

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**



**RIKA PEBIOLA RASYID  
NIM : 105721132919**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**RIKA PEBIOLA RASYID**  
**NIM: 105721132919**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memprolejek Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2023**

## MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Hanya dirimu sendiri yang dapat mengubah hidupmu, tidak ada orang lain yang bisa melakukannya selain dirimu sendiri”

Orang lain tidak akan bisa paham *straggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

### PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang telah dengan penuh kasih sayang memanjatkan doa yang luar biasa untuk anaknya serta memberikan dukungan baik moril maupun materil. Terimakasih atas pengorbanan dan kerja keras dalam mendidik saya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. & Tel. (0411) 866972 Makassar*



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba  
Nama Mahasiswa : Rika Pebiola Rasyid  
No. Stambuk/ NIM : 105721132919  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa, dan diujikan didepan panitia Penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Muharram 1444 H  
05 Agustus 2023 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M**  
NIDN: 0921077601

**Dr. Hi. Arniati, S.E., M.Pd**  
NIDN: 0907037104

Mengetahui

Dekan

Ketua Program Studi



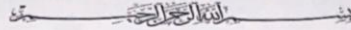
**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.**  
NBM.651 507

**Nasrullah, S.E., M.M.**  
NBM. 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar*

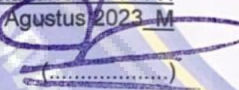
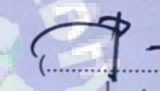



**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Rika Pebiola Rasyid, 105721132919, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023, tanggal 28 Dzulqad'ah 1444 H /17 juni 2023. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 05 Muharrom 1444 H  
05 Agustus 2023 M

**PANITIA UJIAN**

- |                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag<br>(Rektor Unismuh Makassar)   |    |
| 2. Ketua         | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.<br>(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |  |
| 3. Sekretaris    | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.<br>(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)  |  |
| 4. Penguji       | : 1. Dr. Edi Jusriadi SE.,MM<br>2. Zalka Soraya, S.E., M.M<br>3. Dr. Sitti Nurbaya, S. Pd., M.M<br>4. Dr. Hj. Arniati, S.E., M.Pd |  |

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

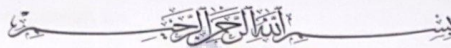


**Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.**  
NBM:651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN KEABSAHAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rika Pebiola Rasyid  
Stambuk : 105721132919  
Program Studi : S1-Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan  
Olahraga Kabupaten Bulukumba

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

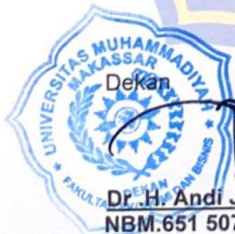
Makassar, 05 Muharram 1444 H  
05 Agustus 2023 M

Yang membuat pernyataan,



**Rika Pebiola Rasyid**  
NIM: 105721132919

Diketahui Oleh:



**DR. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.**  
NBM.651 507



Ketua Program Studi

**Nasrullah, S.E., M.M.**  
NBM. 1151 132

vi

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Pebiola Rasyid  
NIM : 105721132919  
Program Studi : S1- Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 05 Muharram 1444 H  
05 Agustus 2023 M

Yang Membuat Pernyataan,



**Rika Pebiola Rasyid**  
NIM: 10572113291

## KATA PENGANTAR

Puji dan  Syukur

Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba”. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada bapak saya Abd. Rasyid dan Ibu saya Syamsidar yang telah memberikan dukungan serta doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk saudara satu-satunya Apika Agustia Rasid serta keluarga besar saya, teman-teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr. H. Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar



4. Ibu Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd.,M.M selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Hj. Arniati, S.E.,M.Pd selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak Faidul Adzim Musa, SE., M.Si. Selaku Penasihat Akademik.
7. Untuk Kedua Orang Tuaku Abd Rasyid dan Syamsidar yang mendidik anaknya hingga sampai ditahap ini dan semua keluarga besar yang mendukung.
8. Untuk Saudara Kandungku Apika Agustia Rasid yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
9. Terima kasih untuk sahabatku Miftahul Jannah, S.E, Annisa Alfahira Z, S.Ak, dan Andi Syam Awuliya, S.E.
10. Terima kasih untuk teman-teman seperjuanku Sharmila,, Ainun Fadillah, Umrayani, Maya Noviana Aurora, Khusnul Khatima, Handriani dan teman-teman Manajemen 19 J yang telah banyak kesan sehingga bisa sampai dititik ini.
11. Terima kasih pula untuk Andri Arianto yang telah banyak membantu dan selalu menjadi *support system* dalam penyusunan skripsi ini.
12. Seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
13. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Muhammadiyah Makassar.
14. Dan semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan nama-namanya satu persatu yang telah membantu selama saya duduk dibangku kuliah.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik

dan saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

***Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum  
Warahmatullahi Wabarakatuh.***

Makassar, 1 Maret 2023

Penulis  
Rika Pebiola Rasyid

## ABSTRAK

**Rika Pebiola Rasyid, 2023.** Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Skripsi program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Sitti Nurbaya dan Arniati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba. Jenis Penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan data yang digunakan adalah data yang diolah merupakan hasil interpretasi responden dari pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba sebanyak 97 responden. Adapun Teknik analisis yang digunakan penelitian ini menggunakan model interaktif dengan responden, dimana data interpretasi kemudian diregulasikan dengan menggunakan Teknik analisis data dalam hal ini SPSS.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh model persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 1,766 + 0,331X_1 + 0,579X_2 + e$  yaitu berarti budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, Dengan Nilai Signifikan Sebesar 0,004, 0,000, 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05.

**Kata kunci : Budaya organisasi, Motivasi kerja, Kinerja pegawai**

## ABSTRACT

**Rika Pebiola Rasyid, 2023.** *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on the Performance of Employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Bulukumba Regency. Thesis management study program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Sitti Nurbaya and Arniati.*

*This study aims to determine the extent to which the influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Bulukumba Regency. This type of research used a quantitative approach. The data collection technique used is multiple linear regression analysis, and the data used is processed data which is the result of the interpretation of respondents from 97 employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Bulukumba Regency. The analysis technique used in this study uses an interactive model with respondents, where the interpretation of the data is then regulated using data analysis techniques, in this case SPSS.*

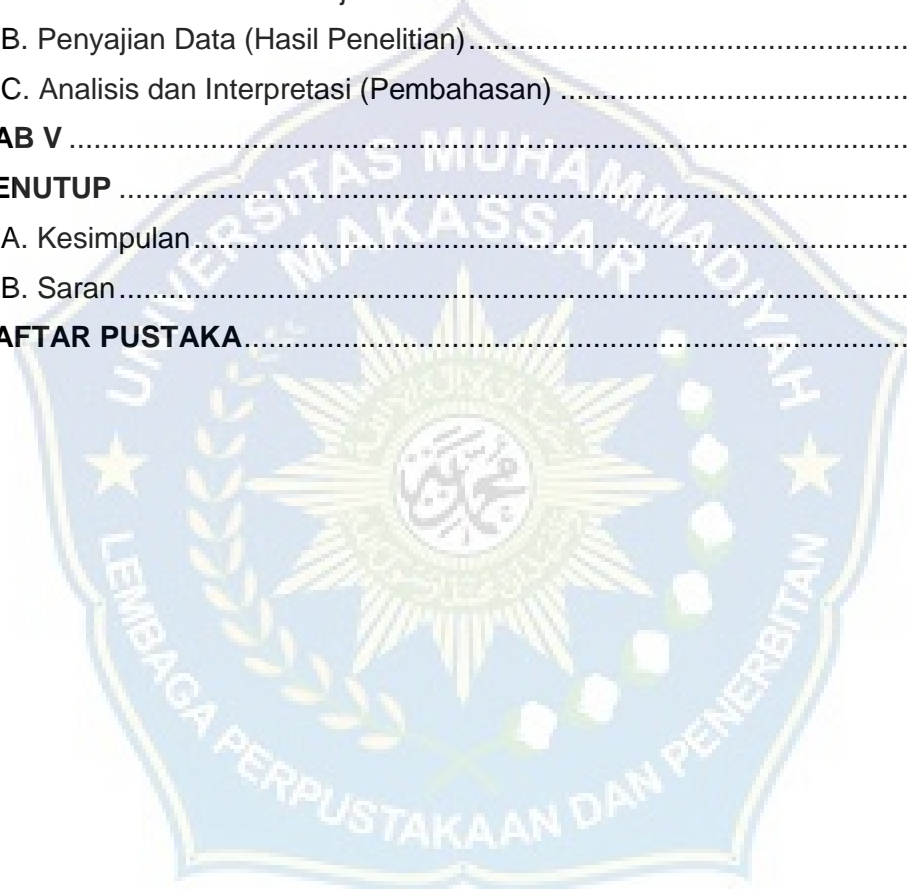
*Based on the data analysis that has been done, the purchase of the multiple regression model is  $Y = 1,766 + 0,331X_1 + 0,579X_2 + e$  which means organizational culture and work motivation affect the performance of employees of the Tourism, Youth and Sports Office of Bulukumba Regency, with a significant value of 0,004, 0,000, 0,000 which has a value smaller than the significant level value of 0.05.*

**Keywords :** *Organizational culture, Work motivation, Employee performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN_MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN KEABSAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN_PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK .....	xi
ABSTRACT .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
A. Tinjauan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	19
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Hipotesis .....	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN .....	25
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Jenis dan Sumber Data .....	25

D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Definisi Oprasional Variabel.....	30
G. Metode Analisis Data.....	31
E. Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV</b> .....	<b>35</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>35</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	35
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	59
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan) .....	74
<b>BAB V</b> .....	<b>76</b>
<b>PENUTUP</b> .....	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>78</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Umur/Usia.....	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja .....	61
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Berdasarkan Budaya Organisasi .....	63
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai .....	65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Penelitian.....	66
Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Summar.....	72
Tabel 4. 14 Hasil Uji t Budaya Organisasi (X1) .....	72
Tabel 4. 15 Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2).....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka pikir .....	24
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi .....	40
Gambar 1. 1 Kerangka pikir .....	24
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi .....	40





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner .....	85
Lampiran 3 r Tabel.....	88
Lampiran 4 t Tabel .....	91
Lampiran 5 f Tabel .....	93
Lampiran 6 Output SPSS.....	95
Lampiran 7 Surat izin Penelitian .....	104
Lampiran 8 Lembar Validasi Data dan Abstrak.....	108
Lampiran 9 Bukti Plagiat .....	110
Lampiran 10 Dokumentasi.....	122



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga atau organisasi pemerintah sebagai suatu organisasi penyedia pelayanan publik, pada awalnya dirancang untuk mempermudah pelayanan terhadap masyarakat, akan tetapi dalam perkembangannya muncul fakta bahwa kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah sering dikritik oleh berbagai kalangan. Hal tersebut terjadi karena berhubungan dengan budaya organisasi yang kurang bermakna, motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dalam rangka memajukan organisasi yang menitik beratkan pada peningkatan kinerja pegawai, sangat diperlukan figur pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap yang dipimpinnya, dimana seorang pemimpin harus mempunyai wibawa terhadap pegawai/ karyawan, agar dalam melaksanakan tugasnya, pegawai/ karyawan secara sukarela mau diarahkan pada tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sehingga menurut Kreitner dan Kinicki, budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma-norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Disamping itu motivasi kerja aparat itu sendiri yang meliputi disiplin, motivasi, kemampuan, keterampilan, semangat, etos kerja dan pengetahuan terhadap tatanan, maupun faktor yang timbul dari luar meliputi pemberian motivasi, pelatihan, kepemimpinan, iklim organisasi, peralatan kerja, kompensasi, pengawasan, sistem dan prosedur serta lingkungan kerja yang asri dan alami harus menjadi pendukung bagi peningkatan kinerja serta pemberian layanan publik yang baik.

Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan menerapkan disiplin kepada pegawainya. Disiplin bagi pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena disiplin merupakan usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memperoleh kinerja pegawai yang baik. Apabila pimpinan menerapkan kedisiplinan yang tegas kepada pegawainya, maka segala aktivitas yang ada dalam pelaksanaan pemerintahan, dapat diselesaikan dengan cepat dan dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Pegawai pun dapat bekerja sesuai dengan peraturan

Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Oleh karena itu salah satu faktor yang harus dipenuhi adalah kebutuhan dasar pegawai seperti kenaikan pangkat dan pembayaran gaji/ kompensasi tepat waktu, sehingga meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Mengingat begitu besar beban dan tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada pegawai didalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, maka peranan pegawai sebagai unsur penggerak organisasi dituntut memiliki akal, sifat dan tindak tanduk yang beraneka ragam sangatlah penting karena sangat besar sumbangsinya terhadap kemajuan organisasi.

