetap/musiman karena dipengaruhi keadaan cuaca.

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau pembagian susunan pembagian tugas dan peranan masing-masing jabatan sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan dapat dilihat dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber: Hasil penelitian, (2023)

4.2 Analisa Hasil Penelitian

4.2.1 Verifikasi Data

Verifikasi data adalah usaha untuk mengetahui apakah angket yang telah didarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Setelah menyebarkan angket kepada 30 orang responden, langkah selanjutnya adalah melakukan verifikasi data angket tersebut untuk mengetahui apakah angket yang telah didarkan telah memenuhi syarat. Dan berdasarkan verifikasi data, semua angket tersebut kembali ketangan peneliti dalam keadaan utuh dan telah diisi sesuai dengan petunjuk pengisian. Maka angket yang telah diterima oleh peneliti dan diolah sebagai bahan analisa.

4.2.2 Hasil Penelitian

4.2.2.1 Hasil data responden (tabulasi) terhadap variabel budaya organisasi – X

Angket telah dibagikan kepada setiap responden secara tertutup, yang dimana terdiri dari empat porsi alternatif jawaban, dimana setiap keempat opsi tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

Opsi SS diberi skor = 4

Opsi S diberi skor = 3

Opsi TS diberi skor = 2

Opsi STS diberi skor = 1

Jumlah butir soal angket pada variabel X adalah sebanyak 10 soal yaitu 1 sampai 10 item pertanyaan, maka diperoleh skor sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skor Angket Responden Pada Variabel X

No. Responden	Budaya Organisasi X										Total (Y)
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	34
2	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	35
3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	32
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	35
5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	27
6	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	31
7	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35
8	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
9	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	36
10	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34
11	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	34
12	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	34
13	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	30
14	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
15	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	31
16	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	35
17	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	33
18	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
19	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
21	3	3	3	2	2	2	2	4	3	4	28
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
23	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35
24	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
25	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	31
26	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	35
27	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	30
28	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	35
29	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	32
30	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	32

Sumber : Hasil Penelitian, Olahan Penulis (2023)

4.2.2.1 Hasil data responden (tabulasi) terhadap variabel kinerja pegawai – Y

Angket telah dibagikan kepada setiap responden secara tertutup, yang dimana terdiri dari empat porsi alternatif jawaban, dimana setiap keempat opsi tersebut mempunyai bobot sebagai berikut:

Opsi SS diberi skor = 4

Opsi S diberi skor = 3

Opsi TS diberi skor = 2

Opsi STS diberi skor = 1

Jumlah butir soal angket pada variabel Y adalah sebanyak 10 soal yaitu 1 sampai 10 item pertanyaan, maka diperoleh skor sebagai berikut:

Tabel 4.2
Skor Angket Responden Pada Variabel Y

No. Responden	Kinerja Pegawai Y										Total (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	30
2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35
4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
6	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	29
7	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	33
9	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
10	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	34
11	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	35
12	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
13	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
14	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
15	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
16	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	31
17	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
18	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	32
19	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36
20	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	32
21	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
22	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	33

23	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	34
24	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
26	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	34
27	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34
28	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	31
29	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
30	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	31

Sumber : Hasil Penelitian, Olahan Penulis (2023)

4.2.2.1 Hasil Uji

4.2.2.1 Hasil uji validitas butir soal variabel x

Untuk menguji validitas pada setiap butir soal penulis menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 20.0. untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan nilai r tabel.

Yang dimana pada penelitian ini nilai r tabel dapat dilihat dari degree of freedom (df) = n – k, df = 30 – 2, df = 28 . maka didapatkan nilai dari df = 28 dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai r tabel = 0,3610.

Syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari r hitung positif dan lebih besar dari nilai r tabel maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil uji validitas butir soal variabel X

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
X1	0,3610'	0,004
X2	0,3610'	0,004
X3	0,3610'	0,001
X4	0,3610'	0,004
X5	0,3610'	0,003
X6	0,3610'	0,003
X7	0,3610'	0,003
X8	0,3610'	0,001
X9	0,3610'	0,003
X10	0,3610'	0,004

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel X (budaya organisasi) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3610(r_{table}) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel X dinyatakan Valid. (Untuk hasil total Perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran). Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Aritkunto (2002:146), apabila hasil korelasi item dengan

total item satu faktor didapat signifikansi (s) < 0,05 maka dikatakan signifikansi dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikansi sebesar 5%.

