

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TALLO KOTA MAKASSAR**



Oleh:

AHMAD FAUZI

Nomor Induk Mahasiswa: 105611120320

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TALLO KOTA MAKASSAR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik (S. AP)



Disusun dan Diajukan

AHMAD FAUZI

Nomor Induk Mahasiswa: 10561 11203 20

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

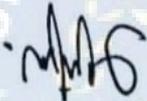
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar

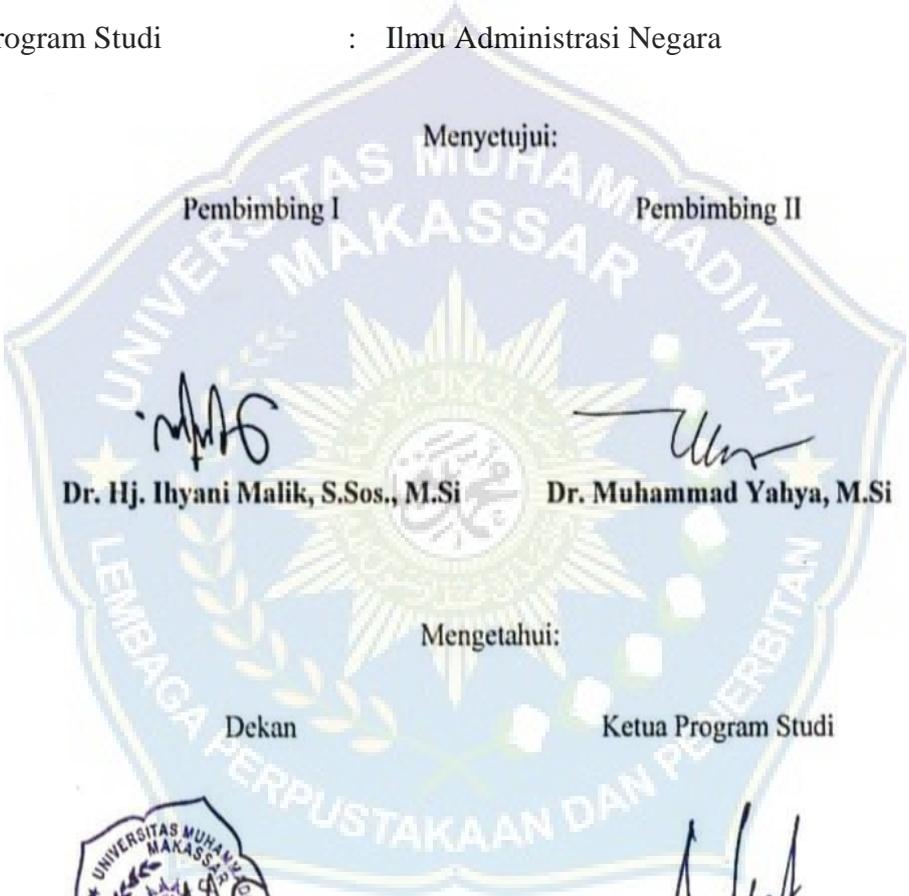
Nama Mahasiswa : Ahmad Fauzi

Nomor Induk Mahasiswa : 105611120320

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui:

Pembimbing I	Pembimbing II
 Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si	 Dr. Muhammad Yahya, M.Si
Mengetahui:	
Dekan	Ketua Program Studi
 Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si NBM: 730-727	 Dr. Nur Wahid, S.Sos., M.Si NBM: 991 742



HALAMAN PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0297/FSP/A.4-II/VIII/46/2024 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada hari 30 Agustus 2024.

Mengetahui,

Dekan

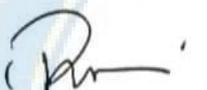
Sekretaris


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si
NBM: 730 727


Dr. Andi Luhur Prianto, S.IP., M.Si
NBM: 999 797

Tim Penguji:

1. Dr. Andi Rosdianti Razak, M. Si

()

2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos., M. Si

()

3. Nurbiah Tahir S. Sos., M. AP

()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Ahmad Fauzi

Nomor Induk Mahasiswa : 105611120320

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



Ahmad Fauzi

ABSTRAK

AHMAD FAUZI, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. (dibimbing oleh Ihyani Malik dan Muhammad Yahya).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Adapun metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Analisis data dilakukan dengan menilai tanggapan responden terhadap tingkat budaya organisasi dan kinerja pegawai, serta melakukan analisis untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis variabel budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 192,42 atau dengan persentase sebesar 92,51% dan analisis variabel kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 193,85 atau dengan persentase sebesar 93,43%. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,463 atau 46,3%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar”*. Shalawat serta salam tetap tercurah kepada Nabi junjungan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (SI) Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya serta salam penuh hormat dengan segenap cinta kepada orang tua penulis Ayahanda Muh. Islam dan Ibunda Kasmawati yang senantiasa memberikan harapan, dukungan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih hingga akhir studi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd Rakhim Nanda, ST. MT.IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos., M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Nur Wahid, S. Sos., M. Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S. Sos., M. Si selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Muhammad Yahya, M. Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan ilmunya dalam membimbing dan mengarahkan Penulis dengan baik sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan arahan serta memberikan ilmunya kepada penulis dan seluruh Staf Pegawai di ruang lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang telah menerima penulis untuk meneliti, serta pegawai yang telah membantu dan ikhlas mengisi setiap kuesioner yang dibagikan selama penelitian.
7. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rafiuddin yang telah membantu menyumbangkan pikiran, memberi arahan, motivasi, semangat dan juga dukungan terus menerus kepada penulis selama proses menyelesaikan skripsi.
8. Keluarga besar kelas IAN E atas segala bantuan yang diberikan kepada

penulis selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi.

9. Serta yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan doa dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Ahmad Fauzi

NIM. 105611120320



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu	8
B. Teori Dan Konsep	11
C. Kerangka Pikir	21
D. Hipotesis Penelitian.....	23
E. Definisi Opersional Variabel	24
BAB III	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Waktu Dan Lokasi.....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Teknik Pengumpulan Data	31
E. Teknik Analisis Data.....	33
F. Teknik Pengabsahan Data	34
BAB IV	37

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Deskripsi Kecamatan Tallo	37
B. Karakteristik Data Responden.....	52
C. Analisis Data	54
D. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	88
E. Pembahasan.....	92
BAB V.....	98
PENUTUP.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	100



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Kantor Camat Kota Makassar.....	30
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel X.....	35
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Y.....	35
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Inovasi & Pengambilan Resiko.....	54
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perhatian Pada Detail.....	57
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Hasil.....	59
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Manusia.....	62
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Tim.....	64
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Agresivitas.....	67
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Stabilitas.....	69
Tabel 4.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator Variable X.....	72
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja.....	74
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja.....	77
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	79
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas.....	82
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kemandirian.....	84
Tabel 4.17 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Seluruh Indikator Variable Y.....	87
Tabel 4.18 Output Model Summary Hasil Uji Regresi Sederhana.....	88
Tabel 4.18 Output ANOVA Hasil Uji Regresi Sederhana.....	89
Tabel 4.18 Output Koefisien Hasil Uji Regresi Sederhana	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	23
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi modern saat ini semakin menyadarkan bagi manusia bahwa budaya organisasi memiliki peranan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi merupakan suatu tempat atau wadah bagi orang-orang yang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Suatu organisasi dapat berjalan jika di dukung oleh sumber daya manusia yang menjalankan budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi adalah elemen penting yang dapat memengaruhi berbagai aspek di dalam suatu organisasi yang mencakup nilai-nilai, norma dan perilaku yang membentuk identitas serta pandangan bersama dalam suatu lingkungan kerja. Namun, budaya organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi karena memiliki peran sebagai penggerak bagi kehidupan organisasi.

Peran sumber daya manusia atau pegawai dalam hal ini pada organisasi sangat diharapkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu meningkatkan kemampuannya untuk menangani setiap permasalahan yang akan dihadapi kedepannya. Dengan adanya kemampuan tersebut maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kinerja dalam konteks individu sering kali diukur berdasarkan hasil kerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu dalam

peran atau tugasnya. Di sisi lain, dalam konteks organisasi, kinerja bisa merujuk pada pencapaian tujuan organisasi, keberhasilan dalam menjalankan operasional serta kualitas layanan atau produk yang dihasilkan guna untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila dalam pelaksanaannya kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat terjadi masalah pada organisasi tersebut. Dalam hal tersebut, budaya organisasi yang baik dapat menjadi solusi karena budaya organisasi dapat menjadi faktor untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai dalam organisasi. Secara umum budaya organisasi merupakan suatu pernyataan yang dapat menjadi syarat wajib pegawai karena dapat dijadikan suatu peraturan dan ketentuan. Dengan menerapkan budaya organisasi acuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, maka suatu pimpinan dan pegawai secara tidak langsung akan berkomitmen untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat selaras dengan visi, misi dan strategi organisasi. Dengan proses ini pada akhirnya menghasilkan pemimpin dan pegawai yang profesional dan loyal.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara (Republik Indonesia, 2014). Hal tersebut dapat terlaksana dengan efektif ketika penerapan budaya

organisasi dalam suatu instansi berjalani dengan baik. Budaya organisasi erat kaitannya dengan kinerja suatu pegawai, budaya organisasi yang kondusif akan dapat memberi arahan untuk perilaku kerja produktif kepada anggota organisasi yang pada akhirnya dapat memudahkan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengendalikan perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi alat penting untuk memperoleh keunggulan kompetitif, terutama bila budaya tersebut mendukung strategi organisasi dan memungkinkannya merespon atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono Soedjono, 2005). Menurut Syafriani & Ramadhani (2023) budaya organisasi membantu menyalurkan sumber daya manusia menuju pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu, dapat memperkuat solidaritas tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam suatu organisasi dan menjadi perekat yang mengikat orang-orang dalam suatu organisasi.

Permasalahan yang teridentifikasi dari sisi sumber daya manusia pegawai pemerintah adalah kinerja pegawai secara keseluruhan kurang optimal karena rendahnya nilai-nilai budaya organisasi dan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab. Pegawai negeri yang dapat menduduki jabatan sebagai pegawai negeri wajib memberikan pelayanan prima kepada masyarakat setempat dan sebagai pegawai negeri dianggap profesional dalam arti dapat melaksanakan tanggung jawabnya untuk berdamai dengan masyarakat setempat dalam menjalankan tugasnya. Jika keadaan dibalik dimana pegawai negeri memosisikan

dirinya sebagai penerima pelayanan, maka hal ini dapat memunculkan permasalahan yang lebih kompleks, seperti yang saat ini terjadi di banyak lembaga pemerintah baik pusat maupun daerah.

Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintahan Kota Makassar dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembanguna dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Kantor Kecamatan Tallo dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat. Menurut Massyat dalam Awalia et al., (2022) kecamatan merupakan salah satu departemen pemerintah yang terlibat langsung dalam permasalahan kemasyarakatan. Kurangnya profesionalisme aparatur dalam memberikan pelayanan di tingkat kecamatan berdampak negatif terhadap citra pelayanan publik di mata masyarakat.

Hasil observasi awal penulis menemukan fakta bahwa terdapat beberapa pegawai yang menganggap budaya organisasi ialah sebuah hal yang biasa karena kurangnya kesadaran pegawai untuk menanamkan budaya organisasi pada dirinya. Terkait dengan budaya organisasi pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar yaitu pada penerapan nilai-nilai budaya pada kantor tersebut masih belum optimal, maka diperlukan upaya peningkatan kesadaran atas nilai-nilai budaya organisasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada setiap pegawai. Kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo sampai saat ini masih belum optimal karena kualitas pelayanan yang diberikan belum memenuhi kriteria seperti ketepatan waktu , sebab seringkali para pegawai terlambat masuk kantor yang dimana perilaku tersebut melanggar

aturan jam masuk pada kantor camat tersebut. Pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut diakibatkan belum adanya penerapan sanksi atas pelanggaran disiplin kerja. Kemudian keagresivan dalam menjalankan tugas dan kurangnya kesadaran para pegawai akan berpenampilan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan juga menjadi faktor dimana budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar belum optimal.

Selain itu para pegawai yang ada pada Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar, telah berupaya dalam memberikan pelayanan yang bagus dan berkualitas terhadap masyarakat. namun masih ada faktor penghambat dari proses pelayanan. Seperti tidak adanya aturan mengenai pemberian nomor antrian pada masyarakat di saat proses pelayanan. Hal ini dapat mengakibatkan proses pelayanan pada masyarakat yang dilakukan para pegawai kurang maksimal. Dalam hal ini diperlukan upaya peningkatan nilai-nilai budaya organisasi yang dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja, menjadikan kinerja para pegawai menjadi lebih baik dan secara otomatis mampu menumbuhkan citra yang baik bagi instansi dan masyarakat.