Budaya organisasi, mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya

organisasi dengan pengertian yang serupa. Pada hakekatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi, Ratnasari, (2018). Sebab lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah motivasi, dimana seperti kita ketahui bahwa motivasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, (2013) adalah kekuatan yang mendorong yang timbul di dalam diri seorang karyawan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

Budaya Organisasi dan motivasi kerja khususnya di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba sangat penting. Ketika Budaya organisasi dan motivasi kerja khususnya di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba baik maka kinerja para pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga juga akan baik, namun sebaliknya jika Budaya Organisasi dan motivasi kerja khususnya di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga itu buruk maka kinerja pegawainya juga akan Buruk dan akan Berdampak hasil yang negatif dan akan mempengaruhi visi-misi yang telah ditentukan. Dalam hal ini pegawai yang dimaksud peneliti adalah pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba merupakan salah satu lembaga atau organisasi yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah yang bergerak dibidang pariwisata, pemuda dan olahraga berdasarkan asas otonom dan tugas pembantuan. Hasil pengamatan selama ini, bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, ternyata belum sepenuhnya optimal sebagaimana diharapkan. Hal itu

antara lain terkait dengan seringnya kesalahan dan kelalaian yang dilakukan oleh pegawai yang bertugas. Akan tetapi semuanya itu tak lepas dari faktor pemimpin yang ada, dimana pimpinan/ atasan kurang memperhatikan penghargaan dan hukuman bagi bawahannya

Sebelum itu Dinas Pariwisata berdiri sendiri tetapi pada tahun 2021 digabung dengan Dinas Pemuda dan Olahraga hal ini menjadi masalah bagi setiap pegawai karena harus beradaptasi dengan tempat dan pegawai baru dan juga dengan budaya organisasi yang baru. Karena didalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya dukungan dari individu-individu dalam organisasi itu sendiri. Seharusnya setelah adanya penggabungan, budaya organisasi yang lama waktu masih masing-masing berdiri sendiri yang kurang bagus hendaknya sudah ditinggalkan dan berganti dengan budaya organisasi yang baru seiring dengan adanya transformasi atau perubahan. Kualitas sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya hendaknya juga meningkat, dapat memberikan pelayanan lebih baik lagi. Dengan adanya penggabungan dinas pariwisata dan pemuda dan olahraga perubahan budaya organisasi diharapkan meningkatnya pula kinerja dalam rangka memenuhi daya saing yang dibutuhkan. Adapun yang bisa dilakukan oleh pegawai dinas pariwisata pemuda dan olahraga, yaitu melakukan pembinaan, pelatihan kepada pegawai dinas pariwisata pemuda dan olahraga, yang memuat peraturan tentang tata tertib yang berisi tentang pokok-pokok kewajiban, hak, pelanggaran dan sanksi bagi pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga. Supaya peraturan ini dibuat untuk melakukan pengawasan serta peningkatan kinerja.

Tetapi pada kenyataannya bahwa Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba masih kurang mensosialisasikan dan membantu pegawai atau karyawan dalam memahami dan beradaptasi bagi kultur organisasi. dilihat dari cara kerja pegawai yang belum maksimal karena pariwisata pemuda dan olahraga barusa saja digabung hal ini dapat memicu terjadinya perselisihan antar pegawai yang akan menjadi permasalahan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga. kemudian besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. kemudian kondisi yang ada saat ini juga adalah bahwa motivasi pegawai sangat menurun, hal ini dapat kita lihat dari waktu datang dan pulang kantor yang tidak tepat waktu. Selain itu juga dari hasil kerja yang kurang optimal dimana masih adanya keluhan dari pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, seperti seringnya keterlambatan kenaikan pangkat, SK jabatan fungsional dan lain-lain.

Dilihat dari penjelasan diatas tentang budaya organisasi dan motivasi kerja maka dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang memegang peranan sangat penting dan dominan dalam pencapaian kinerja dan tujuan organisasi, dalam arti bahwa keberhasilan tugas dan fungsi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba dipengaruhi oleh tingkat pegawai yang dimiliki.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apakah teori yang ada sesuai dengan realita dilapangan atau tidak dengan melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian merumuskan masalah yaitu

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis, sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi instansi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi khususnya dalam masalah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi untuk

di gunakan untuk penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi atau bisnis. Karena perusahaan tidak dapat melakukannya tanpa sumber daya manusia, kami dapat memastikan hal ini. Memobilisasi personel dan memproses input produksi lainnya, termasuk uang, bahan mentah, peralatan, dll., untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan memberikan pengertian Sumber daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2016; 244).

Menurut Handoko (2014: 64 ) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi

Dalam proses pencapaian tujuan ini, manajemen personalia mempelajari cara memperoleh, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil jika mampu menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut (Sandili, 2010) adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu kepada organisasi

dengan berbagai cara yang dapat dipertimbangkan. Pemimpin bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan, sehingga membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer untuk menemukan cara terbaik untuk mempekerjakan karyawan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat adalah tentang memahami kebutuhan individu sehingga potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara maksimal. Menurut Rivai (2005) Hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengelola dan menggunakan sumber daya manusia secara utuh dan seimbang dengan sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Schein (Riani, 2011: 6) mengemukakan bahwa: Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru dengan cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. (Brown, 1998). Robbins, (2003: 525) menjelaskan budaya organisasi merupakan

suatu system nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Alisyahbana yang dikutip dalam bukunya W Supartono (2004:31), budaya merupakan manifestasi dari cara berpikir, sehingga menurutnya pola budaya sangat luas karena segala tingkah laku dan tindakan mengandung emosi karena emosi juga merupakan tujuan pemikirannya. Kemudian Peruci dan Hamby yang dikutip dalam bukunya Manahan P. Tampubolon (2004:184) mendefinisikan bahwa kebudayaan adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan manusia dalam masyarakat dan melibatkan pengumpulan sejarah benda atau tindakan yang dilakukan terus-menerus.

(Tunstall, 1983) dalam Wirawan (2007) mendefinisikan, budaya organisasi adalah suatu gambaran umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi. Adapun menurut Wirawan (2007) mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Chester J. Benard mengutip bukunya Moh. Pabundu Tika (2012) bahwa organisasi adalah

kerjasama antara dua orang atau lebih, suatu sistem kegiatan dan kekuatan individu yang dikoordinasikan secara sadar.

a. Karakteristik budaya organisasi

Budaya organisasi di satu organisasi mungkin berbeda dengan di organisasi lain. Namun, ada fitur atau karakteristik tertentu dari budaya organisasi yang memiliki kesamaan. Terminologi yang digunakan para ahli untuk menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kualitas, karakteristik dan unsur-unsur yang terkandung dalam budaya organisasi.

Karakteristik utama dalam budaya organisasi menurut Robbins (2016:355-356) adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif individu

adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau kemandirian yang dimiliki setiap individu untuk menyatakan pendapatnya.

2. Toleransi terhadap aktivitas berisiko.

Budaya organisasi harus menekankan sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi agresif, inovatif dan berani mengambil risiko.

3. Pengarahan

Pengarahan, sejauh mana organisasi/perusahaan jelas mampu menciptakan tujuan dan harapan yang diinginkan. Tujuan dan harapan tersebut dinyatakan dengan jelas dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Ini mengacu pada sejauh mana organisasi/perusahaan dapat merangsang unit-unit organisasi untuk bertindak secara terkoordinasi.

5. Dukungan manajemen.

Dukungan manajemen mengacu pada sejauh mana atasan dapat memberikan komunikasi atau bimbingan yang jelas, bantuan dan dukungan kepada bawahan.

6. Kontrol

Aturan atau standar yang berlaku di organisasi atau perusahaan dapat dijadikan alat.

7. Identitas.

Identitas mengacu pada sejauh mana anggota/pegawai organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi diri mereka sebagai unit internal perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian tertentu.

8. Sistem imbalan.

Sistem reward bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pembagian reward (misalnya kenaikan gaji, promosi, dll) berdasarkan kinerja karyawan.

9. Toleransi terhadap konflik.

Sejauh mana karyawan didorong untuk menyuarakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola komunikasi.

Sebanyak hierarki otoritas formal membatasi komunikasi, terkadang hierarki otoritas dapat menghalangi pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau karyawan itu sendiri.

b. fungsi budaya organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peran atau kegunaan budaya organisasi. Misi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinick (2014:34) :

- 1) Memberi anggota identitas organisasi, mengidentifikasi perusahaan sebagai perusahaan yang inovatif melalui pengembangan produk baru. Identitas suatu organisasi menunjukkan karakteristik yang membedakannya dengan organisasi lain yang memiliki karakteristik berbeda.
- 2) Dengan menjalin community engagement, perusahaan dapat dengan bangga membagikannya kepada karyawannya. Para anggota organisasi berbagi komitmen bersama terhadap standar internal organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang ingin dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem kesejahteraan untuk mencerminkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan kemampuan mengelola konflik dan perubahan secara efektif.
- 4) Perubahan perilaku dengan membantu anggota menjadi lebih sadar akan lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir logis dan rasional.

c. Faktor yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut (Luthans & Thomas, 1989) dalam Pabundu Tika (2006 : 109) , faktor terpenting yang menentukan kekuatan budaya organisasi:

- a. Kebersamaan adalah sejauh mana sejauh mana anggota organisasi berbagi nilai-nilai inti yang sama.

- b. Intensitas adalah derajat keterikatan anggota organisasi terhadap nilai-nilai inti budaya organisasi.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan siswanto (2006:119). Untuk mengurangi kebutuhan tersebut timbul karena adanya hubungan yang berbeda. Kebutuhan dapat bersifat fisik, biologis dan sosial ekonomi. Namun, yang lebih penting adalah adanya kebutuhan sosio-psikologis, seperti penghargaan, pengakuan, keamanan, perlindungan, keselamatan, jaminan sosial, dll. Singkatnya, motivasi didefinisikan sebagai bagian integral dari hubungan perburuan sebagai bagian dari proses pengasuhan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Motivasi atau motivasi

kerja sangat menentukan untuk mencapai tujuan, oleh karena itu seseorang harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang setinggi-tingginya di perusahaan. Menurut (Veithzal Rivai, 2009:838), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- a) Peluang Pengembangan
- b) jenis pekerjaan
- c) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

Selain itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Merasa aman di tempat kerja
- 2) Anda akan menerima gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan Prestasi
- 5) perlakuan yang adil oleh manajemen

c. Menurut Siagian (2008, p. 138), indikator motivasi kerja menunjukkan bahwa: "Motivasi adalah daya penggerak yang membuat anggota organisasi siap dan mau mengerahkan bakat untuk pembentukan kompetensi dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan untuk memenuhi tugasnya dalam rangka mencapai tujuan. . Tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dan berbagai tujuan organisasi"

Menurut Siagian (2014), secara definisi dapat dinyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Daya Pendorong

Antusiasme yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memotivasi karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat. Kekuatan pendorong bisa dari banyak jenis. Salah satunya yakni reward.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.



3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat dirasakan dengan baik sesuai dengan job description karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan menggunakan nalar, pemikiran, gagasan dan kreativitas untuk mencipta, mengubah atau melakukan sesuatu untuk mendapatkan nilai yang lebih bermakna dari pekerjaan.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan perilaku atau aktivitas yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti bertindak sebagai ungkapan rasa kewajiban

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada setiap orang/organisasi di setiap perusahaan.

8) Tujuan

Langkah pertama adalah membuat rencana sehingga dapat memandu pelaksanaannya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya.

### 3. Kinerja Pegawai

#### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robert L. Mathis serta John H. Jackson ( 2002; 78) kinerja pegawai merupakan apa yang sudah dikerjakan ataupun yang sudah dicoba oleh karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2010:170) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam sesuatu organisasi, cocok dengan wewenang serta tanggung jawab tiap- tiap, dalam rangka upaya menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta cocok dengan moral ataupun etika. Sebaliknya bagi Irianto mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi yang diperoleh seorang dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja para pelakon organisasi bersangkutan.

Bersumber pada dari sebagian definisi-definisi menimpa kinerja diatas bisa disimpulkan kalau kinerja ialah prestasi ataupun hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam sesuatu organisasi.

#### b. Aspek yang pengaruhi kinerja

Menurut Robert L. Mathis serta John H. Jackson( 2001; 82), faktor-faktor yang pengaruhi kinerja orang merupakan:

- 1) Keahlian mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Ikatan mereka dengan organisasi

Menurut Gibson (2008) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Faktor Individu. Faktor ini meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor Psikologis. Faktor ini meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasi. Faktor ini meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)..

c. Penilaian Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (Mangkunegara, 2012: 17), kinerja pegawai bisa dikatakan baik ataupun bisa dinilai dari sebagian perihal, ialah:

- 1) Kesetiaan kinerja bisa diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas serta tanggung jawabnya dalam organisasi.
- 2) Prestasi kerja. Hasil prestasi kerja karyawan, baik mutu ataupun kuantitas bisa jadi tolak ukur kinerja.
- 3) Ketertiban pegawai dalam mematuhi peraturan- peraturan yang terdapat serta melakukan instruksi yang diberikan kepadanya bisa jadi tolak ukur kinerja.
- 4) Kreativitas. Keahlian karyawan dalam meningkatkan Kreativitas serta menghasilkan kemampuan yang dipunyai dalam menuntaskan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna serta sukses guna.