Tabel 4.4 Hasil uji validitas butir soal variabel Y

Butir Soal	Pearson Correlation	Signifikasi
Y1	0,474	0,004
Y2	0,387	0,003
Y3	0,379	0,004
Y4	0,361	0,004
Y5	0,636	0,000
Y6	0,361	0,000
Y7	0,569	0,001
Y8	0,376	0,000
Y9	0,376	0,004
Y10	0,390'	0,003

Sumber: Hasil penelitian (2023)

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel Y (kinerja pegawai) mempunyai nilai r hitung pada setiap butir pertanyaan lebih besar dari nilai 0,3610 (r -table) yang berarti butir pertanyaan pada setiap variabel Y dinyatakan Valid. (Untuk hasil total Perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran). Hal tersebut juga selaras dengan pendapat Aritkunto (2002:146), apabila hasil korelasi item dengan total item satu faktor didapat signifikansi (s) < 0,05 maka dikatakan signifikansi dan butir-butir tersebut dianggap valid untuk taraf signifikansi sebesar 5%.

4.2.2 Hasil uji realibilitas

Pengujian realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Croanbach Alpha*. Yang dimana syarat suatu alat ukur dikatakan reliable adalah dinilai *Croanbach Alpha* lebih dari 0,60. Hasil pengujian realibilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,706	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	11

¹⁰ Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (olahan penulis,2023)

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari >0,600. Dimana dapat dikatakan alat ukur masing-masing variabel Reliable. Yang berarti kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Sebagaimana menurut Ghozali (2016:133), mengatakan “jika nilai *Croanbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian realible, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak realible.

4.2.2.3 Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka penulis melakukan uji korelasi product moment dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 20.0. Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah

0,20-0,399 tingkat hubungan lemah

0,01-0,599 tingkat hubungan cukup

0,60-0,799 tingkat hubungan kuat

0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Pada tabel dibawah ini adapun uraian hasil uji koefisien korelasi dan determinasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,562	,561	2,664

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Dari tabel diatas menunjukkan pengaruh antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja terdapat koefisien korelasi sebesar 0,655.. Hal tersebut menandakan bahwa ada korelasi positif antara budaya organisasi terhadap efektivitas kerja yang tingkat hubungannya kuat. Dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,562 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = rxy^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,562 \times 100\%$$

$$KD = 56,2\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) sebesar 56%.

4.3.2.4 Hasil uji regresi linear sederhana

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 20.0. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,276	1	4,276	32,688	,000 ^b
Residual	198,690	28	7,096		
Total	202,967	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa F hitung = 32,688 dengan tingkat signifikansi / probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

4.2.2.5 Hasil uji hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf signifikan 0,05 atau

5%. Secara teknis pengujiannya dilakukan perbandingan antara nilai thitung dengan nilai ttabel.

Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,890	6,275		2,622	,000
TOTAL_X	,567	,187	,545	6,776	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 20.0 (2023)

2 Berdasarkan hasil uji T diatas Variabel X budaya organisasi diperoleh nilai thitung= 6,776 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 1,697. Yang menandakan bahwa thitung > t tabel , yang berarti H_0 ditolak H_a diterima.

Dengan demikian hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

Dimana hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

4.3.3 Pembahasan

4.3.3.1 Budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

Penelitian ini berangkat dari latar belakang permasalahan yang terjadi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan yang mendasai peneliti melakukan penelitian ini yang berjudul “Analisis dampak budaya organisasi pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan”. Untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai peneliti terlebih dahulu mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

pegawai, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian peneliti mendapatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari hasil analisa data berikut ini:

Dari hasil skor angket tersebut diolah dengan skala likert lalu penulis kelompokkan menjadi dua bagian, yaitu angket variabel X (budaya organisasi) dan angket variabel Y (kinerja pegawai). Setelah data terkumpul penulis mengolah data dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 20.0, untuk menguji data.