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat dijadikan rekomendasi bagi Kantor Camat Tallo agar dapat mengetahui pentingnya penerapan budaya organisasi dan dapat dijadikan pedoman sehingga kinerja pegawai menjadi lebih baik pada Kantor Camat Tallo Koa Makassar. Menariknya pada penelitian ini akan menggunakan teori-teori dan konsep yang terkait dengan disiplin Ilmu Administrasi Negara dalam menganalisis pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan pokok pegawai yang seharusnya menjadi acuan para pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sebagai aparat pemerintah. Dengan hal ini penulis tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan dalam latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan maka manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan mendalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga dengan adanya kekurangan dalam penelitian ini dapat disempurnakan dan dikembangkan untuk penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sebuah informasi baik itu berupa bahan referensi pada penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu berfungsi sebagai acuan untuk membandingkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan juga sebagai fondasi dalam merancang penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kurnia & Sukma Prihatini (2022) Dengan Judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam	Asosiatif dengan penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan koefisien determinatif menunjukkan bahwa variabel independen (Budaya Organisasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 63,3% dan sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan hasil regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi sederhana variabel X terhadap variabel Y yaitu jika ada penmabahan 1 unit dari kinerja karyawan maka akan timbul peningkatan budaya organisasi sebesar 0,335

2.	Putra et al. (2020) Dengan Judul: Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi pada uji t berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. Kemudian, besar pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar adalah 51,4% sedangkan sisanya sebanyak 48,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
3.	Astuti (2022) Dengan Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian kuantitatif dengan metode regresi berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji multikolinieritas menunjukkan variabel bebas komitmen dan budaya organisasi memiliki nilai VIF 1,068 lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan data tersebut didapatkan tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas. Kemudian dalam penelitian tersebut juga terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas komitmen terhadap variabel terikat kinerja, sedangkan koefisien Regresi X_1 sebesar 0,312 menyatakan setiap peningkatan komitmen sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja sebesar 0,312 satuan. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat kinerja. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,593 menyatakan setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan menaikkan kinerja sebesar 0,593 satuan.

Adapun persamaan dan perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti ini sebagai berikut:

1. Kurnia, Sukma Prihatini (2022)

Persamaan pada penelitian sebelumnya dengan peneliti ini diantaranya pada variabel X yaitu pengaruh budaya organisasi dan pada variabel Y yaitu kinerja pegawai. Persamaan selanjutnya dalam metode penelitian masing-masing menggunakan metode penelitian kuantitatif. Kemudian perbedaannya terdapat pada lokasi dalam penelitian. Penelitian sebelumnya di Hotel Nagoya Plasa Kota Batam sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar

2. Putra et al (2020)

Persamaan pada penelitian sebelumnya dengan peneliti ini diantaranya pada variabel Y yaitu kinerja pegawai dan metode penelitian masing-masing menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya terdapat pada variabel X. Pada penelitian sebelumnya variabel X yaitu kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi sedangkan dalam penelitian ini variabel X yaitu budaya organisasi. Perbedaan selanjutnya yaitu pada lokasi penelitian, peneliti sebelumnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar sedangkan peneliti ini berlokasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar

3. Astuti (2022)

Persamaan pada penelitian sebelumnya dengan peneliti ini diantaranya pada variabel Y yaitu kinerja pegawai dan metode penelitian masing-masing menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan terdapat pada variabel X. Pada penelitian sebelumnya variabel X yaitu komitmen organisasi dan

budaya organisasi sedangkan dalam penelitian ini variabel X yaitu budaya organisasi. Perbedaan selanjutnya yaitu pada lokasi penelitian, peneliti sebelumnya di Kantor Kelurahan Kota Depok sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

B. Teori Dan Konsep

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya

Budaya secara etimologis berasal dari kata Yunani Kuno yaitu *bios* yang berarti kehidupan. Kata budaya dalam bahasa latin *colere* yang berarti menanam, mengolah atau mengawasi. Jadi, budaya dapat diartikan dengan budaya yang mengolah kehidupan. Kebudayaan adalah keseluruhan karya kreatif emosi dan spontanitas manusia termasuk pengetahuan, seni, hukum adat percakapan dan adat istiadat untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia yang kompleks. Kebudayaan adalah suatu sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia untuk memperkaya kehidupan bermasyarakat (Manis, 2024).

Menurut Sagala (2013) budaya merupakan suatu konsep yang menggugah dan membangkitkan minat terhadap bagaimana masyarakat hidup, berpikir, merasakan, meyakini dan memperjuangkan apa yang pantas dalam arti kata menurut budayanya, serta menggambarkan identitas dan citra seseorang dalam suatu masyarakat adalah perilaku dan fenomena sosial yang membentuknya. Michael Zwell (2000) memaparkan budaya adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari suatu kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang yang terorganisir yang memiliki tujuan,

keyakinan dan nilai yang sama dan dampaknya terhadap motivasi dapat diukur (Syakhrani & Kamil, 2022).

Menurut Geertz dalam Nudin (2017) kebudayaan bukan hanya hasil ciptaan, pola pikir dan seluruh peristiwa manusia tetapi juga makna tersirat di balik penciptaan, pola pikir dan seluruh pola pikir manusia. Kebudayaan juga bersifat simbolis karena terdiri dari dua unsur, yang pertama adalah elemen diam yang tersembunyi hanya dapat dipahami oleh sekelompok orang tertentu dan memerlukan interpretasi, komunikasi dan penjelasan lebih lanjut tentang esensi budaya.

b. Pengertian Organisasi

Organisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu kesatuan (struktur) yang terdiri dari bagian-bagian (orang) dalam suatu perkumpulan dengan tujuan tertentu atau sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hussaini Usman, organisasi adalah berasal dari kata Latin yang dimana organum yang berarti alat atau bahan (Julia Sari, 2019). Robbin dalam Destiani (2021) mendefinisikan organisasi organisasi sebagai unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan dengan batas-batas yang relatif jelas dan beroperasi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Ramdhani & Si (2019) organisasi adalah kerangka kerja dan bahan mentah di mana manajer bekerja. Organisasi juga dapat digambarkan sebagai alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki identitas yang dapat dideskripsikan, dianalisis dan sampai batas tertentu dikendalikan secara sadar dan diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan

tujuan tertentu. Dalam terminologi Bagehot, organisasi adalah sarana untuk berfungsi, dapat berubah dan bukan hasil final. Robbin & Judge (2017) berpendapat organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar terdiri dari dua orang atau lebih dengan kemampuan untuk mencapai serangkaian tujuan secara berkelanjutan (Ramdhani & Si, 2019).

Secara sederhana organisasi sarana, alat, sumber daya atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama. Schermerhon mengemukakan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama (Taufiq et al., 2020).

c. Pengertian Budaya Organisasi

Robbin dalam Pada dasarnya budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok yang memandu perilakunya dan membantu membedakannya dari kelompok lain. Artinya, budaya organisasi adalah seperangkat norma dan nilai perilaku yang harus dipahami dan diikuti oleh sekelompok orang yang mengikutinya. Menurut Sarpin (1995) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang berinteraksi dengan struktur sistem formal untuk menciptakan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Gibson dalam Hamsiah et al., (2022) budaya organisasi yaitu sistem yang menembus nilai-nilai, norma dan keyakinan yang ada disetiap organisasi organisasi. dapat Budaya mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, norma-norma dan keyakinan yang dianut.

Kreitner dan Kinicki (2005) berpendapat bahwa budaya organisasi yaitu pola kepercayaan, simbol, ritual dan mitos yang berkembang seiring berjalannya waktu kemudian berfungsi sebagai perekat yang dapat mendefinisikan suatu organisasi. Organisasi yang bentuknya berbeda-beda selalu mempunyai budaya yang berbeda-beda. Perbedaan budaya ini adalah hal yang wajar karena lingkungannya berbeda. Lathans (1998) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma dan nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Semua anggota berperilaku sesuai dengan budaya dominan agar dapat diterima oleh orang-orang disekitarnya (Azis, 2023).

Individu yang bergabung dalam organisasi hendaknya diajarkan nilai dan keyakinan. Namun, nilai-nilai dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka tidak selalu cukup untuk mencapai hasil yang ditetapkan organisasi. Orang-orang ini perlu belajar agar nilai-nilai dan keyakinan yang dimilikinya dapat berkembang dalam dirinya. Menurut Mangkunegara dalam Marhisar Simatupang (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah penyesuaian eksternal dan internal.

Menurut Schein dalam Junaidi & Susanti (2019), budaya organisasi merupakan pola dasar yang dianut oleh organisasi untuk membentuk pegawai yang mampu bertindak, memecahkan masalah dan beradaptasi dengan lingkungannya, serta mempersatukan anggota organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan prinsip dasar suatu organisasi. Ini mencakup berbagai nilai, keyakinan, norma dan perilaku yang dianut oleh organisasi dan yang menjadi ciri organisasi. Oleh karena itu, nilai ini dapat bertindak sebagai perekat sosial dan menyatukan anggota organisasi, memastikan bahwa semua karyawan dipandang sebagai pedoman dan struktur kerja yang harus dipatuhi oleh semua pegawai.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Victor Tan (2002:20) mengemukakan sepuluh karakteristik budaya organisasi diantaranya:

- a) Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b) Toleransi risiko yaitu tingkatan dimana pekerja didorong untuk mengambil risiko dan bertindak secara agresif dan inovatif.
- c) Tujuan yaitu kemampuan organisasi untuk menetapkan tujuan yang jelas dan menetapkan ekspektasi kinerja.
- d) Integrasi yaitu proses dimana suatu unit dalam organisasi di dorong agar dapat bekerja sama agar dalam keadaan yang baik.
- e) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana manajer berupaya memberikan komunikasi, bantuan dan dukungan yang jelas kepada bawahannya.
- f) Kontrol yaitu mengacu pada jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengamati dan memataui perilaku pekerja.

- g) Identitas yaitu sejauh mana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan bukan dengan kelompok kerja atau lini pekerjaan tertentu.
- h) Sistem penghargaan yaitu tingkatan dimana penghargaan, kenaikan gaji dan promosi didasarkan pada kriteria kinerja karyawan bukan berdasarkan senioritas atau perlakuan istimewa.
- i) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana pekerja didorong untuk mengungkapkan konflik dan kritis secara terbuka.
- j) Pola komunikasi yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi terbatas batas otoritas hierarki formal (Heryanto, 2023).

Robbin (2006) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan risiko yaitu tingkatan dimana pekerja di dorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko.
- b) Perhatian pada hal detail yaitu dimana pekerja diharapkan menunjukkan akurasi, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c) Orientasi pada manfaat yaitu dimana manajemen berfokus pada hasil dan keuntungan bukan hanya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d) Orientasi pada orang yaitu keputusan manajemen mempertimbangkan dampak positif terhadap orang-orang dalam organisasi.
- e) Orientasi pada tim yaitu aktivitas kerja didasarkan pada tim bukan individu.

- f) Agresivitas yaitu sejauh mana orang-orang itu bekerja dengan agresif dan kompetitif.
- g) Stabilitas yaitu menekankan dimana budaya organisasi yang sudah baik agar dapat dipertahankan (Puput Ulina Hutasoit, Lusiah, 2020).

Dari pendapat Robbin (2006) maka penulis akan mengambil tujuh indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka menghasilkan apa yang disebut kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar, tujuan dan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai standar dan etika tanpa melanggar hukum, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Muis et al., 2018).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja adalah ukuran hasil keberhasilan keseluruhan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dalam berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja sasaran atau standar yang ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kurnia Dewi, 2020).

Menurut mangkunegara dalam Nisfu (2021) kinerja adalah hasil kerja dalam diri seorang karyawan dan organisasi. Penyajian hasil kerja tidak hanya terbatas pada jabatan fungsional atau organisasi saja, namun berlaku secara umum bagi pegawai pada seluruh tingkatan organisasi. Dari berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kinerja yang memenuhi harapan.

b. Pengertian Pegawai

Widjaja dalam Khasanah Izhar berpendapat pegawai merupakan aset utama suatu organisasi karena merupakan tenaga kerja manusia, baik jasmani maupun rohani (mental dan spiritual) yang selalu dibutuhkan. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia yang menciptakan kerja, unsur-unsur yang melaksanakan kerja dan organisasi, selalu dibutuhkan dan merupakan modal utama suatu organisasi (Khasanah Izhar, 2023)

Munasef dalam Dj & Pusat (2018) menyatakan bahwa pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan imbalan jasa berupa gaji atau tunjangan dari suatu instansi atau swasta, orang yang di tugaskan langsung oleh manajer sebagai eksekutif yang melaksanakan tugas dan menghasilkan pekerjaan yang diharapkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

c. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robbin dalam Paparang et al. (2021) kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai ketika melaksanakan tugas yang diberikan sesuai standar yang ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai

kinerja yang tinggi. Sekalipun rencana tersebut telah dipikirkan dengan matang, akan sia-sia jika rencana yang dilaksanakan tidak memenuhi syarat dan dipersiapkan dengan penuh semangat terhadap pekerjaannya.

Dalam pandangan Umam dalam Siahaan & Bahri (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan peran dan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dan dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat orang tersebut bekerja. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai menacu pada kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Kontribusi hasil penilaian kinerja akan sangat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan organisasi. Secara khusus manfaat penilaian kinerja menurut Umam (2018) yaitu:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b) Perbaikan kinerja
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Faktor individual terdiri atas kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b) Faktor psikologis terdiri atas persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
- c) Faktor organisasi terdiri atas sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Hasibuan (2003) menyatakan prestasi kerja pegawai dapat diukur oleh beberapa indikator diantaranya:

- a) Kualitas kerja yaitu mencakup ketelitian dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.
- b) Kuantitas kerja yaitu mencakup efektivitas yang diberikan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c) Waktu kerja yaitu mencakup kecepatan dan ketepatan karyawan dalam melakukan tugas yang telah ditentukan oleh pimpinan (Siahaan & Bahri, 2019).