- 5) Kerja sama diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi serta bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya hendak terus menjadi baik.
- 6) Kecakapan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya pula jadi tolak ukur dalam tingkatan kinerja.
- 7) Tanggung Jawab. Kinerja pegawai pula bisa diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan serta hasil kerjanya.

8)

### B. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

NO.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	kuantitatif	Analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan inferensial.	Bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru
2.	Dinday Ayu Firanti, Indah Sulistiani, Marisa Puspita Sary (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta	kuantitatif	dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.	bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K di Fakultas Ilmu Sosial

					Universitas Negeri Jakarta
3.	Helvira Ramdani Asyara, Paramita Andiani, Sindi Nabila (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis Literature Riview. Dalam penelitian ini terdapat dua variable Independen (bebas)	Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dari hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan di PT. Unilever Indonesia, Tbk.
4.	Devi Permata Sari, Zainal Ilmi, Irwansyah (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Keadilan Organisasi Serta Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Petrosea, Tbk	kuantitatif	Penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS.	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disampaikan bahwa hipotesis ketujuh terbukti dan diterima.
5.	Vincentius Ade Arianto Cipto Putra (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan	Kuantitatif	Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota	Pada proses penelitian diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel

		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket		populasi digunakan sebagai sampel, yaitu 100 karyawan	
6.	Ilham Safar (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara XIV Makassar	kuantitatif	Model analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda.	Kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV
7.	Endah Moeljahwati, Suharto, Agus Subroto (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai CV Jade Indopratama	Kuantitatif	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (Path Analysis).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.</li> <li>2. Bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratama.</li> <li>3. Bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Jade</li> </ol>

					Indopratemala. 4. Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratemala. 5. Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Jade Indopratemala.
8.	Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Agus Purwanto. (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0	Kuantitatif	Analisis dari penelitian ini menggunakan SEM (struktural model persamaan) dengan SmartPLS versi 3,0 sebagai alat Statistik.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi.
9.	Alim Hidayat (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	kuantitatif	dengan pengujian menggunakan statistic inferensial dengan bantuan aplikasi Metode SEM dan LISREL 8.8	Berdasarkan hasil pengolahan data atas variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruhnya sebesar 0,57 atau 57%. Hal ini berarti bahwa

					Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara.
10.	Heri Purwanto (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya)	Kuantitatif	dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM).	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, baik melalui kajian pustaka, observasi maupun analisis data dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dan dengan melihat nilai signifikan, diperoleh bukti empiris bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Peneliti terdahulu



### C. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat memberikan kemudahan bagi peneliti dalam proses-proses penelitian. Kerangka konsep ini merupakan gambaran variable-variabel yang berhubungan dan terkait konsep hubungan antara sebuah masalah yang akan dilakukan penelitian sesuai yang dikemukakan pada tinjauan pustaka, Adapun kerangka pikir tersebut dapat dijabarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka pikir

### D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas hipotesis penelitian ini adalah

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang merupakan kumpulan angka-angka hasil dari observasi dan kuesioner. Seperti jumlah karyawan, usia, jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan dan lain-lain. Analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi**

Penelitian ini pada kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Jl. Lanto Dg. Pasewang No.31, Caile, Ujung Bulu, kab. Bulukumba.

##### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu selama dua bulan terhitung dari Maret sampai April 2023

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Jenis Data**

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Data kualitatif**

Data yang dicatat bukan dengan angka-angka tetapi dengan menggunakan klasifikasi-klasifikasi.

b. Data Kuantitatif

Merupakan kumpulan angka-angka hasil dari observasi dan kuesioner. Seperti jumlah karyawan, usia, jenis kelamin, masa kerja, Pendidikan dan lain-lain.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek tempat penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, dan dipublikasikan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2004; 90), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau entitas yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kembali. pada akhirnya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 97 pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi penelitian (Seputra, 2013). Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang

digunakan dalam penelitian ini berjumlah 97 orang pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (kuesioner)

Metode tersebut merupakan salah satu cara dalam pengumpulan data yang biasa dilakukan secara tertulis, metode demikian dilaksanakan dengan jalan mengajukan pertanyaan tertulis dan masing-masing pertanyaan yang diajukan disediakan jawaban untuk dipilih yang dirasa sesuai dengan keadaan, pendapat, perasaan keyakinan responden Dudung (2003:45).

Angket yang akan diberikan kepada pegawai Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga kabupaten Bulukumba adalah pertanyaan yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Untuk pemberian skor tiap subjek didasarkan atas pertanyaan dan alternatif jawaban yang telah dipilih. Maka dari itu untuk memberikan skor peneliti memberikan skor sebagai berikut :

1. Jawaban SS	(Sangat setuju)	skor	5
2. Jawaban S	(Setuju)	skor	4
3. Jawaban KS	(Kurang setuju)	skor	3
4. Jawaban TS	(Tidak setuju)	skor	2
5. Jawaban STS	(Sangat tidak setuju)	skor	1

#### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak dengan cara tanya jawab secara lisan atau bertatap muka langsung

antara seseorang atau beberapa orang pewawancara dengan beberapa orang yang diwawancarai Menurut Kartini (1996:175). Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, staff dan beberapa pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga kabupaten Bulukumba untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Teknik yang dilakukan adalah wawancara bebas dan terpimpin, artinya dalam melakukan wawancara peneliti membawa pedoman yang hanya garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan, tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan.

b. Observasi (*Observation*)

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki Sutrisno (1983:136) Metode penelitian observasi ini dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Metode ini digunakan penulis agar dapat berinteraksi secara langsung dengan beberapa pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga kabupaten Bulukumba. Dengan demikian penulis akan dapat mendapatkan data secara valid.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesenjangan unyuk menyiapkan dan meneruskan keterangan-keterangan peristiwa lexy J (1994:135) Metode

dokumentasi ini akan digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga kabupaten Bulukumba.



## F. Definisi Oprasional Variabel

### 1. Definisi Oprasional variabel

Pada penelitian ini variabel yang dioperasionalkan adalah semua variabel yang termasuk dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka perlu definisi variabel yang akan diteliti.

#### 1) Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi merupakan segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, serta diciptakan oleh manusia pada masyarakat, dan termasuk pengakumulasian sejarah asal objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang saat. Indikator yang dipergunakan buat mengukur budaya organisasi adalah

- a. Inisiatif individu
- b. Pengarahan
- c. Kontrol
- d. Pola komunikasi.

#### 2) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja ialah daya pendorong yang menyebabkan seseorang anggota organisasi mau dan rela buat menggerakkan kemampuan dalam menghasilkan keahlian dan keterampilan energi dan waktunya buat menyelenggarakan berbagai aktivitas yg sebagai tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan serta banyak sekali target organisasi yang telah dipengaruhi sebelumnya.

Indikator yg dipergunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Tanggung jawab
- d. Kewajiban

### 3) Kinerja Pegawai (Y)

kinerja pegawai merupakan apa yang telah dikerjakan atau yang sudah dilakukan sang pegawai. Indikator yg digunakan yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Kedisiplinan
- d. Kerja sama

### 2. Pengukuran Variabel

Pengukuran dalam bentuk Kuesioner Tipe Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2002) bahwa dengan menggunakan skala likert maka variabel diukur dapat dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item yang berupa pertanyaan.

## G. Metode Analisis Data

pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yaitu kegiatan mendeskripsikan data serta melakukan uji statistik (inferensi). aktivitas menggambarkan data merupakan mendeskripsikan data yang ada guna memperoleh bentuk nyata berasal responden, sehingga lebih praktis dimengerti peneliti atau orang lain yang tertarik dengan hasil penelitian yang



dilakukan. kegiatan mendeskripsikan data dapat dilakukan menggunakan pengukuran statistik naratif.

pada penelitian ini, software yg digunakan artinya SPSS 16 menggunakan analisis data menjadi berikut:

#### 1. Analisis kuantitatif deskriptif

Analisis kuantitatif deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

#### 2. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

##### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk menganalisis hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dapat digunakan buat mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). alat analisis yang

digunakan pada penelitian ini ialah regresi linear berganda. Adapun persamaan umum regresi linear berganda yakni sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Motivasi kerja

X2 = Budaya organisasi

$\beta_1$  = Koefisien variabel X1

$\beta_2$  = Koefisien variabel X2

e = Error

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan, untuk melakukan uji hipotesis perlu diketahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t.

Berikut 2 acuan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan uji t :

a) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig)

- 1) Jika nilai (Sig). < Probabilitas 0,005, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.

2) Jika nilai (Sig). > Probabilitas 0,005, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.

b) Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.

2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali 2016).

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Kabupaten Bulukumba

Bulukumba berasal dari kata Bulukumupa dan pada tingkatan dialeg tertentu mengalami perubahan menjadi Bulukumba. Mitologi penamaan "Bulukumba", konon bersumber dari dua kata dalam bahasa Bugis yaitu "*Bulu'ku*" dan "*Mupa*" yang dalam bahasa Indonesia berarti "masih gunung milik saya atau tetap gunung milik saya". Mitos ini pertama kali muncul pada abad ke-17 Masehi ketika terjadi perang saudara antara dua kerajaan besar di Sulawesi yaitu kerajaan Gowa dan kerajaan Bone. Di pesisir pantai yang bernama "*Tanah kokkong*", disitulah utusan Raja Gowa dan Raja Bone bertemu, mereka berunding secara damai dan menetapkan batas wilayah pengaruh kerajaan masing-masing. "*Bangkeng Buki*" (secara harfiah berarti kaki bukit), yang merupakan barisan lereng bukit dari Gunung Lompo Battang diklaim oleh pihak kerajaan Gowa sebagai batas wilayah kekuasaannya mulai dari Kindang sampai ke wilayah bagian Timur. Namun pihak kerajaan Bone berkeras mempertahankan Bangkeng Buki sebagai wilayah kekuasaannya mulai dari Barat sampai ke Selatan. Berawal dari peristiwa tersebut kemudian tercetuslah kalimat dalam bahasa Bugis "*Bulukumupa*", yang kemudian pada tingkatan dialek tertentu mengalami perubahan proses bunyi menjadi "*Bulukumba*". Konon sejak itulah nama Bulukumba mulai ada, dan hingga saat ini resmi menjadi sebuah kabupaten.

Peresmian Bulukumba menjadi sebuah nama kabupaten dimulai dari terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II di Sulawesi, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 5 Tahun 1978 tentang Lambang Daerah. Akhirnya setelah dilakukan seminar sehari pada tanggal 28 Maret 1994 dengan narasumber Prof. Dr. H. Ahmad Mattulada (ahli sejarah dan budaya), maka ditetapkanlah hari jadi Kabupaten Bulukumba, yaitu tanggal 4 Februari 1960 melalui Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 1994 tentang Hari Jadi Kabupaten Bulukumba. Secara yuridis formal Kabupaten Bulukumba resmi menjadi daerah tingkat II setelah ditetapkan Lambang Daerah Kabupaten Bulukumba oleh DPRD Kabupaten Bulukumba pada tanggal 4 Februari 1960 dan selanjutnya dilakukan pelantikan Bupati Pertama yaitu Andi Patarai pada tanggal 12 Februari 1960.

*"Mali' siparappe, Tallang sipahua"*. Ungkapan yang mencerminkan perpaduan dari dua dialek bahasa Bugis Makassar. tersebut merupakan gambaran sikap batin masyarakat Bulukumba untuk mengembang amanat persatuan di dalam mewujudkan keselamatan bersama demi terciptanya tujuan pembangunan lahir dan batin, material dan spritual,dunia dan akhirat. Paradigma kesejarahan, kebudayaan, dan keagamaan memberikan nuansa moralitas dalam sistem pemerintahan yang pada tatanan tertentu menjadi etika bagi struktur kehidupan bermasyarakat Nuansa moralitas ini pula yang mendasari lahirnya slogan pembangunan "Bulukumba Berlayar" yang mulai disosialisasikan pada bulan September 1994 dan disepakati penggunaannya pada tahun 1996. Konsepsi

“Berlayar” sebagai moral pembangunan lahir batin mengandung filosofi yang cukup dalam serta memiliki kaitan kesejarahan, kebudayaan dan keagamaan dengan masyarakat Bulukumba. “Berlayar”, merupakan sebuah akronim dari kalimat kausalitas yang berbunyi “Bersih Lingkungan Alam Yang Ramah”. Kabupaten Bulukumba memiliki 14 Cagar Budaya dan 4 Warisan Budaya Tak Benda yang sudah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, serta bahasa daerah yang terdapat di Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun Visi Misi Kabupaten Bulukumba yaitu:

**Visi :**

Mewujudkan Masyarakat Produktif, Yang Berkarakter Kearifan Lokal Menuju Bulukumba Maju dan Sejahtera.