Kemudian hasil angket diolah untuk di uji validitas dan realibilitas, dimana hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan di nyatakan valid karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan pada uji realibilitas alat ukur yang penulis gunakan dinyatakan reliable karena memenuhi syarat *Croanbach Alpha* $> 0,60$. Setelah itu penulis melakukan uji Koefisien korelasi dan koefisien determinasi dimana pengujian ingin melihat apakah ada pengaruh dari variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dan sebesar apa pengaruhnya. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan nilai dari koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,655$ yang berarti hubungan interval variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) berada pada signifikansi $0,600-0,799$ yang menandakan korelasi atau hubungannya kuat dan hasil uji koefisien determinasi penulis mendapatkan hasil tingkat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar $56,2\%$ dan $42,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak turut dikaji pada penelitian ini.

Nilai r_{xy} kemudian didistribusikan kedalam rumus uji T sehingga diperoleh $t_{hitung} = 6,776$, kemudian hasil ini penulis bandingkan dengan nilai kritis distribusi T untuk $DK = N-2$, $DK = 30-2$, $DK = 28$ pada taraf signifikan 5% dan tabel diperoleh nilai = $1,697$. Yang hal ini menyebabkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Sehingga hipotesis H_a “ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan” diterima pada taraf signifikan 5% atau kepercayaan 95% .

4.3.3.2 Dampak dari ¹¹ budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan merupakan sebuah instansi pemerintah yang menaungi Kecamatan Gunungsitoli Selatan yakni wilayah Kecamatan Faekhu, Kecamatan Fodo, Kecamatan Hiligara, Kecamatan Hiligodu Ombolata, Kecamatan Lolofaoso Tabaloho, Kecamatan Lololakha, Kecamatan Lolomboli, Kecamatan Luahagara, Kecamatan Mazingo Tabaloho, Kecamatan Ombolata Simenari, Kecamatan Ononamolo I lot, Kecamatan Onozitoli Tabaloho, Kecamatan Sihare'e I Tabaloho, Kecamatan Sisobahili II Tanose'o, Kecamatan Tetelesi Ombolata. Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan tersebut membantu pemerintah untuk melakukan pelayanan dan membantu urusan pemerintah dalam pembangunan kemasyarakatan dan urusan pemerintahan terkait Kecamatan yang dinaungi oleh kantor camat.

Berdasarkan hasil observasi peneliti yang melihat adanya budaya organisasi yang memiliki berbagai dampak bagi organisasi Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan. Adapun budaya organisasi yang ada pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli berdasarkan observasi peneliti berikut ini:

Budaya organisasi kompetitif dimana kebiasaan karyawan dituntut untuk berkerja secara kompetitif atau bersaing dalam mengerjakan pekerjaan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Pada budaya organisasi ini selain membawa dampak positif dalam kinerja pegawai yang menghasilkan pegawai yang selalu berlomba-lomba untuk melakukan pekerjaan, terdapat pula dampak negatif yang diakibatkan dari budaya organisasi ini yaitu dimana para pegawai terkesan untuk bersaing dalam melakukan pekerjaan sedangkan terdapat pekerjaan yang bersifat kerjasama. Sehingga tak jarang menyebabkan gesekan diantara pegawai.

Selain itu terdapat budaya organisasi yang dimana pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan budaya memperlambat pekerjaan yang dimana tidak sesuai dengan regulasi yang ada. Dimana hal ini terlihat dari lambatnya pegawai dalam mengurus proses pembuatan dokumen masyarakat dalam pembuatan surat pindah. Budaya organisasi ini terkenal dengan adanya memperlambat pekerjaan, hal ini

terlihat dari adanya pegawai yang sering terlambat, dan juga adanya regulasi surat menyurat yang rumit.