Robbin (2016) mengemukakan kinerja karyawan dapat diukur dengan enam indikator pengukuran kinerja diantaranya:

- a) Kualitas kerja yaitu dapat digambarkan dari tingkat baik atau buruknya prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- b) Kuantitas kerja yaitu aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang diproduksi, diberikan atau diselesaikan oleh

personel dalam tugas pokok dengan tujuan yang disepakati dalam tugas pokok.

- c) Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan dalam hal mencocokkan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas yaitu tingkat pemanfaatan sumber daya suatu organisasi berupa tenaga, dana, teknologi dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja masing-masing departemen dalam pemanfaatan sumber daya.
- e) Kemandirian yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa dukungan, arahan atau bimbingan dari atasan (khoerul ummah, 2022).

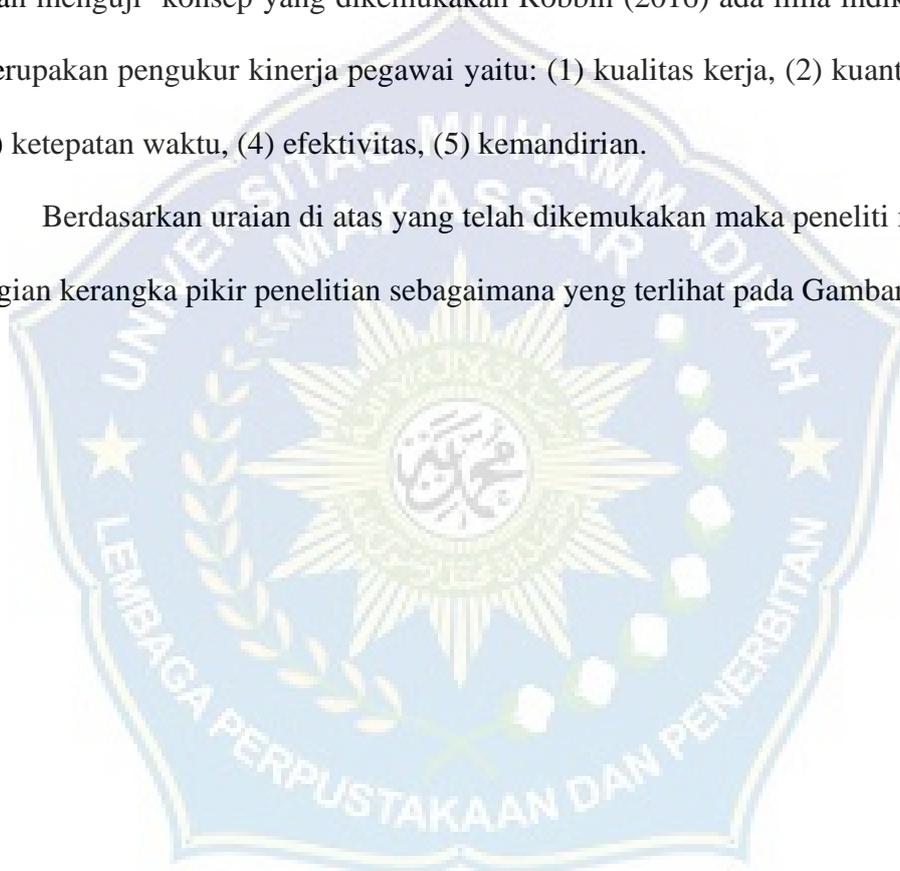
C. Kerangka Pikir

Budaya organisasi dalam suatu instansi pemerintahan memiliki pengaruh sangat besar untuk mengukur kinerja suatu pegawai. Untuk mencapai pokok-pokok kepegawaian yang taat pada hukum dan aturan perundang-undangan, pegawai yang menyadari adanya budaya organisasi akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan serta berkewajiban menyelesaikan tugas dengan teratur dan akurat. Hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan tujuan guna menganalisis besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang masih didapati berbagai macam permasalahan yang telah dikemukakan di latar belakang. Pada penelitian ini

variabel budaya kerja sebagai variabel X (bebas/independen) akan menguji konsep yang dikemukakan oleh Robbin (2006) dengan tujuh indikator yaitu: (1) yaitu inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian pada hal detail, (3) orientasi pada manfaat, (4) orientasi pada orang, (5) orientasi pada tim, (6) agresivitas, (7) stabilitas. Adapun variabel kinerja pegawai sebagai variabel Y dalam penelitian ini akan menguji konsep yang dikemukakan Robbin (2016) ada lima indikator yang merupakan pengukur kinerja pegawai yaitu: (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, (5) kemandirian.

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan maka peneliti menyusun bagian kerangka pikir penelitian sebagaimana yang terlihat pada Gambar 2.1





Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara bagi permasalahan yang bersifat prasangka sebab masih perlu dibuktikan kebenarannya. Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dengan Hipotesis Alternatif (H_1) digunakan dengan maksud untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel diatas. Berdasarkan kerangka pikir yang telah disusun, maka ada beberapa dalam penelitian ini, yaitu:

H_0 = Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

H1 = Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

E. Definisi Operasional Variabel

Menurut Purwanto (2019) definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matrik, yaitu : nama variabel, deskripsi variabel, alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan. Dengan demikian memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan pengembangan dan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi dan menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Budaya organisasi merupakan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi dengan variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terhadap masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini operasional variabel dari penelitian ini yaitu:

1. Budaya Organisasi (Variabel Bebas)

- a. Inovasi dan pengambilan risiko

Tahap dimana para pegawai di Kantor Camat Tallo dapat termotivasi untuk melakukan perubahan, memiliki inovasi yang tinggi sehingga menciptakan ide atau gagasan baru, memiliki keberanian menghadapi risiko dalam melakukan pekerjaan, memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Contoh pada kasus jika terjadi permasalahan yang diakibatkan oleh suatu pegawai maka pegawai yang lain juga harus ikut menanggung risikonya.

- b. Perhatian pada hal detail

Suatu tahap dimana para pegawai di Kantor Camat Tallo diharapkan dapat memperhatikan detail kecil pada saat bekerja sehingga para pegawai mampu bekerja secara akurat dan memberikan hal-hal baik pada organisasi. Seperti, pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat. Selain itu pimpinan atau Camat Kecamatan Tallo harus memberikan arahan serta dapat berkomunikasi dengan jelas dan rinci tentang pekerjaan yang harus dilakukan oleh para pegawai.

- c. Orientasi pada hasil

Dalam hal ini berorientasi pada manfaat dimana Camat Kecamatan Tallo harus fokus pada hasil tidak hanya berfokus pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan hasil tersebut. Dalam bekerja, para pegawai

senantiasa menekankan pada hasil yang optimal dan kantor harus memberikan penghargaan kepada para pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja.

d. Orientasi pada manusia

Camat harus memberikan perhatian terhadap para pegawai dan melihat lebih dekat atau meninjau ulang setiap apa yang di kerjakan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tallo. Selain itu dalam berkerja para pegawai wajib melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh kantor.

e. Orientasi pada tim

Setiap pegawai di Kantor Kecamatan Tallo harus mengutamakan kerja tim atau kelompok dan setiap pegawai harus saling memahami, menghargai dan menjalin kerjasama antar pegawai sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Jika terjadi permasalahan dalam melakukan pekerjaan para pegawai harus menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama.

f. Agresivitas

Suatu kondisi dimana para pegawai akan cenderung lebih kompetitif dan juga agresif. Dengan kondisi tersebut, keseriusan yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tallo akan berdampak positif kepada organisasi seperti bekerja dengan giat, memiliki keseriusan yang tinggi pada pekerjaan serta melakukan sesuatu yang masuk akal terhadap pekerjaan. Disamping itu pimpinan atau Camat Kecamatan Tallo juga harus mendorong para pegawai agar dapat berpikir lebih maju.

g. Stabilitas

Suatu tahapan dimana para pegawai di Kantor Kecamatan Tallo melakukan segala aktivitas organisasi yang terfokuskan pada mempertahankan organisasi terhadap tekanan atau gangguan yang ada seperti para pegawai mengikuti aturan, prosedur dan menciptakan lingkungan kerja yang baik yang ada dalam organisasi. Namun pimpinan atau camat juga harus memastikan bahwa para pegawai merasa nyaman dengan organisasi atau instansi yang ditempati saat ini.

2. Kinerja Pegawai (Variabel Bebas)

a. Kualitas Kerja

Para pegawai di Kantor Camat Tallo harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang sedang dikerjakan dan juga para pegawai dituntut untuk dapat berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.

b. Kuantitas Kerja

Suatu hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh para pegawai di Kantor Kecamatan Tallo dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah kegiatan yang diselesaikan. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai harus mencapai target yang ditetapkan oleh pihak kantor. Selain itu para pegawai harus tetap fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun pimpinan sedang tidak di kantor.

c. Ketepatan waktu

Seorang pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya lebih awal daripada waktu yang telah ditetapkan dan berinisiatif tinggi agar pekerjaannya dapat segera terselesaikan dan taat terhadap aturan yang berlaku di Kantor Camat

Tallo. Kemudian untuk menghindari pekerjaan yang menumpuk, para pegawai dalam melaksanakan tugas tidak boleh menunda-nunda untuk di kerjakan.

d. Efektivitas

Pegawai di Kantor Kecamatan Tallo harus mampu memaksimalkan dalam penggunaan sumber daya seperti teknologi, tenaga, uang dan bahan baku dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Dengan adanya hal itu para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar dan juga target pekerjaan dari instansi dapat dipenuhi.

e. Kemandirian

Pegawai di Kantor Camat Tallo harus mampu melaksanakan suatu pekerjaannya tanpa perlu pengarahan dari pimpinan. Pegawai dituntut untuk harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai yang lain dalam mengambil keputusan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi

Waktu dan Penelitian yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 1 bulan yang dimulai pada tanggal 15 Juli sampai 15 Agustus. Adapun Lokasi penelitian sesuai dengan judul yang telah ditetapkan, Penelitian dilakukan di Kantor Camat Tallo. Peneliti ingin mengetahui budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Apakah budaya organisasi sudah kuat atau sebaliknya, karena peneliti melihat adanya masalah kurang disiplin pegawai. kedisiplinan merupakan suatu hal yang penting untuk produktivitas kinerja pegawai yang merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu instansi dan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti berharap dapat menemukan solusi atas masalah tersebut sebagai evaluasi pegawai dan instansi Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan alasan karena penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang pasti dengan perhitungan angka real dari aplikasi SPSS. Metode kuantitatif adalah cara untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono dalam Purwanto (2019) penelitian survei

kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengambil sample secara langsung dari populasi sehingga ditemukan hubungan-hubungan antar variabel.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono dalam Amin et al. (2023) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian yang mencakup objek atau subjek yang dapat kemudian diambil kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar yaitu sebanyak 53 orang.

Table 3.1
Jumlah Pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar

No	Karyawan Kantor Camat Tallo Kota Makassar	Jumlah
1.	PNS	20
2.	NON PNS	32
	Total	52

2. Sampel

Menurut Sugiono dalam Amin et al. (2023) menyatakan bahwa sampel ini merupakan jumlah kecil dalam yang dimiliki populasi tersebut dan dianggap mewakili. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono dalam Fajri et al. (2022) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi pegawai Kantor Tallo Kota Makassar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan langkah yang paling tepat dalam penelitian. Dengan tujuan mendapatkan data yang objektif dan valid dalam penelitian. Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer diperoleh dari hasil observasi dan pengisian kuesioner.

a. Observasi

Observasi merupakan teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian terhadap suatu peristiwa atau fenomena yang menyangkut kajian penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

b. Kuesioner

Kuesioner (Angket) adalah Teknik yang dilakukan dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Tujuan penyebaran kuesioner ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah tanpa merasa khawatir bila respon memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Nilai variabel yang diukur menggunakan instrument tertentu yang

bisa dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran data yaitu dengan Skala Likert. Dalam penelitian Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Secara sistematis kegunaan dari system ini adalah memberikan skor pada pertanyaan. Penggolongan skor jawaban pada Skala Likert dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- 2) Jawaban Setuju (S) diberi skor 3
- 3) Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
- 4) Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 1

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh berupa informasi tertulis dan dokumentasi serta laporan-laporan pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

a. Dokumentasi

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh informasi langsung dari Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang meliputi tentang jumlah data pegawai, letak geografis kantor, peraturan-peraturan, laporan kegiatan dan foto atau gambar yang relevan dengan penelitian.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan data yang diperoleh dengan membaca literatur-literatur sebagai bahan referensi seperti buku, jurnal, catatan serta hasil penelitian

terdahulu dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungan dengan objek yang diteliti.

E. Teknik Analisis Data

Data penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan dimana setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul.

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistic deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Selain itu, analisis juga digunakan dalam mengidentifikasi karakteristik responden yang berpengaruh terhadap variabel penelitian. Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan mean atau rata-rata (pengukuran tendensi sentral) dan perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus :

n : skor yang diperoleh

N : skor yang ideal

% : persentase

2. Regresi Linear Sederhana

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pengukuran statistic dengan bantuan SPSS. Teknik analisis regresi linear sederhana digunakan

untuk melihat dari variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Digunakan pula untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

$$Y=a+bx$$

Keterangan Rumus:

Y = kinerja Pegawai

X = Budaya Organisasi

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 25*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula dalam menggunakan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

F. Teknik Pengabsahan Data

Data yang dikumpulkan melalui kuesioner penelitian diuji keabsahannya melalui uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Analisis data diawali dengan menggunakan uji validitas. Validitas merupakan suatu alat ukur menunjukkan kesesuaian dari alat ukur tersebut yaitu

item-item pernyataan dalam koesioner dengan napa yang ingin diukur. Oleh karena itu, semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka pendekatan yang digunakan adalah corrected item-total correlation.