**Misi :**

- a. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam Masyarakat.
- b. Meningkatkan tata Kelola Pemerintahan dan Layanan Publik.
- c. Mewujudkan tata Kelola Pertanian yang berkualitas dan Berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan Daerah dan Ekspor.
- d. Meningkatkan produktifitas sumber daya Kelautan dan Perikanan untuk memenuhi kebutuhan Daerah, Nasional dan Internasional.
- e. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan dan Kebudayaan yang Berkarakter Kearifan Lokal.
- f. Meningkatkan Kualitas dan Layanan Kesehatan Masyarakat.
- g. Mengembangkan Destinasi Wisata untuk menarik Wisatawan Domestik dan Mancanegara.
- h. Pembangunan Infrastruktur yang Merata untuk melancarkan aktivitas

Masyarakat.

- i. Pembangunan dan Meningkatkan Perdagangan dan Perindustrian untuk mewujudkan Ekonomi Mandiri berbasis investasi dan Bantuan Pemerintah.
  - j. Membina Generasi Muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi Sportivitas dan Profesionalisme.
  - k. Membangun Desa Mandiri untuk meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat.
  - l. Penegakan Supremasi Hukum dan Pertahanan dan Keamanan.
2. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga

Pada tahun 1992 Kawasan Wisata Pantai Tanjung Bira dibuka untuk destinasi wisata oleh Bupati Bulukumba pada waktu itu bapak A. Thamrin. Pengembangan dan Pengelolaan kawasan ini masih dibawah naungan Dinas Pendapatan Daerah Kab. Bulukumba. Seiring waktu berjalan maka dibentuklah Kantor Pariwisata pada tahun 1994 yang dikepalai oleh seorang kepala kantor (eselon III) melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Tentang (Perda Kelembagaan). Diakhir tahun 2002 status kantor menjadi dinas (SKPD) dengan nama Dinas Perindustrian dan Pariwisata Seni Budaya Kabupaten Bulukumba. Pada tahun 2008, perubahan kelembagaan kembali direvisi yaitu Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulukumba melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulukumba yang dipimpin oleh seorang kepala dinas (eselon II.b). Kemudian pada tahun 2016 direvisi kembali beralih menjadi Dinas Pariwisata Kabupaten

Bulukumba melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kemudian pada tahun 2021 direvisi kembali menjadi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba melalui Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 136 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga. Berikut adalah Kepala Kantor/Dinas yang pernah menjabat :

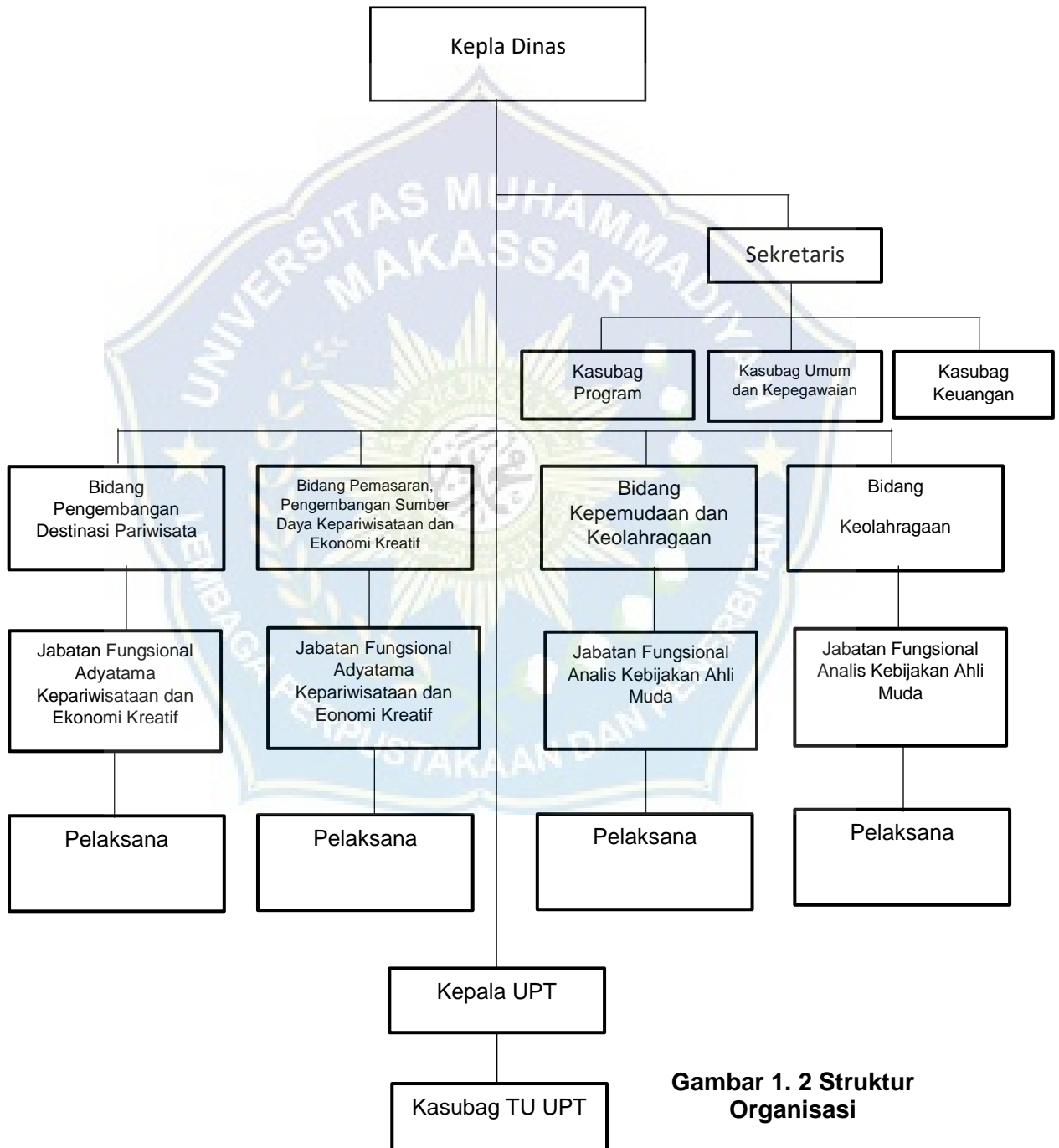
- a. Drs. A. Syarifuddin Sahib Tahun 1994 s/d 1997
- b. Drs. A. Mappasulle Tahun 1998 s/d 2000
- c. Drs. Madeaming Tahun 2001 s/d 2002
- d. Drs. Amar Tjalo Tahun 2002 s/d 2003
- e. Dra. A. Bahagia Amin Tahun 2003 s/d 2009
- f. Drs. A. Nasaruddin Gau Tahun 2009 s/d 2012
- g. Muh. Taufik, SH.,MH Tahun 2012 hanya menjabat beberapa bulan
- h. Djunaidi Abdillah, SE.,M.Si Tahun 2012 s/d 2016
- i. Muh. Ali Saleng, SH.,M.Si Tahun 2016 s/d 2021
- j. Drs. Muhammad Daud Kahal Tahun 2021 s/d Sekarang.



### 3. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga sebagai berikut :

#### STRUKTUR ORGANISASI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN PARIWISATA



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi**

Berikut Uraian Tugas dan Fungsi Masing-masing Bidang :

**a. Kepala Dinas Pariwisata**

- (1) Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang pariwisata, pemuda dan olahraga
- (2) Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga menyelenggarakan fungsi
  - a. Perumusan kebijakan daerah di Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga ;
  - b. Pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
  - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di Bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga ;
  - d. Pelaksanaan administrasi dinas; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.
- (3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
  - a. Merencanakan program kerja lingdup Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
  - b. Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. Merumuskan kebijakan pemerintah daerah bidang pengembangan destinasi pariwisata, pemasaran, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan ekonomi kreatif, Kepemudaan dan kepramukaan serta keolahragaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- g. Menentukan sasaran kebijakan pemerintah daerah dalam bidang pengembangan destinasi pariwisata, pemasaran, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan Ekonomi kreatif, kepemudaan dan kepramukaan serta keolahragaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- h. Menyelenggarakan pengembangan destinasi pariwisata, pemasaran, sumber daya kepariwisataan dan ekonomi kreatif sesuai potensi daerah;
- i. Menyelenggarakan pembinaan kepemudaan dan kepramukaan serta keolahragaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. Mengoordinasikan bidang pengembangan destinasi pariwisata, pemasaran, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan Ekonomi kreatif, kepemudaan dan kepramukaan serta keolahragaan sesuai rencana strategis;
- k. Mengoordinasikan penyelenggaraan dan memantau perkembangan bidang pengembangan destinasi pariwisata,

pemasaran, pengembang sumber daya kepariwisataan dan Ekonomi kreatif, kepemudaan dan kepramukaan serta keolahragaan sesuai rencana strategis

- l. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, pengawasan, supervise dan evaluasi kebijakan teknis kepariwisataan, pemuda dan olahraga;
- m. Menyelenggarakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan nonpemerintah dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan;
- n. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- o. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- p. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

**b. Sekretariat**

- (1) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum kepegawaian, hukum dan keuangan dalam lingkungan Dinas Pariwisata, pemuda dan olahraga sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretaris melaksanakan fungsi;

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan dinas;
  - b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
  - c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum;
  - d. Pengoordinasian administrasi keuangan; dan
  - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan yang berkaitan dengan tugasnya.
- (3) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
- a. Menyusun rencana kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. Menyusun rancangan, mengevaluasi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
  - f. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
  - g. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan, perencanaan, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan kinerja dan pelaporan keuangan;
  - h. Mengoordinasikan melaksanakan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian;

- i. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi, penkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh setiap bidang atau yang dilaksanakan dalam lingkup dinas sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas;
- j. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan ketatausahaan;
- k. Mengoordinasikan dan melaksanakan urusan rumah tangga dinas;
- l. Melaksanakan dan mengoordinasikan pelayanan administrasi keuangan;
- m. Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
- n. Mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tatlaksana;
- o. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengelolaan kearsipan;
- p. Mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan kehumasan dan keprotokolan;
- q. Mengoordinasikan penyiapan, penerapan dan pelaporan reformasi birokrasi lingkup unit kerja;
- r. Mengoordinasikan dan melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi;
- s. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, pengawasan, supervise serta evaluasi kebijakan teknis kesekretariatan;

- t. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas;
- u. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- v. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- w. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

#### B.1 Sub Bagian Program

- 1) Subbagian program dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan mengelola penyusunan program, penyajian dan penyusunan laporan;
- 2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan subbagian program untuk dijadikan acuan kerja;
  - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian program untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. Mengoordinasikan, menyiapkan bahan melakukan penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran;
- g. Menghimpun dan menyajikan data dan informasi program dan kegiatan dinas;
- h. Mengoordinasikan dan mengumpulkan bahan penyusunan laporan kinerja dinas;
- i. Menyiapkan bahan dan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja;
- j. Menghimpun bahan dan mengoordinasikan penyusunan dokumen Standar Operasional Prosedur lingkup Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga;
- k. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah maupun lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
- l. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- m. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepada subbagian program serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- n. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, sesuai dengan bidang tugasnya.



## B. 2 Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatusahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaiaan dan hukum.
- 2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), sebagai berikut :
  - a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian untuk dijadikan acuan kerja;
  - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
  - c. memantai, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian umum dan kepegawaiann untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
  - f. melakukan pengklasifikasian surat menurut jenisnya;
  - g. Melakukan administrasi dan pedestribusian naskah dinas masuk dan keluar;
  - h. Melakukan pengelolaan arsip naskah dinas;
  - i. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana kebutuhan, pemeliharaan dan penghapusan barang;

- j. Menyiapkan bahan dan menyusun administrasi pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan, inventarisasi dan penghapusan barang;
- k. Menyiapkan bahan dan menyusun daftar inventarisasi barang serta menyusun laporan barang inventaris;
- l. Melakukan, menyiapkan dan mengkoordinasikan pengelolaan urusan rumah tangga Dinas;
- m. Mengkoordinasikan dan melakukan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan informasi serta fasilitasi pelayanan informasi;
- n. Mempersiapkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan rapat dinas, upacara, kehumasan dan keprotokolan;
- o. Menyiapkan bahan, menghimpun dan mengelola data kehadiran pegawai;
- p. Mengkoordinasikan memfasilitasi administrasi surat tugas dan perjalanan dinas pegawai;
- q. Menyiapkan bahan, mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana;
- r. Menyiapkan bahan dan mengelola administrasi kepegawaian;
- s. Menyusun rencana kebutuhan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan dinas;
- t. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, peningkatan kompetensi, disiplin dan kesejahteraan pegawai;

- u. Menyiapkan bahan, menghimpun dan mengelola sistem informasi kepegawaian;
- v. Melakukan koordinasi administrasi terhadap pengkajian dan penyusunan produk hukum yang dilaksanakan oleh setiap bidang atau yang dilaksanakan dalam lingkup dinas sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas;
- w. Mengumpulkan bahan dan mengoordinasikan penyusunan laporan hasil pemeriksaan;
- x. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
- y. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- z. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala subbagian umum dan kepegawaian serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan, dan
- aa. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan, sesuai dengan bidang tugasnya.