Adanya budaya organisasi yang pertemuan informal yang sering dilakukan oleh para pegawai untuk menyampaikan ide-ide dalam membantu pencapaian tujuan dan harapan dari organisasi, dimana pegawai dapat bebas dalam menyampaikan aspirasi dan pendapat. Pertemuan informal yang dilaksanakan membawa dampak positif bagi organisasi yaitu terbangunnya ide-ide baru yang tercipta dari adanya pertemuan yang dilaksanakan secara informal yang menjadikan pegawai menjadi lebih bebas bereksperesi. Selain dampak positif terdapat juga dampak negatif yang dimana dampak negatif yang terjadi yaitu dimana lebih mengakibatkan seringnya terjadi gesekan antar pegawai. Dimana gesekan tersebut diakibatkan dari masih adanya pegawai yang tidak dapat mengikuti pertemuan informal tersebut sehingga mengakibatkan adanya kecemburuan antar pegawai dan berimbas pada kinerja pegawai. Dampak-dampak budaya organisasi tersebut mengakibatkan dampak terhadap kinerja pegawai.

4.3.3.3 Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan meliputi jmlah siklus aktifitas pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan tersebut. Berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa aktifitas yang ada pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan meliputi kegiatan pelayanan masyarakat pada pelayanan perizinan, pelayanan umum, pelayanan administrasi kependudukan dan pelayanan PBB.

Dari hasil observasi peneliti melihat bahwa kinerja pegawai yang meliputi jumlah aktifitas pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan sangat beragam. Jam kerja pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan mulai dari pukul 09.00 WIB – 16.00 WIB dimana pukul 12.00 WIB – 13.30 WIB merupakan jam istirahat makan siang, yang berarti jam kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan adalah 6 jam setiap harinya dan 5 hari kerja setiap minggunya yakni mulai dari hari Senin – Jum'at.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai pada karyawan Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan meliputi kualitas pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat yang akan merasakan manfaat dari pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

Berdasarkan hasil penyebaran angket dimana peneliti mendapatkan informasi bahwa Sebagian masyarakat sudah merasa puas akan manfaat pelayanan yang diberikan oleh pegawai dari Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan selama ini. Responden masyarakat merasa bahwa budaya organisasi tidak berdampak negatif pada pelayanan masyarakat yang diberikan sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kualitas kinerja pegawai tidak membawa dampak negatif.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu bekerja dari pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan yang dimana jam kerja pegawai dimulai dari pukul 09.00 WIB, berdasarkan hasil penyebaran angket dimana peneliti mendapatkan informasi bahwa pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan kurang tepat waktu dalam bekerja. Hal itu berdasarkan dimana responden dari masyarakat rata-rata menjawab tidak setuju kepada pernyataan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan tepat waktu dalam bekerja.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa hal tersebut memang benar adanya bahwa pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan terkadang terlambat dalam melaksanakan pelayanan, dan ada banyaknya keluhan akan lamanya pengurusan administrasi pada Kantor Kecamatan yang banyak dikeluhkan oleh masyarakat. Hal tersebut menyimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan tidak menunjukkan kinerja yang efektif dalam hal ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan dan juga dalam pengurusan administrasi masyarakat.

d. Kehadiran

Kehadiran pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan dimana jumlah hari bekerja pegawai adalah 5 hari dalam seminggu dimana dimulai dari hari Senin – Jum'at. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang peneliti lakukan

mengatakan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan selalu menganggap penting kehadiran. Hal tersebut pula selaras dengan hasil observasi peneliti yang melihat bahwa pegawai kantor Kecamatan sangat jarang tidak hadir dalam bekerja, kecuali jika memiliki Dinas Luar Kota.

Kehadiran pegawai juga menjadi salah satu tolak ukur dalam mengukur kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan dalam hal kehadiran pegawai sangat menganggap penting kehadiran sehingga ketidakhadiran yang menunda pelayanan dan menurunkan kinerja pegawai tidak terjadi pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

e. Kemampuan bekerjasama

Pekerjaan yang ada pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan sangat membutuhkan kerjasama yang baik antar pegawai didalamnya maupun instansi terkait yang menjalin kerjasama dengan Kantor Kecamatan. Yang dimana berdasarkan hasil observasi peneliti melihat bahwa kerjasama yang terjalin antar pegawai didalam Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan sangat baik. Hal ini terlihat dari adanya budaya organisasi dimana pegawai selalu melakukan diskusi baik dalam mendukung kinerja dan menyelesaikan konflik pekerjaan yang terjadi sangatlah cepat.

Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan kerjasama pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan sangatlah tinggi dalam mendukung kinerja pegawai, dan juga dalam mengatasi seluruh permasalahan yang ada atau mengatasi konflik yang ada pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai peneliti terlebih dahulu mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian peneliti mendapatkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari hasil analisa data dimana hipotesis yang diterima adalah H_a “ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli Selatan”
2. Dampak positif dalam kinerja pegawai yang menghasilkan pegawai yang selalu berlomba-lomba untuk melakukan pekerjaan, terdapat pula dampak negatif yang diakibatkan dari budaya organisasi ini yaitu dimana para pegawai terkesan untuk bersaing dalam melakukan pekerjaan sedangkan terdapat pekerjaan yang bersifat kerjasama. Sehingga tak jarang menyebabkan gesekan diantara pegawai. Dampak negatif yang dimana dampak negatif yang terjadi yaitu dimana lebih mengakibatkan seringnya terjadi gesekan antar pegawai. Dimana gesekan tersebut diakibatkan dari masih adanya pegawai yang tidak dapat mengikuti pertemuan informal tersebut sehingga mengakibatkan adanya kecemburuan antar pegawai dan berimbas pada kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai sangat baik dari segi indikator kuantitas kerja dimana dari kuantitas kerja pegawai menjadi produktif dari jam kerja yang ditetapkan, kualitas kerja, budaya organisasi yang ada tidak menghambat dan membawa dampak negative kepada kualitas kerja pegawai, kehadiran dimana kehadiran pegawai sangat baik dan dimana pegawai menganggap penting kehadiran sehingga kinerja pegawai tidak bermasalah dari segi kehadiran pegawai itu sendiri, dan kemampuan bekerjasama dimana peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan kerjasama pegawai sendiri sangat baik terlihat dari adanya budaya organisasi yang menjalin kerjasama. Namun kinerja pegawai tidak efektif dari segi ketepatan waktu dalam bekerja, dimana masih terlihat banyak pegawai yang lalai dalam jam masuk kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2 Saran

1. Camat Kantor Gunungsitoli selatan seharusnya lebih sering melakukan monitoring terhadap aktifitas pegawai sehingga tidak ada celah atau budaya organisasi yang menghambat atau berdampak negative pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsitoli selatan
2. Budaya organisasi yang dibangun atau ditingkatkan seharusnya budaya organisasi yang membangun, dan budaya organisasi yang membawa dampak negative seharusnya diperbaiki sehingga tidak menimbulkan dampak konflik pada organisasi.

"ANALISIS DAMPAK DARI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSITOLI SELATAN"

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uir.ac.id Internet Source	5%
2	Orsinil Harfian Zega. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN LISTRIK PRABAYAR DI KECAMATAN GUNUNGSITOLI UTARA KOTA GUNUNGSITOLI", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023 Publication	3%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.stiepembnas.ac.id Internet Source	2%
5	makalahnih.blogspot.com Internet Source	1%
6	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1%

7	prosiding.seminar-id.com Internet Source	1 %
8	Submitted to University System of Georgia Student Paper	1 %
9	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uhamka.ac.id Internet Source	1 %
12	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
13	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
15	Siti Rohayati, Ahmad Jubaidi, Salasiah Salasiah. "Tinjauan Tentang Kualitas Pelayanan di Masa Pandemi Covid 19 Pada Puskesmas Loa Duri Ilir Kecamatan Loa Janan Kabupaten Kutai Kartanegara", PREDIKSI : Jurnal Administrasi dan Kebijakan, 2022 Publication	1 %
16	sendangagungsid.slemankab.go.id Internet Source	1 %

17

repository.um-palembang.ac.id
Internet Source

1 %

18

repository.unbari.ac.id
Internet Source

1 %

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

"ANALISIS DAMPAK DARI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSITOLI SELATAN"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45