Uji validitas digunakan dalam pengukuran valid atau tidak validnya pertanyaan pada koesioner. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan. Dalam hal ini dilakukan uji koefisien korelasi. Bila korelasi faktor tersebut positif dan besarnya 0,267 ke atas maka instrument yang digunakan dapat dikatakan valid.

Uji Validitas X

Dasar pembilang Uji Validitas Pearson

Jika nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = \text{valid}$

Jika nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel} = \text{tidak valid}$

Tabel 3.2
Uji Validitas Variabel X

Item Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Hasil
Q1	0,282	0,268	valid
Q2	0,317	0,268	valid
Q3	0,269	0,268	valid
Q4	0,27	0,268	valid
Q5	0,288	0,268	valid
Q6	0,409	0,268	valid
Q7	0,489	0,268	valid
Q8	0,359	0,268	valid
Q9	0,337	0,268	valid
Q10	0,299	0,268	valid
Q11	0,318	0,268	valid
Q12	0,296	0,268	valid
Q13	0,286	0,268	valid
Q14	0,309	0,268	valid
Q15	0,364	0,268	valid
Q16	0,276	0,268	valid
Q17	0,301	0,268	valid
Q18	0,274	0,268	valid
Q19	0,428	0,268	valid
Q20	0,275	0,268	valid

Q21	0,368	0,268	valid
Q22	0,567	0,268	valid
Q23	0,51	0,268	valid
Q24	0,408	0,268	valid
Q25	0,462	0,268	valid
Q26	0,623	0,268	valid
Q27	0,565	0,268	valid
Q28	0,556	0,268	valid

Uji Validitas Y

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Hasil
Q1	0,651	0,268	valid
Q2	0,672	0,268	valid
Q3	0,284	0,268	valid
Q4	0,332	0,268	valid
Q5	0,541	0,268	valid
Q6	0,592	0,268	valid
Q7	0,522	0,268	valid
Q8	0,644	0,268	valid
Q9	0,393	0,268	valid
Q10	0,427	0,268	valid
Q11	0,668	0,268	valid
Q12	0,424	0,268	valid
Q13	0,548	0,268	valid
Q14	0,565	0,268	valid
Q15	0,481	0,268	valid
Q16	0,461	0,268	valid
Q17	0,513	0,268	valid
Q18	0,596	0,268	valid
Q19	0,314	0,268	valid
Q20	0,276	0,268	valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dalam mengukur data dari hasil kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil

dari waktu ke waktu. Reliabilitas di ukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α).
suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	48



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kecamatan Tallo

1. Sejarah Kantor Kecamatan Tallo

Kecamatan Tallo merupakan salah satu dari 15 kecamatan di Kota Makassar yang terletak sebelah utara Kota Makassar dengan pusat pemerintahannya berada di kelurahan Ujung Pandang Baru yang berbatasan dengan Selat Makassar di sebelah Utara, Kecamatan Tamalanrea di sebelah Timur, Kecamatan Bontoala di sebelah Selatan, dan Kecamatan Ujung Tanah di sebelah Barat. Dari catatan sejarah, Kecamatan Tallo merupakan peninggalan sejarah yang fundamental dengan keberadaan Kompleks Makam Kuno Raja-Raja Tallo. Dimana pada zaman Raja Tallo Sultan Abdullah Awwalul Islam yang pertama kali memeluk agama Islam yang menandai hari lahirnya Kota Makassar. Sebanyak 3 Kelurahan di Kecamatan Tallo merupakan daerah Pesisir dan 12 Kelurahan lainnya merupakan daerah Daratan dengan topografi ketinggian antara permukaan laut. Kecamatan Tallo tercatat memiliki luas wilayah sekitar 8,75 km². Registrasi penduduk akhir tahun 2021, jumlah penduduk Kecamatan Tallo tercatat sebanyak 134.474 jiwa, 15 Kelurahan serta 77 RW dan 465 RT kemudian total Rumah Tangga sebanyak 35,627.

Sama seperti penduduk Kota Makassar pada umumnya, penduduk Kecamatan Tallo mempunyai latar belakang yang majemuk dilihat dari sudut pandang agama dan keyakinan serta latar belakang sosial budaya. Adapun wilayah Administratif

Kecamatan Tallo terdiri atas 15 kelurahan. Kelurahan Lakkang tercatat memiliki wilayah paling luas yakni 1,65 km², sedangkan Kelurahan Wala-Walaya memiliki luas wilayah terkecil dengan luas 0,11 km².

2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Tallo

Rencana strategis yang disusun mengandung visi, misi, tujuan, sasaran, kebijakan program dan kegiatan yang realistis dengan mengantisi serta mengarahkan semua anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dengan tujuan dan pengembangan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar. Berikut pernyataan visi dan misinya.

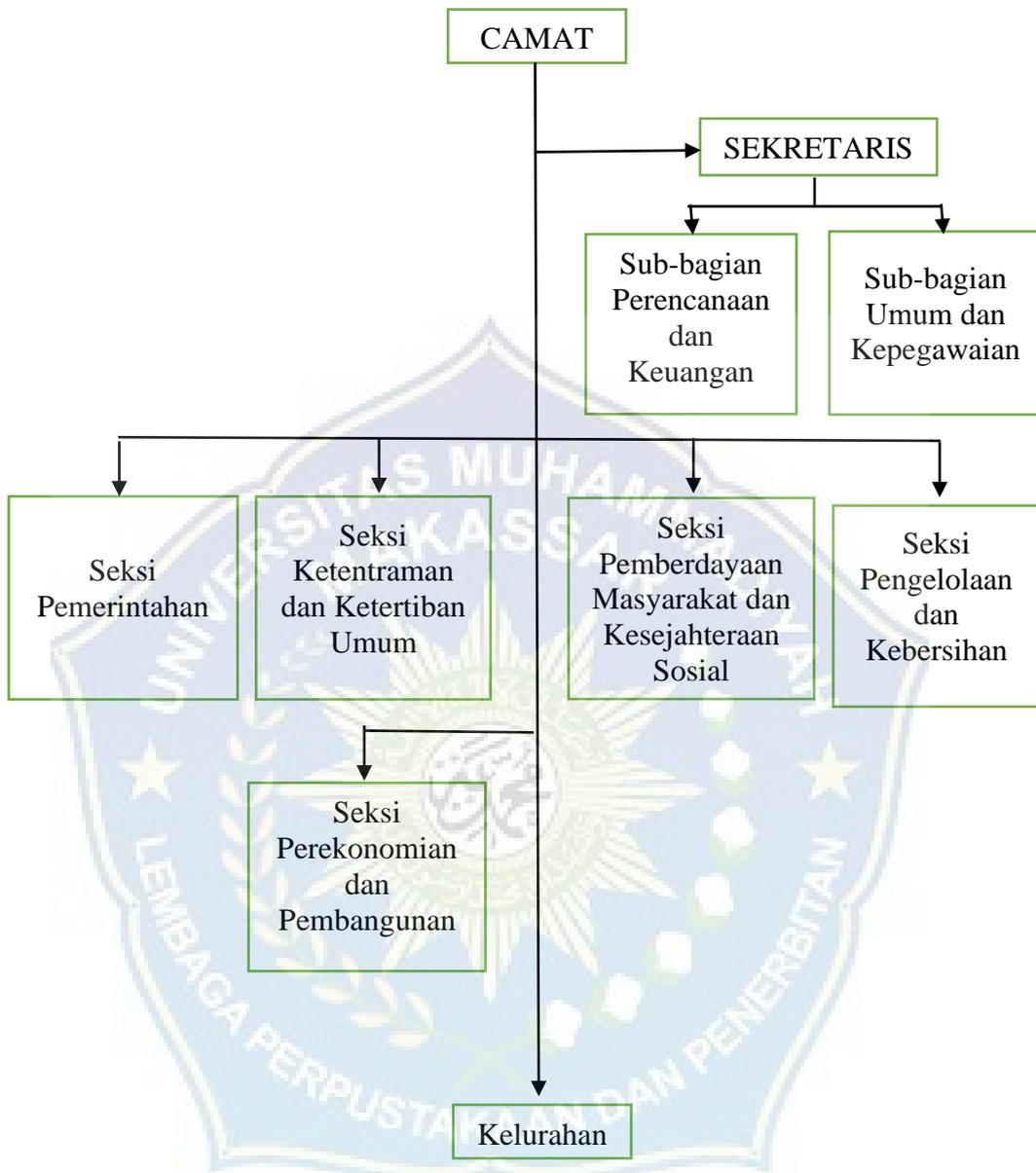
Visi :

“Mewujudkan Kecamatan Tallo sebagai pelayanan publik yang ramah untuk semua”

Misi :

- a. Peningkatan pelayanan publik yang cepat dan ramah.
 - b. Peningkatan Ekonomi Masyarakat melalui UKM.
 - c. Peningkatan Kualitas Lingkungan yang asri dan nyaman.
- c. Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kecamatan Tallo Kota Makassar

Struktur Organisasi



Sumber: Data pimer yang diolah tahun 2024

d. Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural

Penjabaran tugas pokok dan fungsi berdasarkan jabatan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

a. Camat

Camat mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan pemeritahan di wilayah kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat kelurahan. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merumuskan dan melaksanakan urusan pemerintahan umum di wilayah Kecamatan.
- 2) Merumuskan dan melaksanakan visi dan misi Kecamatan
- 3) Merumuskan dan mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan Sekretariat dan Seksi Pemerintahan Kinerja Lurah dan RT/RW. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah, Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi, Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial dan Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan.
- 4) Merumuskan Rencana Strategis (RESTR) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) dan Perjanjian Kinerja (PK) Kecamatan.
- 5) Mengoordinasikan dan merumuskan bahan penyiapan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan.

- 6) Merumuskan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan.
- 7) Merumuskan Standar Operational Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) Kecamatan.
- 8) Mengoordinasikan Pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana.
- 9) Melakukan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Instansi Vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintah.
- 10) Melakukan koordinasi dan sinkronasi perencanaan dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Instansi Vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan.

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi di lingkungan Kecamatan. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Sekretariat.
- 2) Melaksanakan penyusunan kebijakan teknis urusan perencanaan, pelapor, keuangan, umum dan kepegawaian.
- 3) Mengoordinasikan pelaksanaan tugas Subbagian Perencanaan dan Keuangan dan Subbagian Umum dan Kepegawaian.

- 4) Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Sekretariat.
- 5) Mengoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Sekretariat.
- 6) Mengoordinasikan setiap bidang dalam penyusunan Rencana Strategis (RENSRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) DAN Perjanjian Kinerja (PK), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya.
- 7) Mengoordinasikan setiap seksi dalam penyusunan bahan penyusunan Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD), Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) DAN Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) kota dan segala bentuk pelaporan lainnya sesuai bidang tugasnya.
- 8) Mengoordinasikan setiap seksi dalam penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Pelayanan (SP) Kecamatan.
- 9) Mengoordinasikan setiap seksi dalam pembinaan dan pengembangan kapasitas organisasi dan tata laksana.

10) Mengoordinasikan penyelenggara urusan ketatausahaan, administrasi kepegawaian, administrasi keuangan dan aset serta urusan kehumasan, dokumentasi dan protokoler Kecamatan.

c. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

Subbagian Perencanaan dan Keuangan memiliki tugas menyiapkan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan serta pelaksanaan administrasi dan akuntansi keuangan. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Subbagian Perencanaan dan Keuangan.
- 4) Menghimpun bahan dan Menyusun Rencana Strategis (RENSTRA) dan Rencana Kerja (RENJA), Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) dan Perjanjian Kinerja (PK) Kecamatan.
- 5) Menghimpun bahan dan Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) atau Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kecamatan.

- 6) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan kegiatan dari setiap seksi sebagai bahan evaluasi.
- 7) Melaksanakan kegiatan administrasi dan akuntansi keuangan di lingkup kecamatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 8) Meneliti dan menverifikasi kelengkapan Surat Perintah Pembayaran (SPP) dan dokumen pencairan anggaran lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 9) Menyiapkan dan menerbitkan Surat Perintah Pembayaran (SPM) lingkup Kecamatan.
- 10) Menyusun segala bentuk pelaporan keuangan lingkup kecamatan sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

d. Subbagia Umum dan Kepegawaian

Subbagian Umum dan Kepegawaian memiliki tugas melakukan urusan umum, penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RPKA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Subbagian Umum dan Kepegawaian.

- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA/DPPA) Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- 4) Mengatur administrasi dan pelaksana surat masuk dan surat keluar sesuai dengan tata naskah dinas yang berlaku.
- 5) Melaksanakan urusan administrasi kepegawaian di lingkup Kecamatan.
- 6) Meminta dan menganalisa rencana kebutuhan barang unit dari setiap seksi.
- 7) Membuat daftar kebutuhan barang dan rencana tahunan barang unit.
- 8) Menyusun kebutuhan biaya pemeliharaan barang.
- 9) Melaksanakan pengadaan, pemeliharaan dan pendistribusian barang di lingkup Kecamatan.
- 10) Melakukan penyimpanan dokumen dan surat berharga lainnya tentang barang inventaris Daerah.

e. Seksi Pemerintah, Kinerja Lurah dan RT/RW

Seksi Pemerintah, Kinerja Lurah dan RT/RW memiliki tugas menyiapkan bahan pengoordinasian penyelenggaraan pemerintahan Kecamatan serta penilaian terhadap kinerja Lurah dan RT/RW. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT/RW.
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT/RW.

- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Pemerintahan, Kinerja Lurah dan RT/RW.
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi dan sinkronisasi kegiatan pemerintahan yang dilakukan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan instansi vertikal di tingkat Kecamatan.
- 5) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan tingkat Kecamatan.
- 6) Menyiapkan bahan bimbingan, supervise, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi kelurahan.
- 7) Mengumpulkan bahan dalam rangka pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa serta pembinaan kerukunan hidup beragama.
- 8) Menyelenggarakan fasilitas pelaksanaan lomba/penilaian kelurahan.
- 9) Melaksanakan administrasi pemberian rekomendasi yang bersesuaian dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 10) Menyiapkan bahan koordinasi dan penyelenggaraan penilaian terhadap kinerja Lurah, Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW).

f. Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah

Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah memiliki tugas menyiapkan bahan pengkoordinasian penyelenggaraan pembinaan ketentraman, ketertiban dan penegakan pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah.
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah.
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksana Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Ketentraman, Ketertiban dan Penegakan Peraturan Daerah.
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor dan/atau Komando Rayon Militer mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kecamatan.
- 5) Menyiapkan bahan dan melakukan koordinasi dengan pemuka agama yang ada di wilayah kerja Kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum di Masyarakat.
- 6) Menyiapkan bahan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tugas dan fungsinya di bidanag penerapan peraturan perundang-undangan.
- 7) Melaksanakan pembinaan terhadap Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat (LINMAS) yang berada di wilayah kerja Kecamatan.
- 8) Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan tanggap bencana di wilayah kerja Kecamatan.

- 9) Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan pembinaan ketentraman dan ketertiban serta kemasyarakatan di wilayah kerja Kecamatan.
- 10) Melaksanakan administrasi pemberian rekomendasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

g. Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi

Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi mempunyai tugas melakukan pengkoordinasian dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian, Pembangunan dan pengembangan sistem manajemen informasi wilayah kecamatan dan kelurahan. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi.
- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi.
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Perekonomian, Pembangunan dan Pengembangan Sistem Manajemen Informasi.
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan instansi vertikal yang tugas dan fungsinya di bidang

pembangunan dan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

- 5) Menyiapkan bahan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum.
- 6) Menyiapkan bahan pengoordinasian pengembangan sistem manajemen informasi di Kecamatan.
- 7) Menyiapkan bahan pengoordinasian perencanaan dan penyelenggaraan pembangunan di wilayah kerja Kecamatan.
- 8) Menyiapkan bahan pengoordinasian perencanaan dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian kelurahan.
- 9) Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan pungutan atas pajak dan retribusi daerah wilayah kerja Kecamatan.
- 10) Mengevaluasi pelaksanaan tugas dan menginventarisasi permasalahan dilingkup tugasnya serta mencari alternatif pemecahannya.

h. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial

Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial memiliki tugas melakukan pengkoordinasian dan penyelenggaraan pembinaan pemberdayaan masyarakat Kecamatan dan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial.

Adapun rincian tugasnya yaitu:

- 1) Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.

- 2) Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.
- 3) Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA/) Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial.
- 4) Menyiapkan bahan pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan kesejahteraan sosial.
- 5) Menyiapkan bahan pembinaan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) kelurahan di wilayah Kecamatan.
- 6) Menyiapkan bahan fasilitasi pengembangan sumber daya manusia tenaga teknis pemberdayaan masyarakat Kecamatan.
- 7) Menyiapkan bahan fasilitasi pemberian bantuan stimulasi bagi lembaga kemasyarakatan.
- 8) Menyiapkan bahan penyelenggaraan kegiatan gerakan Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK).
- 9) Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM).
- 10) Menyiapkan bahan pengoordinasian pelaksanaan penanggulangan masalah sosial.

i. Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan

Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan memiliki tugas melakukan pengoordinasian dan penyelenggaraan pengelolaan kebersihan, sampah dan taman di wilayah Kecamatan. Adapun rincian tugasnya yaitu:

- a. Merencanakan, menyusun dan melaksanakan program dan kegiatan Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan.
- b. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA/RKPA), Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan.
- c. Melaksanakan dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA/DPPA) Seksi Pengelolaan Kebersihan dan Pertamanan.
- d. Menyiapkan bahan pengoordinasian penyelenggaraan pengelolaan kebersihan di wilayah kerja Kecamatan.
- e. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga masyarakat dalam pengelolaan kebersihan.
- f. Menyiapkan bahan pemberdayaan masyarakat dalam pengelolaan kebersihan.
- g. Menyiapkan bahan pengoordinasian penyusunan dan penetapan jadwal pengambilan sampah di kelurahan.
- h. Menyiapkan bahan pengoordinasian penyelenggaraan pemilihan, pengumpulan, pengangkutan pemrosesan akhir sampah serta pembatasan timbunan sampah kepada prousen /industry
- i. Menyiapkan bahan pengoordinasian penyediaan sarana dan prasarana penanganan sampah.
- j. Menyiapkan bahan pengoordinasian pembangunan, pemeliharaan, penataan, pengembangan fungsi dan pengakserasian taman-taman yang ada di wilayah kerja Kecamatan.

B. Karakteristik Data Responden

Pengambilan data yang dilakukan penulis di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar merupakan data yang diperoleh dari kuesioner berupa daftar pertanyaan yang terkait dari dua variabel yang diteliti yaitu variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja Pegawai. Setiap responden memiliki total skor masing-masing pada kedua variabel tersebut. Total kuesioner yang dibagikan penulis pada penelitian ini sebanyak 53 dimana yang menjadi responden yaitu semua pegawai Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar.

1. Gambaran Umum Responden

Pengambilan sampel yang dilakukan di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar dengan jumlah responden sebanyak 52 orang terdiri dari 20 orang yang berstatus pns dan 32 orang yang berstatus non pns.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	persentase
Laki-Laki	29	55,77%
Perempuan	23	44,23%
Total	52	100%

(sumber data: Microsoft Excel)

Berdasarkan tabel 4.1 ini dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 55,77% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang dengan hasil persentase 44,23%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Frekuensi	Persentase
21 - 30	20	38,46%
31 - 40	13	25%
41 - 50	14	26,92%
51 - 60	5	9,62%
Total	52	100%

(sumber data: Microsoft Excel)

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, dimana responden yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 20 orang atau 38,46%, usia 31 – 40 tahun berjumlah 13 orang atau 25%, usia 41 – 50 tahun berjumlah 14 orang atau 26,92% dan usia 51 – 60 tahun berjumlah 5 orang atau 9,62%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu usia 21 – 30 sebanyak 20 orang atau 38,46% dari total 52 orang pegawai.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	16	30,77%
D3	1	1,92%
S1	30	57,69%
S2	5	9,62%
Total	52	100%

(sumber data: Microsoft Excel)

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir mulai dari SMA – S2 responden yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang atau 30,77%, berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 1,92%, berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 57,69% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 9,62%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa

responden terbanyak berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini yaitu yang berpendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 57,69% dari total 52 orang pegawai.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dianut oleh para anggota organisasi yang dapat menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dapat dilihat pada indikator budaya organisasi di bawah ini yang kemudian akan diuraikan dan selanjutnya akan dilakukan analisis data pada variabel budaya organisasi. Adapun indikatornya yaitu:

a. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Inovasi dan pengambilan risiko merupakan tahap dimana para pegawai memiliki inovasi dan berani mengambil risiko dalam melakukan suatu pekerjaan. Maka untuk mengetahui indikator budaya organisasi untuk itu dapat dilihat dari jawaban responden yang kemudian akan dideskripsikan atau dianalisis berdasarkan jawaban ke 52 responden tersebut. Indikator inovasi dapat dilihat pada sub indikator tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan responden terhadap indikator Inovasi dan Pengambilan Risiko

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	37	71,15%	15	28,85%	0	0	0	0	193	92,78%
P2	32	61,54%	20	48,46%	0	0	0	0	188	90,38%
P3	48	92,31%	4	7,69%	0	0	0	0	204	98,1%
P4	42	80,77%	10	19,23%	0	0	0	0	198	95,19%
Rata-rata									195,75	94,11%
Persentase = $\frac{n}{N} \times 100\% = \frac{195,75}{208} \times 100\% = 94,11\%$										

(Sumber: Data Primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.4 pada indikator Inovasi dan Pengambilan Risiko dengan kategori jawaban pada pernyataan P1 (saya mampu menciptakan ide-ide dalam suatu pekerjaan) yaitu ‘Sangat Setuju’ sebanyak 37 orang atau 71,15% dan yang memberikan jawaban “Setuju” sebanyak 15 orang atau 28,85% sedangkan yang menjawab “Kurang Setuju” tidak ada yang menjawab sehingga persentase 0% dan yang menjawab “Tidak Setuju” tidak ada sehingga persentase menjadi 0%. Dari hasil analisis maka peneliti menyimpulkan bahwa pegawai mampu menciptakan ide-ide yang baru dalam hal pekerjaan yang dimana dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 92,78%.

Pada P2 (Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja maka saya akan bertanggung jawab atas kesalahan saya) dengan kategori jawaban (Sangat Setuju” sebanyak 32 orang atau 61,54% dan yang memberikan jawaban “Setuju” sebanyak 20 orang atau 48,46% sedangkan yang menjawab ‘Kurang Setuju” tidak ada dengan persentase 0% dan yang menjawab “Tidak Setuju” tidak ada dengan persentase 0%. Dari hasil analisis tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa pegawai mampu bertanggung jawab jika pegawai tersebut melakukan kesalahan dalam bekerja. Dengan hasil ini maka dapat termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 90,38%.

Kemudian P3 yaitu (Saya berani menghadapi permasalahan dalam melaksanakan tugas) dan responden yang memberikan kategori “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang atau 92,31%, kemudian yang memberikan jawaban “Setuju “ sebanyak 4 orang atau 7,69%. Selanjutnya yang memberikan jawaban “Kurang

Setuju” tidak ada atau 0% dan kategori “Tidak setuju” tidak ada yang menjawabnya dengan persentase 0%. Hasil analisis penulis mengenai pernyataan di atas menyimpulkan bahwa pegawai berani menghadapi permasalahan dalam melaksanakan tugas dan termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 98,1%.

Pada P4 yaitu (pimpinan memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil Keputusan). Dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” yang memilih sebanyak 42 orang atau 80,77%, yang memberikan jawaban “Setuju” sebanyak 10 orang atau 19,23% sedangkan yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada dengan persentase keduanya 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan diatas dapat menyimpulkan bahwa pegawai memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan saat menyelesaikan pekerjaannya dengan persentase 95,19%.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator Inovasi dan Pengambilan Risiko di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa pegawai pada kantor tersebut memiliki inovasi yang tinggi dan berani dalam mengambil risiko dalam bekerja dengan tanggung jawabnya masing-masing dengan persentase 95,55% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

b. Perhatian Pada Hal Detail

Suatu tahapan dimana para pegawai diharapkan memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal yang detail. Untuk itu berdasarkan penjelasan tersebut dan adapun jawaban responden berdasarkan indikatornya yang kemudian akan dianalisis hasil dari jawaban tersebut pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Perhatian Pada Detail

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	45	86,54%	7	13,46%	0	0	0	0	201	96,63%
P2	38	74,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194	93,26%
P3	30	57,69%	21	40,38%	1	1,92%	0	0	185	88,94%
P4	28	53,85%	23	44,23%	1	1,92%	0	0	183	87,98%
Rata-rata									190,75	91,7%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{190,75}{208} \times 100\% = 91,7\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.5 pada indikator Perhatian Pada Hal Detail pada P1 yaitu (saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 45 orang atau 85,54% dan yang memberikan jawaban “Setuju” sebanyak 7 orang atau 13,46% kemudian yang menjawab “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada dengan persentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas yaitu para pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat di Kantor Kecamatan Tallo dalam hal ini para pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan dengan tepat dan memiliki kecermatan sehingga dapat menciptakan hasil yang baik dengan persentase 96,63%, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (pimpinan menuntut pegawai untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 74,08 persen. Kategori yang memilih “Setuju” berjumlah 14 orang atau 26,92%. Selanjutnya untuk yang memilih kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak

Setuju” tidak ada atau dengan persentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa pegawai dituntut untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja sehingga tidak terjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 93,26%, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (pimpinan memberikan arahan serta komunikasi yang jelas dan rinci tentang pekerjaan yang harus dilakukan pegawai) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 30 orang atau 57,69% dan yang memberikan jawaban untuk kategori “Setuju” sebanyak 21 orang atau 40,38 persen. Selanjutnya untuk kategori “Kurang Setuju” yang memberikan jawaban sebanyak 1 orang atau 1,92% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dengan persentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan dapat mempermudah pekerjaan dengan persentase 88,94% sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya selalu berpekaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang atau 53,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 23 orang atau 44,23%. Kemudian yang memilih kategori “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang atau 1,92% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dengan persentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa para pegawai dalam bekerja selalu berpekaian sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh kantor dengan persentase 87,98% sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator perhatian pada hal detail di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa pegawai dikantor tersebut dalam melakukan pekerjaan sangat memperhatikan secara rinci serta melakukannya dengan detail dengan persentase 91,7% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

c. Orientasi Pada Hasil

Suatu tingkatan dimana pimpinan memutuskan perhatian pada hasil, sehingga mampu meningkatkan peluang dalam mencapai hasil yang baik. Dari penjelasan di atas dapat kita lihat jawaban responden yang terkait dari indikator orientasi pada hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Hasil