### B.3 Sub Bagian Keuangan

- 1) Sub bagian keuangan dipimpin oleh kepala subbagian yang mempunyai tugas membantu sekretaris dalam melakukan pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan.
- 2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:

- a. menyusun rencana kegiatan Sub Bagian Keuangan untuk dijadikan acuan kerja;
- b. mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. memantai, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan subbagian keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. mengumpulkan bahan, mengoordinasikan dan menyusun rencana kebutuhan gaji pegawai;
- g. mengumpulkan bahan, menyusun dan mengelola administrasi keuangan dinas;
- h. melakukan verifikasi kelengkapan administrasi penatausahaan keuangan dinas;
- i. Mengoordinasikan pelaksanaan akuntansi pengeluaran dan penerimaan keuanga;
- j. Menyiapkan bahan dan menyusun laporan keuangan;
- k. Menyusun realisasi perhitungan anggaran;
- l. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bendaharawan;
- m. Mengumpulkan bahan dan mengoordinasikan data sebagai bahan penyusunan laporan hasil pemeriksaan keuangan;

- n. Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan pengelolaan keuangan serta menyajikan alternatif pemecahannya;
- o. Melakukan koordinasi dan koordinasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dinas;
- p. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- q. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala subbagian keuangan serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- r. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

**c. Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata**

- (1) Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam penyiapan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian penyusunan program dan kegiatan serta memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan urusan Pengembangan Destinasi Pariwisata.
- (2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- b. Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. Melaksanakan sinergitas pengembangan daya tarik wisata secara terpadu dengan kabupaten dan kotamadya, stakeholder pariwisata lainnya dan instansi terkait;
- g. Mengoordinir pengumpulan, pengolahan, penyajian data serta identifikasi kondisi objek dan daya tarik wisata;
- h. Melaksanakan pengelolaan dan penataan obyek wisata yang berdaya saing dan berkelanjutan;
- i. Meningkatkan kualitas dan kuantitas daya tarik wisata;
- j. Melaksanakan perencanaan, pembangunan dan pengembangan sarana prasarana obyek wisata unggulan daerah;
- k. Meningkatkan sarana dan fasilitas pada destinasi pariwisata sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk kenyamanan wisatawan;
- l. Melaksanakan pemantauan, evaluasi pengendalian dan penertiban serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran obyek dan usaha pariwisata;

- m. Melaksanakan, mengendalikan dalam upaya pencegahan kerusakan lingkungan akibat pembangunan sarana dan prasarana pariwisata;
- n. Mengevaluasi data hasil kajian obyek wisata dan daya tarik serta usaha pariwisata;
- o. Melaksanakan pengendalian lingkungan pada obyek dan daya tarik wisata;
- p. Mengekoordinasikan penyiapan data kajian dan evaluasi dampak lingkungan obyek wisata;
- q. Melaksanakan evaluasi dan pengendalian obyek dan daya tarik wisata;
- r. Melaksanakan pembinaan dan pengendalian intern terhadap usaha sarana dan jasa pariwisata sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- s. Melaksanakan proses penetapan kebijakan kendali mutu (supervise, pelaporan, evaluasi dan monitoring) kegiatan pengendalian usaha jasa pariwisata;
- t. Mengoordinasikan pelaksanaan inventarisasi usaha sarana dan jasa pariwisata;
- u. Mengoordinasikan pwnyiapan segala hak yang terkait dengan pemberian rekomendasi persyaratan dasar untuk klasifikasi/reklasifikasi usaha kepariwisataan;
- v. Melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pengembangan Destinasi pariwisata meliputi pengembangan dan pengelolaan daya tarik pariwisata,

pengembangan sarana dan prasarana pariwisata, serta pengendalian objek dan usaha pariwisata;

- w. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, pengawasan, supervise dan evaluasi kebijakan teknis pengembangan destinasi pariwisata;
- x. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata;
- y. Menilai kinerja ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- z. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- aa. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

**d. Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif**

- 1) Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu kepala dinas melaksanakan penyiapan pengeordinasian perumusan kebijakan daerah, pengeordinasian penyusunan program dan kegiatan serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Pemasaran,



Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata, dan Ekonomi Kreatif yang menjadi kewenangannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 2) Uraian tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sebagai berikut:
  - a. Menyusun rencana kegiatan Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata, dan Ekonomi Kreatif sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
  - c. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata, dan Ekonomi Kreatif untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
  - f. Melaksanakan dan mengevaluasi pengelolaan sarana pengembangan promosi dan pemasaran;
  - g. Mengoordinasikan pemasaran pariwisata melalui pameran, event promosi pariwisata dalam dan luar negeri;
  - h. Mengoordinasikan penguatan promosi kepariwisataan melalui media cetak, elektronik dan media lainnya baik di dalam maupun diluar negeri;
  - i. Mengoordinasikan pengelolaan pengembangan kerjasama dan pemasaran produksi kesenian dan kearifan local;

- j. Mengevaluasi penyelenggaraan pengembangan kerjasama, event dan daya tarik wisata;
- k. Melaksanakan evaluasi dan analisis perkembangan pasar wisata dalam dan luar negeri;
- l. Menganalisa pola perjalanan/kunjungan wisatawan secara individual atau kelompok;
- m. Mengoordinasikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia kepariwisataan dalam rangka penerapan system sadar wisata dan sapta pesona pariwisata untuk mewujudkan sumber daya manusia kepariwisataan yang berkompeten dan daya saing;
- n. Mengoordinasikan pelaksanaan bimbingan dan pelatihan teknis tenaga kepariwisataan;
- o. Melaksanakan koordinasi, monitoring dan evaluasi pemberdayaan masyarakat pariwisata;
- p. Memfasilitasi pembentukan kelompok masyarakat pariwisata dengan pelibatan dan pemberdayaan kelompok masyarakat pariwisata;
- q. Melaksanakan kerjasama dengan pemerintah desa, lembaga pendidikan pariwisata, asosiasi kepariwisataan serta lembaga lainnya dalam rangka pengembangan potensi desa wisata maupun desa wisata;
- r. Mengkoordinasikan penyusunan rencana aksi pengembangan ekonomi kreatif;
- s. Mengoordinasikan pengembangan ekonomi kreatif melalui dukungan fasilitasi menghadapi perkembangan teknologi di dunia usaha;
- t. Melaksanakan fasilitasi pelatihan, bimbingan teknis, dan pendampingan ekonomi kreatif;

- u. Mengoordinasikan penyediaan prasarana berupa zona kreatif/ruang kreatif/kota kreatif sebagai ruang berekspresi, berpromosi dan berinteraksi bagi insan kreatif di Kabupaten Bulukumba;
- v. Memfasilitasi standarisasi usaha dan sertifikasi profesi di Bidang Ekonomi Kreatif;
- w. Melaksanakan pemantauan, pengendalian dan evaluasi kebijakan teknis pemasaran, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan ekonomi kreatif meliputi pengembangan pemasaran pariwisata, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan kemitraan serta pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi kreatif;
- x. Mengoordinasikan dan melaksanakan pemantauan, pengendalian, pengawasan, supervise dan evaluasi kebijakan teknis pemasaran, pengembangan sumber daya kepariwisataan dan ekonomi kreatif;
- y. Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan lembaga pemerintah dan lembaga nonpemerintah dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pada Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisatan dan Ekonomi Kreatif;
- z. Menilai kinerja ASN sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- aa. Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pemasaran, Pengembangan Sumber Daya Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- bb. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan olahraga yang menjadi obyek peneliti. Untuk mengetahui gambaran mengenai pegawai yang menjadi sampel penelitian ini, maka di bawah ini diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, pekerjaan. Dari 97 pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan olahraga menjadi responden dalam penelitian ini, maka dapat diketahui karakteristik responden penelitian sebagai berikut :

#### a. Jenis kelamin

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap responden di Dinas Pariwisata pemuda dan Olahraga secara acak kemudian dijadikan sebagai responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	38	39,2%
2	Perempuan	59	60,8%
Jumlah		97	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (39,2%) sedangkan responden perempuan sebanyak 59 orang

(60,8%). Ini artinya bahwa responden yang dominan adalah perempuan.

b. Umur/ Usia Responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner terhadap responden di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga secara acak kemudian dijadikan sebagai responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, maka diperoleh hasil yang terlihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Umur/Usia**

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase
1	< 20	13	13,4%
2	20-30	27	27,8%
3	31-40	42	43,3%
4	> 40	15	15,5%
		97	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur/usia yang kurang dari 20 tahun terdiri 13 orang responden (13,4%), kemudian responden umur 20-30 tahun sebanyak 27 orang (27,8%), kemudian responden dengan umur 31-40 tahun sebanyak 42 orang (43,3%), sedangkan responden umur 40 ke atas sebanyak 15 orang (15,5) orang.

c. Tingkat Pendidikan

Pendidikan pegawai akan memberikan pengetahuan, keterampilan, arahan, dan bimbingan agar seseorang mampu bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda pada responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan	jumlah responden	presentase
SMA	9	9,3%
DIII	11	11,3%
S1	61	62,9%
S2	16	16,5%
Jumlah	97	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 9 orang (9,3%), kemudian tingkat Diploma Tiga sebanyak 11 orang (11,3%), tingkat pendidikan Strata Satu sebanyak 61 orang (62,9%) sedangkan tingkat Megister sebanyak 16 orang (16,5%).

#### d. Masa Kerja

Pada hasil penelitian ini dapat diperoleh data mengenai masa kerja responden yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4. 4 Karakteristik Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
1-3 Tahun	12	12,4%
3-5 Tahun	14	14,4%
5-7 Tahun	16	16,5%
7-10 Tahun	35	36,1%
> 10 Tahun	20	20,6%
Jumlah	97	100%

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Hasil penyebaran kuesioner penelitian, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja mulai 1-3 tahun sebanyak 12 orang (12,4%), masa kerja 3-5 tahun sebanyak 14 orang (14,4%), masa kerja 5-7 tahun sebanyak 16 orang (16,5%), masa kerja 7-10 tahun sebanyak 35 orang (36,1%), sedangkan masa kerja responden diatas 10 tahun sebanyak 20 orang (20,6%).

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada responden penelitian di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai. Adapun jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 97 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 12 item yang terdiri dari 4 item pernyataan pada masing-masing variabel. Berikut deskripsi tanggapan responden berdasarkan masing-masing variabel.

Penelitian ini diukur menggunakan pengukuran skala likert yang

diberi point pada setiap pernyataan sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju (5)
- b. Jawaban Setuju (4)
- c. Jawaban Kurang Setuju (3)
- d. Jawaban Tidak Setuju (2)
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (1)

**Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Berdasarkan Budaya Organisasi**

NO	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1.1	19	19.6%	54	55.7%	16	16.5%	4	4.1%	4	4.1%	371	3.82
2	X1.2	18	18.6%	67	69.1%	4	4.1%	8	8.2%	1	1.1%	382	3.94
3	X1.3	9	9.3%	57	58.8%	21	21.6%	9	9.3%	1	1.0%	355	3.66
4	X1.4	17	17.5%	68	70.1%	5	5.2%	6	6.2%	1	1.0%	385	3.97

sumber : *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan Tabel 4.5 tanggapan responden pada variabel Budaya Organisasi terdiri dari 4 indikator. Indikator pertama yaitu inisiatif individu dengan pernyataan “Apakah anda diberi kesempatan berinisiatif dalam lingkungan tempat anda bekerja” ditanggapi responden dengan sangat setuju sebanyak 19.6%, setuju sebanyak 55.7%, kurang setuju sebanyak 16.5%, tidak setuju sebanyak 4.1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4.1%. Indikator kedua pengarahan dengan pernyataan “Apakah ada arahan yang jelas dari perusahaan mengenai harapan dan sasaran kerja” ditanggapi responden dengan sangat setuju sebanyak 18,6%, setuju sebanyak 69.1%, kurang setuju sebanyak 4.1%, tidak setuju sebanyak 8.2% dan sangat tidak setuju 1.1%. Indikator ketiga kontrol dengan pernyataan “Merasahka anda diawasi dalam menjalankan standar operasional prosedur atau aturan yang diberlakukan perusahaan” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 9.3%, setuju sebanyak 58.8%, kurang setuju sebanyak 21,6%, tidak setuju sebanyak 9.3% dan sangat tidak setuju 1.0%. Indikator keempat pola komunikasi dengan pernyataan “Apakah dalam setiap kebijakan baru yang diambil oleh atasan anda disosialisasikan kepada para pegawai” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 17.5%, setuju sebanyak



70.1%, kurang setuju sebanyak 5,2%, tidak setuju sebanyak 6,2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1.0%.

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.4 sebesar 4,97 yaitu Apakah dalam setiap kebijakan baru yang diambil oleh atasan anda disosialisasikan kepada para pegawai. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X1.3 sebesar 3,66 yaitu Merasahka anda diawasi dalam menjalankan standar operasional prosedur atau aturan yang diberlakukan perusahaan.

**Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Motivasi Kerja**

NO	Variabel X2	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X2.1	34	35.1%	54	55.7%	5	5.2%	4	4.1%	0	0	409	4.22
2	X2.2	33	34.0%	53	54.6%	2	2.1%	6	6.2%	3	3.1%	398	4.10
3	X2.3	38	39.2%	49	50.5%	5	5.2%	5	5.2%	0	0	411	4.24
4	X2.4	21	21.6%	47	48.5%	19	19.6%	6	6.2%	4	4.1%	366	3.77

sumber : *Data diolah SPSS 25*

Berdasarkan Tabel 4.6 tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja terdiri dari 4 indikator. Indikator pertama daya dorong dengan pernyataan “Daya pendorong dalam bekerja membuat saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 35.1%, setuju sebanyak 55.7%, kurang setuju sebanyak 5.2% dan tidak setuju sebanyak 4.1%. Indikator kedua kemauan dengan pernyataan “Kemauan saya dalam bekerja mampu membuat saya bekerja dengan baik sehingga saya dapat mencapai sasaran” di tanggapi responden sangat setuju sebanyak 34,0%, setuju sebanyak 5,6%, kurang setuju sebanyak 2,1%, tidak setuju sebanyak 6,2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 3,1%. Indikator ketiga tanggung jawab “Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak

39,2%, setuju sebanyak 50,5%, dan kurang setuju sebanyak 5,2%. Indikator keempat dengan pernyataan “Hak dan kewajiban yang saya terima dari perusahaan saya rasakan adil, sehingga saya terdorong untuk mengerahkan ilmu dan keterampilan saya” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 21,6%, setuju sebanyak 48,5%, kurang setuju sebanyak 19.6%, tidak setuju sebanyak 6.2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 4,1%.

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel X2.3 sebesar 4,24 yaitu saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Sedangkan nilai mean terendah berada pada X2.4 sebesar 3,77 yaitu hak dan kewajiban yang saya terima dari perusahaan saya rasakan adil, sehingga saya terdorong untuk mengerahkan ilmu dan keterampilan saya.

**Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai**

NO	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y.1	20	20.6%	58	59.8%	13	13.4%	4	4.1%	2	2.1%	381	3.93
2	Y.2	40	41.2%	42	43.3%	7	7.2%	7	7.2%	1	1.0%	404	4.16
3	Y.3	34	35.1%	45	46.4%	11	11.3%	6	6.2%	1	1.0%	396	4.08
4	Y.4	30	30.9%	56	57.7%	8	8.2%	2	2.1%	1	1.0%	403	4.15

sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4.7 tanggapan responden pada variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 4 indikator. Indikator pertama kesetiaan dengan pernyataan “Seberapa sering anda berhasil dalam tugas dan tanggung jawab anda dalam organisasi” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 20,6%, setuju sebanyak 59,8%, kurang setuju sebanyak 13,4%, tidak setuju sebanyak 4,1% dan sangat tidak setuju 2.1%. Indikator kedua Prestasi Kerja “Kualitas

dan kuantitas dalam bekerja harus dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 41,2%, setuju sebanyak 43,3%, kurang setuju sebanyak 7,2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Indikator ketiga Kedisiplinan “Apakah anda disiplin dalam hal jam kerja yang telah ditetapkan” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 35,1%, setuju sebanyak 46,4%, kurang setuju sebanyak 11,3%, tidak setuju sebanyak 3,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,0%. Indikator keempat dengan pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan anda, adakah kesediaan dan partisipasi dari rekan kerja anda” ditanggapi responden sangat setuju sebanyak 30,9%, setuju sebanyak 57,7%, kurang setuju sebanyak 8,2%, tidak setuju sebanyak 2,1%, dan sangat tidak setuju sebanyak 1,0%.

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel Y.2 sebesar 4,16 yaitu Kualitas dan kuantitas dalam bekerja harus dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi. sedangkan nilai mean terendah berada pada variabel Y.1 sebesar 3,94 yaitu seberapa sering anda berhasil dalam tugas dan tanggung jawab anda dalam organisasi.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang ditetapkan peneliti dalam skripsi ini, dimana suatu Penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki korelasi (r) hitung > (r) Tabel .

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Penelitian**

Variabel	Item	Nilai R Tabel	Nilai R Hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.1996	0,840	Valid
	X1.2	0.1996	0,914	Valid
	X1.3	0.1996	0,777	Valid

	X1.4	0.1996	0,829	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0.1996	0,794	Valid
	X2.2	0.1996	0,881	Valid
	X2.3	0.1996	0,855	Valid
	X2.4	0.1996	0,761	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.1996	0,915	Valid
	Y.2	0.1996	0,904	Valid
	Y.3	0.1996	0,884	Valid
	Y.4	0.1996	0,825	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Berdasarkan table 4.8 hasil pengujian validitas kuesioner maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing indicator variable penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai keseluruhan pernyataan  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  maka kesimpulannya data valid dapat dilanjutkan penelitian.

#### b. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach"s Alpha) diatas 0,60 atau sebesar 0,60

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian.**

Variabel	Cronbanch's Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,858	0,60	Realibel
Motivasi Kerja	0,832	0,60	Realibel
Kinerja Pegawai	0,904	0,60	Realibel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25

Pada tabel 4.9 nilai cronbanch"s alpha yang diperoleh pada variabel Budaya Organisasi yaitu 0.858, variabel Motivasi kerja yaitu 0.832 dan Kinerja Pegawai sebesar 0,904. Maka dapat ditarik disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan Realibel karna telah memenuhi syarat uji realibilitas dimana nilai cronbach"s sama dengan 0,60 atau alpha  $>$  0,60.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi, variabel terikat serta variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak.

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Jika hasil pengujian dari probabilitas sig > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan apabila hasil pengujian dari probabilitas sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual	
N		97	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.73374291	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.057	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.199	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.175	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.165
		Upper Bound	.185

a. Test distribution is Normal.

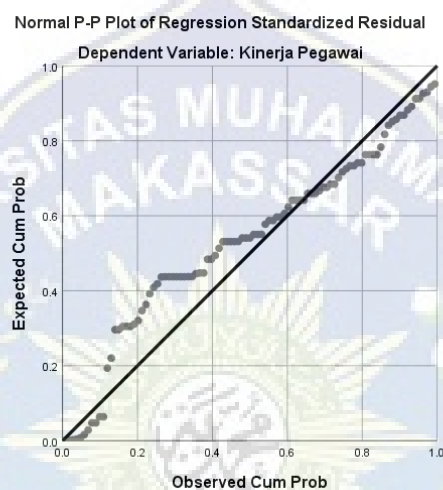
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 diperoleh hasil pengujian normalitas berdasarkan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,199 > Sig 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Berikut uji normalitas berdasarkan grafik



**Gambar 4. 1** Output Uji Grafik Normalitas  
Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Grafik 4.1 pada pengujian Grafik kurva normal P-P Plot melalui SPSS versi 25, maka dapat dilihat bahwa dengan titik-titik d atau yang menyebar disekitar garis diagonal sehingga variabel dinyatakan data keseluruhan variabel dalam penelitian memiliki distribusi normal sehingga kesimpulannya dapat dilanjutkan penelitian.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen) dengan melihat nilai tolerance serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Dalam pengujian multikolinieritas ini, jika  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$  artinya tidak terdapat

multikolinieritas.

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.439	1.852		3.478	.001		
	Budaya Organisasi	.312	.106	.290	2.950	.004	.843	1.186
	Motivasi Kerja	.311	.104	.293	2.985	.004	.843	1.186

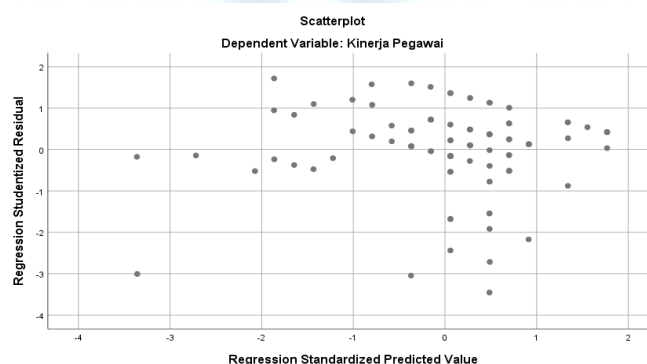
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS Versi 25

Pada tabel 4.11, dimana nilai VIF variabel Budaya Organisasi (X1) dan Variabel Motivasi kerja (X2) sebesar  $1.186 < 10$ , dan nilai tolerancinya sebesar  $0,843 > 0,1$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Budaya organisasi dan Motivasi kerja Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada variabel dalam penelitian ini yang memiliki gejala multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *regression standardised*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berikut hasil output SPSS uji heteroskedastisitas adalah :



**Gambar 4. 2 Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 25*

Berdasarkan Gambar 4.2 ditemukan pengujian uji heteroskedastisitas bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

## 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang ada di dalam *Unstandardized Coefficients Beta* pada table berikut:

**Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.766	.602		2.932	.004
	Budaya Organisasi	.331	.090	.341	3.686	.000
	motivasi Kerja	.579	.090	.597	6.452	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 25*

Adapun hasil uji persamaan yang digunakan dalam regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 1,766 + 0,331X_1 + 0,579X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal:

- Nilai koefisien Budaya organisasi  $X_1$  sebesar 0,331 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi maka akan diikuti



peningkatan kinerja pegawai, yakni sebesar 0,331.

b. Nilai koefisien Motivasi kerja (X2) sebesar 0,579 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,579.

## 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

**Tabel 4. 13 Hasil Analisis Model Summar**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.832	1.964

a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 25*

Berdasarkan table 4.13 hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 25 maka diperoleh nilai model *summary* pada kolom *r<sup>2</sup>* (R Square) sebesar 0,835 atau sebesar 83,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 16,5% (100%-83,5%) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## 7. Hasil Uji Hipotesis

a. uji T

**Tabel 4. 14 Hasil Uji t Budaya Organisasi (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.591	1.583		6.059	.000
	Budaya Organisasi	.438	.101	.406	4.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 25*

#### Hipotesis 1

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Hasil dari uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel 4.14, dimana variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel budaya organisasi lebih  $<0,05$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,325 > 1,985$ ).

**Tabel 4. 15 Hasil Uji t Motivasi Kerja (X2)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.259	1.649		5.616	.000
	Motivasi Kerja	.433	.100	.408	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 25*

#### Hipotesis 2

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.

Hasil dari uji hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 4.15, dimana variabel motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel motivasi kerja lebih  $<0,05$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,352 > 1,985$ ).

### C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 97 responden dapat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai  $t$  untuk variabel budaya organisasi menunjukkan  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,325 > 1,985$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alim Hidayat (2019) dengan judul "pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil penelitian, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan nilai positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 97 responden dapat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai  $t$  untuk variabel motivasi kerja menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $4,352 > 1,985$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endah Moeljahwati (2022) dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai CV Jade Indopratama”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai CV Jade Indopratama.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, maka peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Hasil pengujian budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga. Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya
2. Hasil pengujian motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkatnya semangat diri pegawai maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga

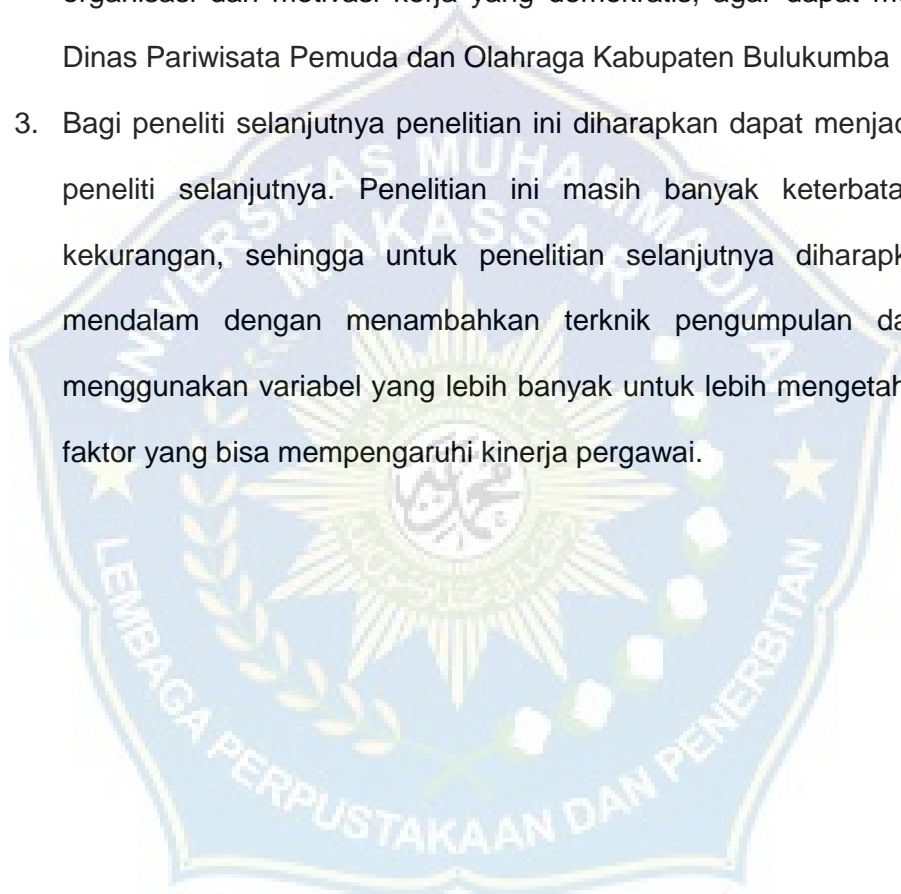
#### **B. Saran**

Dengan melihat hasil penelitian ini dapat penulis sarankan kepada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga agar lebih memberikan perhatian lebih terhadap budaya organisasi dan motivasi kerja yang telah ada. Adapun yang dapat penulis sarankan kepada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga ini adalah:

1. Dinas pariwisata Pemuda dan Olahraga harus menjaga budaya organisasi yang sudah ada menggambarkan karakteristik yang

membedakan dengan organisasi lainnya dengan semakin baiknya budaya yang terbentuk di dalam Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai.

2. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja, melalui budaya organisasi dan motivasi kerja yang demokratis, agar dapat memajukan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan peneliti selanjutnya. Penelitian ini masih banyak keterbatasan dan kekurangan, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih mendalam dengan menambahkan terknik pengumpulan data serta menggunakan variabel yang lebih banyak untuk lebih mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aksara Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Anshary, R., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Jade Indopratama Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(16).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Asyara, H. R., Andiani, P., & Nabila, S. (2022, November). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *SENMABIS: Conference Series*.
- Baharun, H. (2016). Manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage pada lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah*, 5(2), 243-262.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Berutu, K., Silvia, K., Dalimunthe, N. H., Pramono, R., & Ardian, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Pembelajaran Di Sekolah. *Edu Manage*, 1(1), 28-34.
- Brown, D. L. (1998). Effects of Best Management Practices on forest streamwater quality in eastern Kentucky. *Journal of the American Water Resources Association*, 34(3), 481–495. <https://doi.org/10.1111/j.1752-1688.1998.tb00948.x>
- Dudung Abdurahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta : Kurnia Kalam Semesta, 2003
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- H.B. Siswanto. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : BumiAksara.

- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1).
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mundar Maju, 1996.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosda Karya, 1994
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, F., & Thomas, L. T. (1989). The Relationship Between Age and Job Satisfaction: Curvilinear Results From an Empirical Study - A Research Note. *Personnel Review*, 18(1), 23–26. <https://doi.org/10.1108/00483488910133350>
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.
- Purwanto, H. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pt pln (persero) distribusi jakarta raya). *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)*, 3(1).
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Krebet Baru Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- RAMADHAN, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Balina Agung*



- Perkasa* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*, 1(4), 593-602.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Riani Asri Laksmi. 2011, *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen S dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P, 2016. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat : Jakarta
- Safar, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara Xiv Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(3).
- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 97-113.
- Sari, D. P., Ilmi, Z., & Irwansyah, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Keadilan Organisasi Serta Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan PT. Petrosea, Tbk. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(9), 4344-4356.
- Sandili. (2010). *Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), h. 21 1 1. 1–10.*
- Siagian. 2014. *Teori Motivasi Kerja dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta : Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, 1983
- Supartono, 2004. *Ilmu Budaya Dasar*, Bogor, Ghalia Indonesia.
- Tampubolon, Dr. Manahan P., 2004, *Manajemen Operasional (Operation Management)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: BumiAksara
- Tunstall, J. (1983). The Trouble with U.S. Communication Research. *Journal of Communication*, 33(3), 92–95. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1983.tb02410.x>
- Vincentius, A. A. C. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 499-503.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Responden Yth.

Perkenalkan saya Rika Pebiola Rasyid dari Universitas Muhammadiyah Makassar. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan skripsi saya yang **pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba**. Agar penelitian ini dapat berlangsung dengan baik, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu menjadi responden dalam penelitian ini.

Responden diharapkan memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya. Saya menjamin bahwa seluruh informasi dan data yang responden berikan akan terjaga kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi apapun diluar penelitian karena jawaban tersebut hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah saja.

Semua jawaban yang responden berikan adalah benar, bila sesuai dengan apa yang responden rasakan dan alami selama ini. Informasi yang responden berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Kerahasiaan identitas dan jawaban responden sepenuhnya dijamin oleh etika akademik peneliti. Atas bantuan dan waktunya saya ucapkan terima kasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Umur Responden :  < 20 tahun  
 20-30 tahun  
 31-40 tahun  
 > 40 tahun
- Pendidikan Formal :  SMA Sederajat  
 Akademi (D3)  
 Sarjana (S1)  
 Magister (S2)  
 Doktor (S3)
- Masa Kerja :  < 3 Tahun  
 3-5 Tahun  
 5-7 Tahun  
 7-10 Tahun  
 >10 Tahun

## II. PENGISIAN KUESIONER

Pada bagian ini, responden diminta memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut responden paling tepat pada kolom yang tersedia.

keterangan :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

NO	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>Budaya Organisasi (X1)</b>					
1	<b>Inisiatif individu</b>					
	Apakah anda diberi kesempatan berinisiatif dalam lingkungan tempat anda bekerja					
2	<b>Pengarahan</b>					
	Apakah ada arahan yang jelas dari perusahaan mengenai harapan dan sasaran kerja					
3	<b>Kontrol</b>					
	Merasahka anda diawasi dalam menjalankan standar operasional prosedur atau aturan yang diberlakukan organisasi					
4	<b>Pola komunikasi</b>					
	Apakah dalam setiap kebijakan baru yang diambil oleh atasan anda disosialisasikan kepada para pegawai					
	<b>Motivasi Kerja (X2)</b>					
1	<b>Daya dorong</b>					
	Daya pendorong dalam bekerja membuat saya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	<b>Kemauan</b>					
	Kemauan saya dalam bekerja mampu membuat saya bekerja dengan baik sehingga saya dapat mencapai sasaran					
3	<b>Tanggung jawab</b>					
	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dalam bekerja					
4	<b>Kewajiban</b>					

	Hak dan kewajiban yang saya terima dari perusahaan saya rasakan adil, sehingga saya terdorong untuk mengerahkan ilmu dan keterampilan saya					
	<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>					
1	<b>Kesetiaan</b>					
	Seberapa sering anda berhasil dalam tugas dan tanggung jawab anda dalam organisasi					
2	<b>Prestasi kerja</b>					
	Kualitas dan kuantitas dalam bekerja harus dijadikan tolak ukur keberhasilan organisasi					
3	<b>Kedisiplinan</b>					
	Apakah anda disiplin dalam hal jam kerja yang telah ditetapkan					
4	<b>Kerjasama</b>					
	Dalam menyelesaikan pekerjaan anda, adakah kesediaan dan partisipasi dari rekan kerja anda					



## Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

No	Budaya Organisasi (X1)				Total X1	Motivasi Kerja (X2)				Total X2	Kinerja Pegawai (Y)				Total Y
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	
1	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4
2	4	3	2	5	14	2	2	2	2	8	3	2	3	4	12
3	3	3	3	4	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17
5	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
6	1	2	3	5	11	5	5	5	4	19	2	2	2	2	8
7	1	1	1	1	4	3	3	3	3	12	3	2	3	3	11
8	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
10	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
11	4	4	2	4	14	4	4	4	5	17	4	5	4	5	18
12	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
13	2	2	2	2	8	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
14	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
15	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19
16	5	4	4	5	18	5	4	5	3	17	3	5	4	4	16
17	3	4	4	4	15	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16
19	4	4	3	3	14	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
22	4	5	4	4	17	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18
25	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12
27	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
28	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	2	2	3	5	12
29	3	4	4	4	15	4	5	5	3	17	4	4	4	4	16
30	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
32	2	2	2	2	8	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
33	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
34	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15	4	4	5	4	17
35	3	4	3	2	12	4	2	4	4	14	3	4	2	5	14
36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
39	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
40	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17

41	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	4	3	13
42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
44	3	4	4	4	15	5	5	5	4	19	2	2	2	2	8
45	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	2	2	2	4	10
46	2	2	4	4	12	4	5	5	1	15	4	5	5	4	18
47	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18
48	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
49	3	2	4	2	11	5	1	5	1	12	3	4	2	4	13
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
51	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15
52	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
53	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
54	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
55	4	4	3	4	15	5	4	5	5	19	5	4	5	4	18
56	4	4	2	4	14	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
57	1	2	3	3	9	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12
58	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
59	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
60	5	4	2	4	15	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18
61	5	5	4	5	19	5	5	4	3	17	4	5	4	5	18
62	3	4	3	4	14	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18
63	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	4	4	3	4	15
64	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	5	4	4	17
65	4	4	3	4	15	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
66	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
67	4	4	4	4	16	4	1	2	1	8	3	3	4	3	13
68	4	4	3	4	15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
69	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
70	3	4	4	4	15	5	1	5	1	12	4	4	4	4	16
71	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
72	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
73	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18
74	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
75	3	4	4	4	15	5	5	5	4	19	3	4	2	4	13
76	3	4	3	2	12	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
77	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
78	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
79	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
80	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
81	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18
82	4	3	3	3	13	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
83	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12
84	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
85	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19

86	4	4	3	4	15	5	4	5	3	17	4	5	4	5	18
87	4	4	2	4	14	3	4	3	4	14	4	5	4	5	18
88	1	2	3	3	9	4	4	4	2	14	5	4	5	4	18
89	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	5	4	5	18
90	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	5	4	5	18
91	5	4	2	4	15	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
92	5	5	4	5	19	4	4	4	3	15	1	2	3	4	10
93	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
94	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20
95	4	4	4	4	16	2	2	2	3	9	4	5	4	4	17
96	4	4	3	4	15	4	5	5	5	19	3	3	4	3	13
97	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16





Lampiran 3 r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 4 t Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731



52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

## Lampiran 6 Output SPSS

## Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Y1	Y2	Y3
N	Valid	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.82	3.94	3.66	3.97	4.22	4.10	4.24	3.77	3.93	4.16	4.08
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sum		371	382	355	385	409	398	411	366	381	404	396

## Frequency table

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	8.2
	Kurang Setuju	16	16.5	16.5	24.7
	Setuju	54	55.7	55.7	80.4
	Sangat Setuju	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	



**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	9.3
	Kurang Setuju	4	4.1	4.1	13.4
	Setuju	67	69.1	69.1	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	9	9.3	9.3	10.3
	Kurang Setuju	21	21.6	21.6	32.0
	Setuju	57	58.8	58.8	90.7
	Sangat Setuju	9	9.3	9.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	6	6.2	6.2	7.2
	Kurang Setuju	5	5.2	5.2	12.4
	Setuju	68	70.1	70.1	82.5
	Sangat Setuju	17	17.5	17.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.778**	.426**	.566**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97

X1.2	Pearson Correlation	.778**	1	.621**	.667**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	.426**	.621**	1	.591**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	.566**	.667**	.591**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
TotalX1	Pearson Correlation	.840**	.914**	.777**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Kurang Setuju	5	5.2	5.2	9.3
	Setuju	54	55.7	55.7	64.9
	Sangat Setuju	34	35.1	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	6	6.2	6.2	9.3
	Kurang Setuju	2	2.1	2.1	11.3
	Setuju	53	54.6	54.6	66.0
	Sangat Setuju	33	34.0	34.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	5.2	5.2	5.2
	Kurang Setuju	5	5.2	5.2	10.3
	Setuju	49	50.5	50.5	60.8
	Sangat Setuju	38	39.2	39.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	6	6.2	6.2	10.3
	Kurang Setuju	19	19.6	19.6	29.9
	Setuju	47	48.5	48.5	78.4
	Sangat Setuju	21	21.6	21.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.547**	.836**	.358**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	.547**	1	.681**	.626**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97

X2.3	Pearson Correlation	.836**	.681**	1	.395**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.4	Pearson Correlation	.358**	.626**	.395**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
TotalX2	Pearson Correlation	.794**	.881**	.855**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	4

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.1	2.1	2.1
	Tidak Setuju	4	4.1	4.1	6.2
	Kurang Setuju	13	13.4	13.4	19.6
	Setuju	58	59.8	59.8	79.4
	Sangat Setuju	20	20.6	20.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	7	7.2	7.2	8.2
	Kurang Setuju	7	7.2	7.2	15.5
	Setuju	42	43.3	43.3	58.8
	Sangat Setuju	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	6	6.2	6.2	7.2
	Kurang Setuju	11	11.3	11.3	18.6
	Setuju	45	46.4	46.4	64.9
	Sangat Setuju	34	35.1	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	2	2.1	2.1	3.1
	Kurang Setuju	8	8.2	8.2	11.3
	Setuju	56	57.7	57.7	69.1
	Sangat Setuju	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.763**	.817**	.643**	.915**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y2	Pearson Correlation	.763**	1	.689**	.726**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y3	Pearson Correlation	.817**	.689**	1	.592**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y4	Pearson Correlation	.643**	.726**	.592**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
TotalY	Pearson Correlation	.915**	.904**	.884**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	4

Hasil uji normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		97	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.73374291	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.057	
	Negative	-.076	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.199	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.175	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.165
	Upper Bound	.185	