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $e \frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197	94,71%
P2	39	75%	13	25%	0	0	0	0	195	93,75%
P3	38	73,08%	13	25%	1	1,92%	0	0	192	92,3%
P4	28	53,85%	23	44,23%	1	1,92%	0	0	183	87,98%
Rata-rata									191,75	92,18%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{191,75}{208} \times 100\% = 92,18\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.6 pada indikator orientasi pada hasil pada P1 yaitu (kantor dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja) dengan kategori jawaban “Sangat

Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 1 orang atau 21,15%. Kemudian untuk kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada yang menjawab atau dengan perentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa para pegawai sangat senang jika pihak kantor memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja yang dimana, dapat membuat para pegawai termotivasi dalam bekerja dengan adanya penghargaan tersebut dengan persentase sebesar 94,71%, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (kantor memberikan fasilitas yang bagus dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang atau 75% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 13 orang atau 25%. Kemudian yang memilih untuk kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase keduanya 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa para pegawai sangat membutuhkan fasilitas yang dapat menunjang dan memberi kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menciptakan hasil yang baik dengan persentase sebesar 93,75% sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja sehingga menciptakan hasil yang optimal) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 73,08% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 13 orang atau 25%. Kemudian yang memilih kategori “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang atau 1,92%, selanjutnya yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis penulis dari pernyataan di atas

menyimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tallo para pegawai selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja demi menciptakan hasil yang optimal sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dengan persentase sebesar 92,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya dituntut berorientasi pada hasil kerja yang baik) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang atau 53,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 23 orang atau 44,23%. Kemudian yang memilih kategori “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang atau 1,92%, selanjutnya yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa para pegawai dituntut dalam bekerja harus berorientasi pada hasil kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 87,98% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator orientasi pada hasil di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa para pegawai pada kantor tersebut sangat fokus pada tujuan dan melakukan pekerjaan dengan menekankan hasil kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 9218% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

d. Orientasi Pada Manusia

Suatu tingkatan dimana hasil kerja pegawai tergantung dari anggota organisasi yang bergerak di dalamnya. Dari penjelasan di atas dapat kita lihat jawaban responden yang terkait dari orientasi pada manusia berdasarkan sub indikatornya yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Manusia

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	32	61,54%	20	38,48%	0	0	0	0	188	90,38%
P2	36	69,23%	16	30,77%	0	0	0	0	192	92,3%
P3	32	61,54%	20	38,48%	0	0	0	0	188	90,38%
P4	33	63,46%	19	36,54%	0	0	0	0	189	90,86%
Rata-rata									189,25	90,98%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{189,25}{208} \times 100\% = 90,98\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.7 pada indikator orientasi pada manusia pada P1 yaitu (pimpinan memberikan perhatian terhadap pegawai) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang atau 61,54% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 20 orang atau 38,48%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tallo pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap pegawai dengan baik saat melakukan pekerjaan dengan persentase 91,7% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (dalam melakukan pekerjaan saya harus melakukan pekerjaanya sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang atau 69,23% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 16 orang atau 30,77%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ada sehingga hal itu dapat

memudahkan dalam mencapai tujuan pada Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 92,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 32 orang atau 61,54% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 20 orang atau 38,48%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaannya pegawai senantiasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini dengan persentase sebesar 91,7% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 33 orang atau 63,46% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 19 orang atau 36,54%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak kantor sehingga pekerjaan pegawai dapat terlaksana dengan baik dengan persentase sebesar 90,86% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator orientasi pada manusia dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tallo tersebut berorientasi terhadap manusia atau pihak pimpinan sangat bergantung pada para pegawai dalam hal

pencapaian tujuan dan para pegawai melaksanakan pekerjaan target dengan persentase sebesar 90,98% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

e. Orientasi Pada Tim

Suatu tingkatan dimana pekerjaan diorganisir secara kerja tim bukan secara individu. Salah satu bentuk kerja sama yang baik yaitu bekerja secara tim untuk dapat cepat menyelesaikan pekerjaan dan untuk mencapai hasil yang baik. Dengan demikian untuk melihat pernyataan responden terkait indikator orientasi pada tim dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Orientasi Pada Tim

Pernyataan n	Jawaban Responden								Skor	Persentase $e \frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	3 4	65,38 %	1 8	34,62 %	0 0	0 0	0 0	0 0	190	91,34%
P2	3 8	73,08 %	1 4	26,92 %	0 0	0 0	0 0	0 0	194	93,26%
P3	3 4	65,38 %	1 7	32,7% %	1 0	1,92 %	0 0	0 0	189	90,86%
P4	2 7	51,92 %	2 3	44,23 %	2 0	3,85 %	0 0	0 0	181	87,01%
Rata-rata									188, 5	90,62%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{188,5}{208} \times 100\% = 90,62\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.8 pada indikator orientasi pada tim pada P1 yaitu (saya berusaha menjalin kerja sama demi mendapatkan hasil yang terbaik) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau 65,38% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 18 orang atau 34,62%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa

pegawai berusaha menjalin kerjasama dengan pegawai lainnya demi mendapatkan hasil kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan persentase sebesar 91,34 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 73,08% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 14 orang atau 26,92%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim di Kantor Kecamatan Tallo karena pegawai sadar bahwa apabila melakukan pekerjaan dengan kerjasama tim maka akan lebih memudahkan dalam pencapaian tujuan dengan persentase sebesar 93,26% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (jika terjadi permasalahan pada saat bekerja maka pegawai menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau 65,38% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 17 orang atau 32,7%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang atau 1,92% dan kategori yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa jika terjadi permasalahan, pegawai senantiasa menyelesaikan pekerjaan tersebut secara bersama-sama karena dapat mempermudah dalam menyelesaikan yang terjadi dengan persentase sebesar 90,86% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (dalam melakukan pekerjaan pegawai terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan pegawai lainnya) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 27 orang atau 51,92% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 23 orang atau 44,23%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang atau 2,85% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan di atas menyimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan, pegawai terlebih dahulu berkoordinasi dengan rekan kerja sehingga hal itu dapat memudahkan para pegawai lainnya dalam menjalankan tugasnya dengan persentase sebesar 87,01% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator orientasi pada tim di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dapat disimpulkan bahwa pada kantor tersebut berorientasi terhadap tim atau menfokuskan kerjasama antar pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaan sehingga hal tersebut mempermudah dalam pencapaian tujuan dengan persentase 90,62% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

f. Agresivitas

Satu tingkatan dimana orang-orang yang memiliki sifat agresif dan tidak bersantai-santai dalam melakukan pekerjaan. Dalam artian para pegawai harus bekerja dengan serius demi mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari itu untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menguraikan jawaban responden dari pertanyaan yang dibuat kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Agresivitas

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	36	69,23%	16	30,77%	0	0%	0	0%	192	92,3%
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0%	0	0%	197	94,71%
P3	40	76,92%	12	23,08%	0	0%	0	0%	196	94,23%
P4	34	65,38%	17	32,69%	1	1,92%	0	0%	189	90,86%
Rata-rata									193,5	93,02%
Persentase = $\frac{n}{N} \times 100\% = \frac{193,5}{208} \times 100\% = 93,02\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.9 pada indikator agresivitas dengan P1 yaitu (pimpinan mendorong pegawai untuk berpikir maju) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang atau 69,23% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 16 orang atau 30,77%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pimpinan di Kantor Kecamatan Tallo ingin mendorong para pegawai agar dapat berpikir maju agar para pegawai mampu melihat masa depan yang lebih baik dengan cara memberikan arahan-arahan kepada para pegawai dengan persentase sebesar 92,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya dituntut bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang

Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena bekerja dengan giat itu sudah menjadi tanggung jawab bagi setiap pegawai dengan persentase sebesar 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang atau 76,92% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 12 orang atau 23,08%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa hasil dari pekerjaan para pegawai sudah sesuai dengan prosedur atau sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak kantor dengan persentase sebesar 94,23% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (pimpinan sangat menghargai pendapat antar pegawai) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau 65,38% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 17 orang atau 32,69%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 1 orang atau 1,92% dan yang menjawab kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pimpinan sangat menghargai pendapat antar pegawai sehingga para pegawai merasa dihargai oleh pimpinannya dengan persentase sebesar 90,86% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator agresivitas dapat di simpulkan bahwa keagresivan para pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik hal itu dapat dilihat bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka bekerja dengan bersungguh-sungguh atau cepat menanggapi permasalahan yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja dalam melakukan pelayanan di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan persentase sebesar 93,02% sehingga termasuk dalam kategori "Sangat Baik".

g. Stabilitas

Suatu tahapan dimana aktivitas organisasi di fokuskan pada mempertahankan keadaan. Stabilitas adalah kemampuan yang dimiliki suatu komunitas ataupun organisasi untuk meredam berbagai macam ancaman ataupun tekanan dari luar dalam hal ini dapat dilihat bagaimana aktivitas para pegawai dalam suatu organisasi apakah sudah memenuhi aturan atau tidak yang mencakup semangat kerja, keikhlasan dan rasa nyaman dalam suatu organisasi. Dengan demikian untuk melihat pernyataan responden terkait indikator stabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Stabilitas

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	47	90,38%	5	9,62%	0	0	0	0	203	97,59%
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197	94,71%
P3	40	76,92%	12	23,08%	0	0	0	0	196	94,23%
P4	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194	93,26%
Rata-rata									197,5	94,95%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{197,5}{208} \times 100\% = 94,95\%$										

(sumber: Data primer yang diolah.2024)

Berdasarkan tabel 4.10 pada indikator stabilitas dengan P1 yaitu (saya mengedepankan visi dan misi kantor daripada kepentingan pribadi) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 47 orang atau 90,38% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 5 orang atau 9,62%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai mengedepankan visi dan misi daripada kepentingan pribadi. Hal itu dilakukan pegawai agar tercapainya suatu tujuan organisasi dengan persentase sebesar 97,59% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (kantor ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawainya) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,81% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pihak kantor memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai, dengan adanya jaminan masa depan yang baik maka hal itu akan membuat para pegawai merasa nyaman dalam bekerja dengan persentase sebesar 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya merasa nyaman dengan organisasi yang saya tempati saat ini) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 40 orang atau 76,92% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 12 orang atau 23,08%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa

perasaan nyaman yang didapatkan pegawai muncul karena adanya kestabilan di Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 94,23% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (jika terjadi perubahan terhadap organisasi ini, maka yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu merencanakan kembali dan tidak memaksakan keputusan pimpinan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 73,08% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 14 orang atau 26,92%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa di Kantor Camat Tallo Kota Maakassar jika akan terjadi perubahan dalam organisasi terlebih dahulu akan di diskusikan bersama dan tidak diputuskan sendiri oleh piminan sehingga hal itu akan memberikan saling menghargai demi kestabilan organisasi dengan persentase sebesar 93,26% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator stabilitas dapat disimpulkan bahwa kestabilan pada Kantor Camat Tallo Kota Makaasar sangat baik dilihat penjelasan diatas bahwa stabilitas perlu dilakukan supaya dapat bertahan dari ancaman yang mungkin akan terjadi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan persentase sebesar 94,95% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Berdasarkan hasil analisis data pada ke 7 (tujuh) indikator variabel X “Budaya organisasi” dapat disimpulkan pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden pada Variabel X “Budaya Organisasi”

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SS		S		KS		TS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P1	37	71,15%	15	28,85%	0	0	0	0	193
P2	32	61,54%	20	48,46%	0	0	0	0	188
P3	48	92,31%	4	7,69%	0	0	0	0	204
P4	42	80,77%	10	19,23%	0	0	0	0	198
P1	45	86,54%	7	13,46%	0	0	0	0	201
P2	38	74,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194
P3	30	57,69%	21	40,38%	1	1,92%	0	0	185
P4	28	53,85%	23	44,23%	1	1,92%	0	0	183
P1	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
P2	39	75%	13	25%	0	0	0	0	195
P3	38	73,08%	13	25%	1	1,92%	0	0	192
P4	28	53,85%	23	44,23%	1	1,92%	0	0	183
P1	32	61,54%	20	38,48%	0	0	0	0	188
P2	36	69,23%	16	30,77%	0	0	0	0	192
P3	32	61,54%	20	38,48%	0	0	0	0	188
P4	33	63,46%	19	36,54%	0	0	0	0	189
P1	34	65,38%	18	34,62%	0	0	0	0	190
P2	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194
P3	34	65,38%	17	32,7%	1	1,92%	0	0	189
P4	27	51,92%	23	44,23%	2	3,85%	0	0	181
P1	36	69,23%	16	30,77%	0	0	0	0	192
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
P3	40	76,92%	12	23,08%	0	0	0	0	196
P4	34	65,38%	17	32,69%	1	1,92%	0	0	189
P1	47	90,38%	5	9,62%	0	0	0	0	203
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
P3	40	76,92%	12	23,08%	0	0	0	0	196
P4	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194
Total									5.388
Rata-rata									192,42