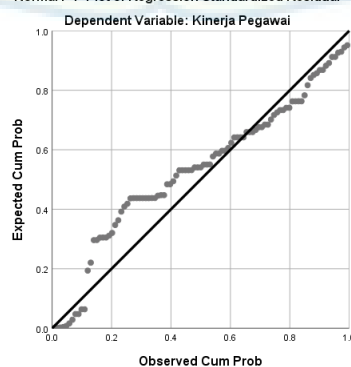
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



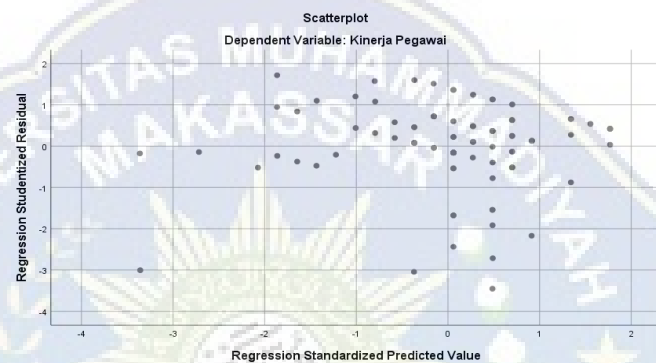
### Hasil uji multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.439	1.852		3.478	.001		
	Budaya Organisasi	.312	.106	.290	2.950	.004	.843	1.186
	Motivasi Kerja	.311	.104	.293	2.985	.004	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Hasil uji heteoskedastisitas



### Hasil analisis regresi linear berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.766	.602		2.932	.004
	Budaya Organisasi	.331	.090	.341	3.686	.000
	motivasi Kerja	.579	.090	.597	6.452	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

### Hasil analisis mode summar

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 <sup>a</sup>	.835	.832	1.964

a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, Budaya Organisasi

## Hasil uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.591	1.583		6.059	.000
	Budaya Organisasi	.438	.101	.406	4.325	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.259	1.649		5.616	.000
	Motivasi Kerja	.433	.100	.408	4.352	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





## Lampiran 7 Surat izin Penelitian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 505/05/C.4-VIII/II/1444/2023 26 Rajab 1444 H  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 17 February 2023 M  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

*Kepada Yth,*

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 86/05/A-2-II/II/44/2023 tanggal 17 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **RIKA REBIOLA RASYID**

No. Stambuk : **10572 1132919**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
BULUKUMBA"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 23 Februari 2023 s/d 23 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

**Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.**  
NBM 101 7716



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 2813/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Bulukumba  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 505/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 17 februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : RIKA PEBIOLA RASYID  
Nomor Pokok : 105721132919  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BULUKUMBA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 23 februari s/d 23 April 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 20 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA  
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,  
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
( D P M P T S P T K )**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN  
NOMOR : 097/DPMPTSPTK/IP/IV/2023**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor 074/206/Bakesbangpol/II/2023 tanggal 23 Februari 2023, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

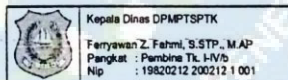
Nama Lengkap : Rika Pebiola Rasyid  
Nomor Pokok : 105721132919  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : S1  
Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Tempat/Tanggal Lahir : Bulukumba / 2002-02-04  
Alamat : Bangsalayya kel.Borong Rappoa

Jenis Penelitian : Kuantitatif  
Judul Penelitian : Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten bulukumba  
Lokasi Penelitian : Bulukumba  
Pendamping : Dr.Siti Nurbaya,S.Pd.,M.M  
Lama Penelitian : tanggal 23 Februari 2023 s/d 23 April 2023

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan menghormati adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksampul hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Bulukumba;
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : Bulukumba  
Pada Tanggal : 24 Februari 2023



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA**

Jl. Lanto Dg. Pasewang No. 31 (0413) 83700 Fax. (0413) 83700  
E-mail : [disbudparbulukumba@gmail.com](mailto:disbudparbulukumba@gmail.com), website: [www. Bulukumbatourism.com](http://www.Bulukumbatourism.com)

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor: 070 /137 /Disparpora.4/III/2023

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Nomor 097/DPMPTSPK/IP/II/2023 tanggal 24 Februari 2023, Perihal Izin Penelitian, dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : **Rika Pebiola Rasyid**  
No. Pokok : 105721132919  
Prog. Studi : Manajemen  
Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Alamat : Bangsalayya Kel. Borong Rappoa

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data mulai tanggal 23 Februari sampai dengan 24 Maret 2023 pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Bulukumba dengan judul skripsi "**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba**" sebagai syarat penyelesaian studi Strata Satu (1) pada program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 24 Maret 2023



**Drs. H. Muhammad Daud Kahal, M.Si**

Pangkat. Pembina Utama Muda

Nip. 19680105 199703 1 011

## Lampiran 8 Lembar Validasi Data dan Abstrak


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. E-mail: pvd feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA		Riha Pebiola Rasyid		
NIM		16521132519		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Budaya organisasi dan Kinerja Kerja (workload) kerja		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Siti Nurhayati, S.Pd., M.M		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Hj. Amriati, S.E., M.Pd		
NAMA VALIDATOR		A. Nur Achsanuddin UA SE., M.Si		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)		✓	R
2	Sumber data (data sekunder)		✓	R
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)		✓	R
4	Hasil Statistik deskriptif		✓	R
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen		✓	R
6	Hasil Uji Asumsi Statistik		✓	R
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis		✓	R
8	Hasil Interpretasi data		✓	R
9	Dokumentasi		✓	R

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Rika Pebiola Rasyid			
<b>NIM</b>	105721132919			
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bulukumba.			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Dr. Hj. Arniati, S.E., M.M			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	Sherry Adelia S.E, M.Mktg			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	27 Mei 2023	typo penulisan di perbaiki  Bisa ditambahkan Hasil dan Kontribusi Hasil penelitian nya di Paragraf 3 . deskripsi singkat  penulisan pembimbing bisa tanpa keterangan 1 dan 2	

\*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

## Lampiran 9 Bukti Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT**

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rika Pebiola Rasyid

NIM : 105721132919

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	19 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 10 Juni 2023

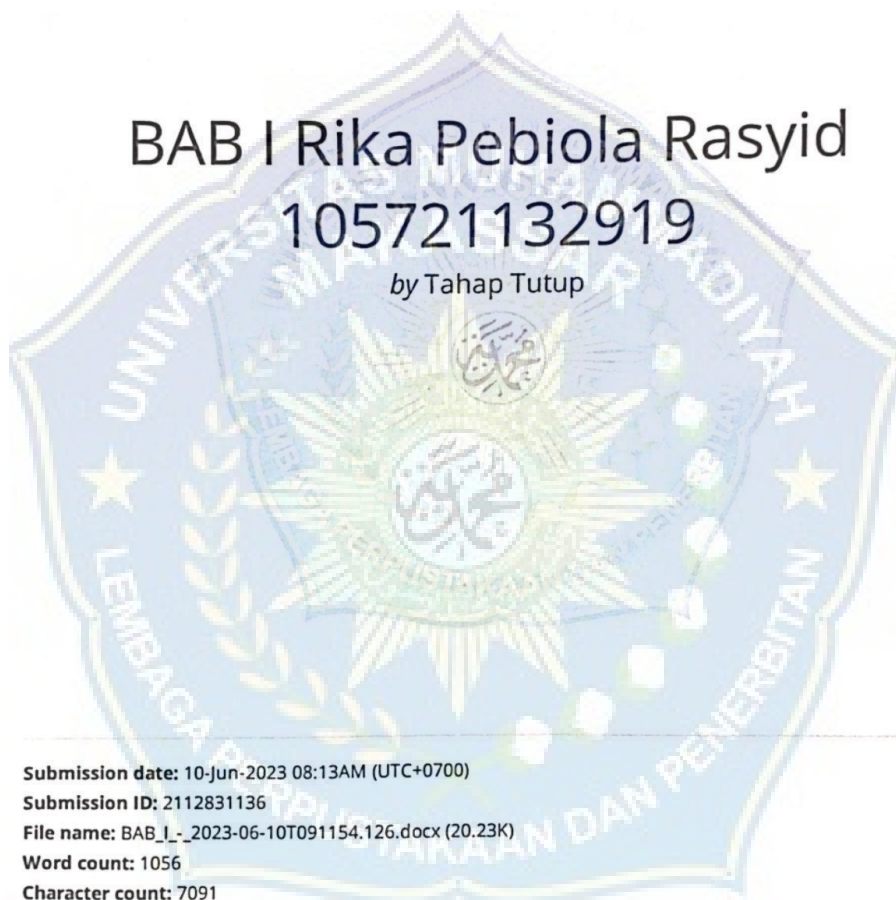
Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

  
Nur Saiful M.I.P.  
NIDN. 904 591

# BAB I Rika Pebiola Rasyid 105721132919

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 10-Jun-2023 08:13AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2112831136

**File name:** BAB\_I\_-\_2023-06-10T091154.126.docx (20.23K)

**Word count:** 1056

**Character count:** 7091



## BAB I Rika Pebiola Rasyid 105721132919

### ORIGINALITY REPORT

**9%**

SIMILARITY INDEX

**11%**

INTERNET SOURCES

**6%**

PUBLICATIONS

**4%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to Colorado Technical University, Institute for Advanced Studies Student Paper	2%
<b>2</b>	docobook.com Internet Source	2%
<b>3</b>	docplayer.info Internet Source	2%
<b>4</b>	Maretha Primarini, Ambang Aries Yudanto2. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN PT WIJAYA KARYA Tbk PRA-PASCA BUYBACK SAHAM PADA TAHUN 2020", Indonesian Rich Journal, 2021 Publication	2%
<b>5</b>	adoc.pub Internet Source	2%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 2%

Exclude bibliography  On

# BAB II Rika Pebiola Rasyid 105721132919

by Tahap Tutup



**Submission date:** 10-Jun-2023 08:14AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2112831372  
**File name:** BAB\_II\_-\_2023-06-10T091155.499.docx (39.5K)  
**Word count:** 3088  
**Character count:** 20453

## BAB II Rika Pebiola Rasyid 105721132919

## ORIGINALITY REPORT

<b>19%</b>	<b>22%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<a href="http://globallavebookx.blogspot.com">globallavebookx.blogspot.com</a> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<a href="http://mjurnal.com">mjurnal.com</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="http://ecampus.iainbatangsangkar.ac.id">ecampus.iainbatangsangkar.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>6</b>	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<b>2%</b>
<b>7</b>	<a href="http://etd.iain-padangsidempuan.ac.id">etd.iain-padangsidempuan.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>8</b>	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id">download.garuda.kemdikbud.go.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>9</b>	<a href="http://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



# BAB III Rika Pebiola Rasyid 105721132919

*by Tahap Tutup*



**Submission date:** 10-Jun-2023 08:15AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2112831643  
**File name:** BAB\_III\_-\_2023-06-10T091157.910.docx (22.65K)  
**Word count:** 629  
**Character count:** 3795

BAB III Rika Pebiola Rasyid 105721132919

ORIGINALITY REPORT

<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>2%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	text-id.123dok.com Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	e-campus.fkip.unja.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>3</b>	Submitted to unars Student Paper	<b>2%</b>
<b>4</b>	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<b>2%</b>
<b>5</b>	www.scribd.com Internet Source	<b>2%</b>



Exclude quotes  On      Exclude matches  < 2%  
 Exclude bibliography  On

# BAB IV Rika Pebiola Rasyid 105721132919

by Tahap Tutup

**Submission date:** 10-Jun-2023 08:15AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2112831966

**File name:** BAB\_IV\_fix.docx (153.37K)

**Word count:** 4026

**Character count:** 23940

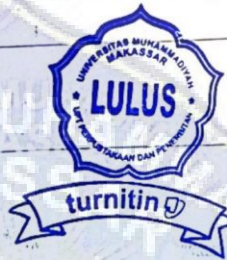
# BAB IV Rika Pebiola Rasyid 105721132919

## ORIGINALITY REPORT

<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	<b>2%</b>
<b>2</b>	www.bankmestika.co.id Internet Source	<b>2%</b>



Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%





# BAB V Rika Pebiola Rasyid 105721132919

*by Tahap Tutup*

**Submission date:** 10-Jun-2023 08:16AM (UTC+0700)  
**Submission ID:** 2112832235  
**File name:** BAB\_V\_-\_2023-06-10T091200.599.docx (14.38K)  
**Word count:** 207  
**Character count:** 1340

AB V Rika Pebiola Rasyid 105721132919

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

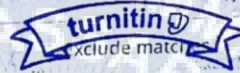
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info  
Internet Source

5%



Exclude quotes  On  
Exclude bibliography  On



Lampiran 10 Dokumentasi



## BIOGRAFI PENULIS



Rika Pebiola Rasyid panggilan Rika lahir di Bulukumba pada tanggal 04 Februari 2002 dari pasangan suami istri Bapak Abd. Rasyid dan Ibu Syamsidar. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Karunrung Raya Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD Negeri 235 Borong Rappoa lulus tahun 2012, SMP Negeri 2 Bulukumba lulus tahun 2015, SMK Negeri 1 Bulukumba lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.