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.11 mengenai tanggapan responden terhadap variabel Budaya Organisasi mempunyai total skor 5.338 dengan rata-rata 192,42 dari 28 item pernyataan yang didapatkan pada 7 indikator di variabel Budaya Organisasi. Adapun skor tertinggi pada item pernyataan di beri skor 4 dan skor terendah yang

diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum pada variabel X adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maximum} &= \text{skor tinggi pernyataan} \times N \times \text{Item pernyataan} \\ &= 4 \times 52 \times 28 \\ &= 5.824 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar diperoleh jumlah skor hasil perolehan dalam mengumpulkan data kuesioner sebanyak 5.338. maka tanggapan dari 52 responden untuk variabel Budaya Organisasi yaitu:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maximum}} \times 100\% = \frac{5.388}{5.824} \times 100\% = 92,51\%$$

Dari hasil variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai sebesar 92,51% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang di tunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkup instansi maupun swasta. Dapat dilihat pada indikator kinerja pegawai di bawah ini yang kemudian akan diuraikan dan selanjutnya akan dilakukan analisis data pada variabel kinerja pegawai. Adapun indikatornya yaitu:

a. Kualitas Kerja

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektif dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan berdaya guna di Kantor Kecamatan Tallo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	41	78,85%	10	19,23%	0	0%	1	1,92%	195	93,75%
P2	43	82,69%	9	17,31%	0	0%	0	0%	199	95,67%
P3	38	73,08%	14	26,92%	0	0%	0	0%	194	93,26%
P4	36	69,23%	16	30,77%	0	0%	0	0%	192	92,3%
Rata-rata									195	93,75%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{195}{208} \times 100\% = 93,75\%$										

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.12 pada indikator kualitas kerja dengan P1 yaitu (keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,81% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0% dan jumlah yang memilih kategori “Tidak Setuju” 1 orang atau dalam persentase 1,92%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang telah ditetapkan sehingga pegawai yang memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugasnya akan

lebih muda dalam mencapai hasil yang maksimal dengan persentase sebesar 93,75% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang atau 82,69% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 9 orang atau 17,31%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan kualitas kerja yang baik pegawai melakukan banyak cara sehingga peningkatan kualitas kinerja pegawai dapat lebih mudah tercapai dengan persentase sebesar 95,67% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 73,08% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 14 orang atau 26,92%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh. Hal itu dilakukan agar pegawai dapat mengetahui dimana letak kesalahan yang terjadi sehingga dapat dengan mudah dalam memperbaiki agar lebih baik lagi kedepannya dengan persentase sebesar 93,26%, dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pihak kantor bisa saya capai dengan baik dan optimal) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju”

sebanyak 36 orang atau 69,23% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 16 orang atau 30,77%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa hasil kerja pegawai dapat mencapai standar kualitas yang telah ditetapkan oleh kantor dengan baik dan optimal di Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 92,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator kualitas kerja dapat disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kualitas kerja yang baik dilihat dari penjelasan diatas bahwa peningkatan kualitas kerja yang perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan persentase sebesar 93,75% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud suatu hasil pekerjaan yang diukur dengan seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan dan seberapa banyak pekerjaan yang kita kerjakan dikantor Kecamatan Tallo. Maka dari itu untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menguraikan jawaban responden dari pertanyaan yang dibuat kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197	94,71%
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197	94,71%
P3	24	46,15%	25	48,08%	2	3,85%	1	1,92%	176	84,61%
P4	28	53,85%	22	42,3%	2	3,85%	0	0	182	87,5%
Rata-rata									188	90,38%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{188}{208} \times 100\% = 90,38\%$										

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.13 pada indikator kuantitas kerja dengan P1 yaitu (saya harus mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pihak kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak kantor dengan persentase sebesar 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meski pimpinan sedang tidak di kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai melaksanakan pekerjaannya

meski pimpinan tidak sedang berada di kantor hal ini menunjukkan pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawab pada Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya bersedia diberi tambahan pekerjaan di luar bidang saya) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 24 orang atau 46,15% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 25 orang atau 48,08%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang atau 3,85% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang atau dalam persentase 1,92%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai bersedia diberi tambahan pekerjaan di luar dari bidangnya dengan persentase sebesar 84,61% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak kantor) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 28 orang atau 53,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 22 orang atau 42,3%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang atau 3,85% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa hasil kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak kantor dimana hal itu dapat dilihat dari kurangnya permasalahan yang terjadi dan pekerjaan para pegawai diterima oleh pimpinan dengan persentase sebesar 87,5% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator kuantitas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja para pegawai di Kantor Camat Tallo Kota

Makassar tersebut sangat tinggi dan para pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh kecepatan dan ketepatan sehingga hal tersebut akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik dengan persentase sebesar 90,38% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

c. Ketepatan Waktu

Seorang pegawai harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih awal daripada waktu yang telah ditetapkan dan juga para pegawai harus mampu menaati peraturan seperti jadwal masuk dan pulang kantor. Maka dari itu untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menguraikan jawaban responden dari pertanyaan yang dibuat kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	3 4	65,38 %	1 8	34,62 %	0 0	0 0	0 0	0 0	190	91,34%
P2	3 6	69,23 %	1 6	30,77 %	0 0	0 0	0 0	0 0	192	92,3%
P3	4 2	80,77 %	9	17,31 %	1	1,92 %	0 0	0 0	197	94,71%
P4	4 3	82,69 %	9	17,31 %	0 0	0 0	0 0	0 0	199	95,67%
Rata-rata									194,5	93,5%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{194,5}{208} \times 100\% = 93,5\%$										

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.14 pada indikator ketepatan waktu dengan P1 yaitu (saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan) dengan

kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang atau 65,38% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 18 orang atau 34,62%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai menaati setiap peraturan ataupun prosedur sehingga hal itu dapat mengurangi permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 91,34% dan termasuk dalam kategori sangat baik

Pada P2 yaitu (saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 36 orang atau 69,23% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 16 orang atau 30,77%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar terhindar dari bertumpuknya pekerjaan. Dengan hal ini akan membantu memudahkan pegawai dalam bekerja dengan persentase sebesar 92,3% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 42 orang atau 80,77% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 9 orang atau 17,31%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” berjumlah 1 orang atau 1,92%, dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa dalam mengerjakan tugas para pegawai melakukan pekerjaan dengan cekatan dan tidak

menunda-nunda agar dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu dengan persentase sebesar 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya merasa bersalah apabila terdapat pekerjaan terlambat diselesaikan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 43 orang atau 82,69% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 9 orang atau 17,31%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai akan merasa bersalah jika masih ada pekerjaan yang terlambat diselesaikan sehingga pegawai akan lebih maksimal lagi dalam mengerjakan pekerjaannya di Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 95,67% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan di atas pada indikator ketepatan waktu dapat disimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Tallo para pegawai dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan dengan tepat waktu. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan persentase sebesar 93,5% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Bagus”.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah suatu ukuran atau kemampuan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau visi dan misi dari suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan. Maka dari itu untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menguraikan jawaban responden dari pertanyaan yang dibuat kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Efektivitas

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	48	92,31%	4	7,69%	0	0	0	0	204	98,07%
P2	44	84,62%	8	15,38%	0	0	0	0	200	96,15%
P3	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194	93,26%
P4	35	67,3%	17	32,7%	0	0	0	0	191	91,82%
Rata-rata									197,25	94,83%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{197,25}{208} \times 100\% = 94,83\%$										

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.15 pada indikator efektivitas dengan P1 yaitu (saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 48 orang atau 92,31% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 4 orang atau 7,69%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan pegawai Kantor Kecamatan Tallo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga hal itu menunjukkan bahwa pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan efektivitas yang tinggi dengan persentase sebesar 98,07% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya merasa puas denga bidang yang ditekuni saat ini) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang atau 84,62% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 8 orang atau 15,38%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Tallo merasa puas dengan bidang yang mereka

kerjakan saat ini sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien dengan persentase 96,15% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya menikmati setiap tugas yang dikerjakan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 38 orang atau 73,08% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 14 orang atau 26,92%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai menikmati setiap pekerjaan yang dilakukan dengan semangat penuh untuk mendapatkan hasil yang baik untuk Kantor Kecamatan Tallo dengan persentase sebesar 93,26% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang atau 67,3% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 17 orang atau 32,7%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga hal itu menunjukkan bahwa pegawai melakukan pekerjaannya dengan persentase sebesar 91,82% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil keempat pernyataan diaa atas pada indikator efektivitas dapat di simpulkan bahwa di kantor Camat Tallo Kota Makassar para pegawai sudah efektif dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sehingga hal itu mampu meningkatkan kinerja yang baik dengan persentase sebesar 94,83% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Bagus”.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan kesiapan dan kemampuan pegawai untuk inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan atau arahan dari atasan atau pegawai lain. Maka dari itu untuk mengetahui hal tersebut, peneliti akan menguraikan jawaban responden dari pertanyaan yang dibuat kemudian dianalisis berdasarkan jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Terhadap Indikaator Kemandirian

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor	Persentase $\frac{n}{N} \times 100\%$
	SS		S		KS		TS			
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%		
P1	4 4	84,62%	8	15,38%	0	0	0	0	200	96,15%
P2	3 5	67,308 %	1 5	28,846 %	2	3,846 %	0	0	186	89,42%
P3	3 9	75%	1 3	25%	0	0	0	0	195	93,75%
P4	4 1	78,85%	1 1	21,15%	0	0	0	0	197	94,71%
Rata-rata									194, 5	93,5%
$\text{Persentase} = \frac{n}{N} \times 100\% = \frac{194,5}{208} \times 100\% = 93,5\%$										

(sumber: Data primer yang diolah, 2024)

Berdasarkan tabel 4.16 pada indikator kemandirian dengan P1 yaitu (saya harus mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 44 orang atau 84,62% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 8 orang atau 15,38%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam

persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai menyetujui bahwa harus mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda yang akan membuat para pegawai dapat melihat suatu permasalahan dan juga dapat menyelesaikan permasalahan tersebut. Hal itu didukung dengan hasil persentase sebesar 96,15% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P2 yaitu (saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 35 orang atau 67,308% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 15 orang atau 28,846%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” sebanyak 2 orang atau 3,846% dan yang memilih kategori “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa pegawai mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja. Hal itu dilakukan sebagai bentuk keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase sebesar 89,42% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P3 yaitu (saya harus mampu memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain dalam mengambil keputusan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 39 orang atau 75% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 13 orang atau 25%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai setuju jika pegawai harus mampu memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain jika

memerlukan bantuan dengan persentase sebesar 93,75% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Pada P4 yaitu (saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada arahan langsung dari pimpinan) dengan kategori jawaban “Sangat Setuju” sebanyak 41 orang atau 78,85% dan yang memilih kategori “Setuju” sebanyak 11 orang atau 21,15%. Kemudian yang menjawab kategori “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” tidak ada atau dalam persentase 0%. Hasil analisis peneliti dari pernyataan diatas menyimpulkan bahwa para pegawai menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus ada arahan langsung dari pimpinan Kantor Kecamatan Tallo karena hal itu dilakukan agar pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan mandiri dengan persentase 94,71% dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Dari hasil analisis peneliti dari keempat pernyataan di atas pada indikator kemandirian dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki tingkat kemandirian yang baik dan dapat dilihat dari penjelasan di atas bahwa kemandirian perlu dilakukan agar para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa ada harus ada pengawasan atau arahan lagi dari atasan di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Hal ini didukung dalam persentase yang berjumlah 93,5% sehingga termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

Berdasarkan hasil analisis data pada ke 5 (lima) indikator variabel Y “Kinerja Pegawai” dapat disimpulkan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Pada Variabel Y “Kinerja Pegawai”

Pernyataan	Jawaban Responden								Skor
	SS		S		KS		TS		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
P1	41	78,85%	10	19,23%	0	0	1	1,92%	195
P2	43	82,69%	9	17,31%	0	0	0	0	199
P3	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194
P4	36	69,23%	16	30,77%	0	0	0	0	192
P1	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
P2	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
P3	24	46,15%	25	48,08%	2	3,85%	1	1,92%	176
P4	28	53,85%	22	42,3%	2	3,85%	0	0	182
P1	34	65,38%	18	34,62%	0	0	0	0	190
P2	36	69,23%	16	30,77%	0	0	0	0	192
P3	42	80,77%	9	17,31%	1	1,92%	0	0	197
P4	43	82,69%	9	17,31%	0	0	0	0	199
P1	48	92,31%	4	7,69%	0	0	0	0	204
P2	44	84,62%	8	15,38%	0	0	0	0	200
P3	38	73,08%	14	26,92%	0	0	0	0	194
P4	35	67,3%	17	32,7%	0	0	0	0	191
P1	44	84,62%	8	15,38%	0	0	0	0	200
P2	35	67,308%	15	28,846%	2	3,846%	0	0	186
P3	39	75%	13	25%	0	0	0	0	195
P4	41	78,85%	11	21,15%	0	0	0	0	197
Jumlah Total									3.877
Rata-Rata									193,85

(sumber: Dara primer yang diolah, tahun2024)

Berdasarkan pada tabel 4.17 mengenai tanggapan responden pada variabel kinerja pegawai memiliki total skor 3.877 dengan nilai rata-rata 193,85 dai 20 item pertanyaan yang di dapatkan pada 5 indikator di variabel kinerja pegawai. Adapun skor tertinggi pada setiap item pernyataan di beri skor 4 dan skor terendah yang diberi pada setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maximum pada variabel Y adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maximum} &= \text{skor tinggi pernyataan} \times N \times \text{item pernyataan} \\
 &= 4 \times 52 \times 20 \\
 &= 4.160
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil dari penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar diperoleh dari jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 4.160. Maka tanggapan dari 52 responden untuk variabel kinerja pegawai yaitu:

$$\frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\% = \frac{3.887}{4.160} \times 100\% = 93,43\%$$

Dari hasil variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai sebesar 93,43% yang berada dalam kategori “Sangat Baik”.

D. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk melihat hasil analisis regresi linear sederhana mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar pada responden sebanyak 52 orang maka dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18
Output Model Summery
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.453	3.67323

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Model summary ini adalah tabel untuk memperoleh informasi tentang besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Pengaruh tersebut disimbolkan dengan huruf R (Korelasi). Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai korelasi yaitu sebesar 0,681. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.463, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 46,3%.

Tabel 4.19
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.291	1	582.291	43.156	.000 ^b
	Residual	674.632	50	13.493		
	Total	1256.923	51			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Hasil analisis data statistik tabel 4.19 menunjukkan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui variabel kinerja pegawai secara bersama. Pada bagian ini terlihat apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ = Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

H₁ = Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel 4.19 menunjukkan bahwa pada bagian ini terlihat apakah terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) variabel

Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari output tersebut diketahui bahwa F hitung = 43.156 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.20
Output Koefisien

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.192	10.264		701	.487
	BudayaOrganisasi	.650	.099	.681	6.569	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel coefficients 4.20 yaitu *standardized coefficients*/Beta pada variabel budaya organisasi atau pengaruh variabel X yaitu 0,681 atau sebesar 68,1%. Dalam hal ini pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sudah kuat, artinya jika dikaitkan dengan tingkatan pengaruh budaya organisasi sebesar 0,681 maka ditemukan bahwa tingkat kinerja pegawai rata-rata tinggi atau kuat. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin kuatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pada kolom B baris constant (a) adalah 7.192 sedangkan nilai Kinerja Pegawai (b) adalah 0,650 sehingga persamaan regritasnya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 7,192 + 0,650X$$

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,192, menyatakan bahwa nilai koefisien variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 7,192
2. Koefisien regresi X sebesar 0,650 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Budaya Organisasi, maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0,650. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Cara menghitung t tabel sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 52-1-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 50)$$

$$t \text{ tabel} = 2,008$$

Hasil ini juga menampilkan nilai signifikansi dari tabel coefficient diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil tabel di atas dapat diketahui nilai t hitung sebesar $6,569 > t \text{ tabel } 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

E. Pembahasan

Victor S.L Tan dalam Yuniarti et al., (2021) menjelaskan bahwa, budaya organisasi ialah suatu aturan yang terdapat sebuah kepercayaan, nilai inti, dan pola perilaku dalam sebuah organisasi. Pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju Tengah” (Akbar et al., 2021). Sebesar 79,8% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Budaya Organisasi berada pada penilaian baik. Begitu juga dengan penelitian ini dimana pada pelaksanaan responden Budaya Organisasi berada pada penilaian sangat baik dengan persentase 92,51%. Sedangkan pada variabel kinerja sebesar 77,5% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden Kinerja ASN berada pada penilaian baik tetapi pada peniliat ini variabel kinerja pegawai memiliki penilaian sangat baik dengan persentase 93,43%. Pada pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar berikut ini merupakan jawaban para pegawai mengenai rumusan masalah pada penelitian kali ini.

1. Budaya Organisasi Variabel (X)

Dimana pada penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi yang mempunyai 7 indikator yaitu:

a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Berdasarkan hasil penelitian pada indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan pengamatan peneliti bahwa pegawai dalam melakukan

pekerjaanya memiliki inovasi yang tinggi serta berani mengambil risiko, hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko termasuk dalam kategori sangat baik sebesar 95,55%.

b. Perhatian Pada Hal Detail

Dari hasil penelitian pada indikator perhatian pada hal detail termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat saat pegawai melakukan pekerjaannya dengan dengan cermat dan teliti. Ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat maupun teliti maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian pada hal detail yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 91,7%.

c. Orientasi Pada Hasil

Dalam hasil penelitian ini pada indikator orientasi pada hasil masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat saat pegawai melakukan pekerjaannya mereka menfokuskan diri terhadap hasil yang ingin dicapai dan hal ini menunjukkan orientasi pada hasil yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 92,18%.

d. Orientasi Pada Manusia

Pada indikator ini orientasi pada manusia termasuk dalam kategori sangat baik, dimana pihak kantor atau pimpinan mempertimbangkan dampak dari hasil keputusannya terhadap para pegawai sehingga para

pegawai dapat berorientasi pada manusia di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sangat baik dengan persentase sebesar 90,98%.

e. Orientasi Pada Tim

Dalam hasil penelitian ini pada indikator orientasi pada tim masuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat saat pegawai melakukan pekerjaannya bukan bekerja sendiri atau individu tetapi bekerja sama atau bekerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi pada tim yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 90,62%.

f. Agresivitas

Dalam hasil penelitian ini pada indikator agresivitas sudah termasuk kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa para pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan serius demi mendapatkan hasil maksimal. Dengan ini menunjukkan bahwa agresivitas yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 93,02%.

g. Stabilitas

Dalam penelitian ini pada indikator stabilitas sudah termasuk pada kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai sudah mampu mempertahankan keadaan dari tekanan yang ada dan dapat dilihat pula bagaimana aktivitas pegawai apakah mampu mematuhi peraturan dalam proses pekerjaannya dan memiliki semangat kerja, keikhlasan dan rasa nyaman sehingga mampu menstabilkan kondisi di kantor. Ini menunjukkan

baahwa stabilitas yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dalam kategori sangat baik dengan persentase sebesar 94,95%.

Dari hasil analisis deskriptif pada variabel budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makasar sudah sangat baik dilihat dari nilai rata-rata sebesar 92,51%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa memiliki inovasi atau gagasan yang baru serta melaksanakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terjadi kesalahan dalam bekerja dan mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya serta memiliki keagresivan yang tinggi dan mampu mempertahankan kestabilan kantor. Dengan terlaksananya penerapan budaya organisasi pada kantor Kecamatan Tallo maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini pada variabel kinerja pegawai mempunyai 5 indikator yaitu:

a. Kualitas Kerja

Dari hasil penelitian ini pada ndikator kualitas kerja di Kantor Camat Tallo Kota Makassar termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa kualitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah baik dan berdaya guna sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sangat baik dengan persentase sebesar 93,75%.

b. Kuantitas Kerja

Hasil penelitian ini pada indikator kuantitas kerja di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada pegawai yang bekerja dengan penuh perhitungan, teliti serta memiliki pengetahuan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik dengan persentase sebesar 90,38%.

c. Ketepatan Waktu

Dari hasil penelitian ini pada indikator ketepatan waktu sudah sangat baik dimana ketepatan waktu yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dapat dilihat bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik dengan persentase sebesar 93,5%.

d. Efektivitas

Pada indikator efektivitas di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat bahwa pegawai dalam melakukan pekerjaannya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik dengan persentase sebesar 94,83%.

e. Kemandirian

Dari hasil penelitian ini pada indikator kemandirian di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sangat baik kemudian dapat dilihat dari pegawai yang melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantuan atau arahan dari atasan. Jadi kemandirian pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik dengan persentase sebesar 93,5%.

Dari hasil uji analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat di Kantor Camat Tallo Kota Makassar sudah sangat baik hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata yang di hasilkan sebesar 93,43%. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi sudah dilakukan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas pegawai serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi di Kantor Camat Tallo Kota Makassar berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 192,42 atau dengan persentase sebesar 92,51% berdasarkan tujuh (7) indikator yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian pada hal detail, orientasi pada hasil, orientasi pada manusia, orientasi pada tim, agresivitas dan stabilitas.
2. Hasil analisis deskriptif indikator kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar berada dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 193,85 atau dengan persentase sebesar 93,43% berdasarkan lima (5) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.
3. Hasil analisis statistik menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar dengan koefisien determinan sebesar 0,463 atau 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka kinerja pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makassar akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi instansi. Adapun saran bagi yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada Kantor Camat Tallo Kota Makassar yang diterapkan sudah baik yang dimana harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi terutama dalam mematuhi ketentuan masuk kantor dan kedisiplinan dalam berpenampilan.
2. Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tallo Kota Makasar sudah baik. Agar kinerja karyawan lebih baik lagi pimpinan harus melakukan pengawasan yang lebih terhadap pegawai dan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kinerja yang terbaik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M., Malik, I., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat DPRD Kabupaten Mamuju. *Society*, 2(3), 952–965.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel Dalam Peneitan. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Awalia, S. N., Usman, J., & Yahya, M. (2022). Public Relation Dalam Pelayanan Prima Di Kantor Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. *Journal Unismuh*, 3(3), 871–883.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Azis, Y. A. (2023). *Pengertian Budaya Organisasi: Fungsi, Jenis, Karakteristik, dan Contoh*. Deepublish Store.
<https://deepublishstore.com/blog/materi/budaya-organisasi/#PengertianBudayaOrganisasi>
- Civilization, I., TEMA 19, & Domenico, E. (2021). *Iklm Organisasi Kelurahan Dalam Perspektif Ekologi*. 1(12), 6.
- Dj, W. A. I., & Pusat, I. P. (2018). *!!JDANG*.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hamsiah, S., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 110–124.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/5374>
- Heryanto, T. (2023). Perubahan Budaya Organisasi Sebagai Upaya Mempertahankan Eksistensi Dan Keberlangsungan Hidup Organisasi. *El-Ecosy : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 3(1), 73.
<https://doi.org/10.35194/eeki.v3i1.3100>
- Julia Sari, I. S. (2019). Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(1), 26.
<https://doi.org/10.30984/jii.v13i1.934>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh ke Gaya Kepemimpinan dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Sumatra Barat. *Journal Ekonomi*, 2(1), 1–23.
- Khasanah Izhar, D. (2023). Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung Jurnal JISIPOL. *Ilmu Pemerintahan*, 7, 4.
<https://ejournal.unibba.ac.id/index.php/jisipol/article/view/719/606>
- khoerul ummah. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang. 8.5.2017, 777, 2003–2005.
- Kurnia Dewi, O. (2020). *Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton*.
- Kurnia, O., & Sukma Prihatini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Kota Batam. *Jurnal Mekar*, 1(1), 1–6.
<https://doi.org/10.59193/jmr.v1i1.25>
- Manis, S. (2024). *Pengertian Kebudayaan : Karakteristik, Fungsi, Unsur, Konsep, Wujud, Perubahan dan Contoh Kebudayaan*. Pelajaran.
<https://www.pelajaran.co.id/pengertian-kebudayaan-adalah/>
- Marhisar Simatupang. (2020). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8–19. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v5i1.1001>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nisfu, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja ..., Cahya Nifsu Lailussabil, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. *Cahaya Nifsu*, 1991, 9–34.
- Nudin. (2017). Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU. *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume X(1), 92–102. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol9.iss1.art5>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Puput Ulina Hutasoit, Lusiah, L. M. S. S. (2020). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. *Journal of Trends Economics*, 1(2), 61–67. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/70>.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Putra, D., Idris, M., & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan

- Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 49–56. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Ramdhani, A., & Si, M. (2019). *Dr. H. Nizar Alam Hamdani Abdullah Ramdhani*,.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Soedjono Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.22-47. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>
- Syafriani, Y., & Ramadhani, S. (2023). Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan. *Masaliq*, 3(1), 77–85. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i1.790>
- Syakhrani, A. W., & Kamil, M. L. (2022). Budaya Dan Kebudayaan: Tinjauan Dari Berbagai Pakar, Wujud-Wujud Kebudayaan, 7 Unsur Kebudayaan Yang Bersifat Universal. *Journal Form of Culture*, 5(1), 1–10.
- Taufiq, O. H., Wardani, A. K., & Galuh, U. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal. *Jurnal MODERAT*, Volume 6, Nomor 3, 6, 513–524.
- Yuniarti, Y., Malik, I., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Surat Tanda Nomor Kendaraan Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Soppeng. *Jurnal UNISMUH*, 2(2), 547–559.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TALLO

KOTA MAKASSAR

Kepada : Yth, Pegawai Kantor Camat Tallo Kota Makassar

Dalam rangka penyelesaian skripsi. Saya, Ahmad Fauzi bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar**" Untuk itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/i dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya. Setiap jawaban atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdra/i berikan akan sangat membantu penelitian ini.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja sama-nya saya ucapkan terima kasih.

A. PETUNJUK KUESIONER

1. Kuesioner ini menyatakan pendapat anda mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat tallo kota makassar.
2. Pernyataan dalam kuesioner ini terdiri dari 4 (Empat pilihan jawaban sebagai berikut :

1) Sangat Setuju	(SS)	Poin	4
2) Setuju	(S)	Poin	3
3) Kurang Setuju	(KS)	Poin	2
4) Tidak Setuju	(TS)	Poin	1

3. Untuk pernyataan beri tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda.

4. Periksa kembali jawaban yang telah diisi untuk memastikan jawaban telah sesuai dengan jawaban anda, juga pastikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dijawab dengan lengkap dan tidak ada yang terlewatkan.

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
 Pria
 Wanita
3. Usia :

C. PERNYATAAN:

Centanglah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat.

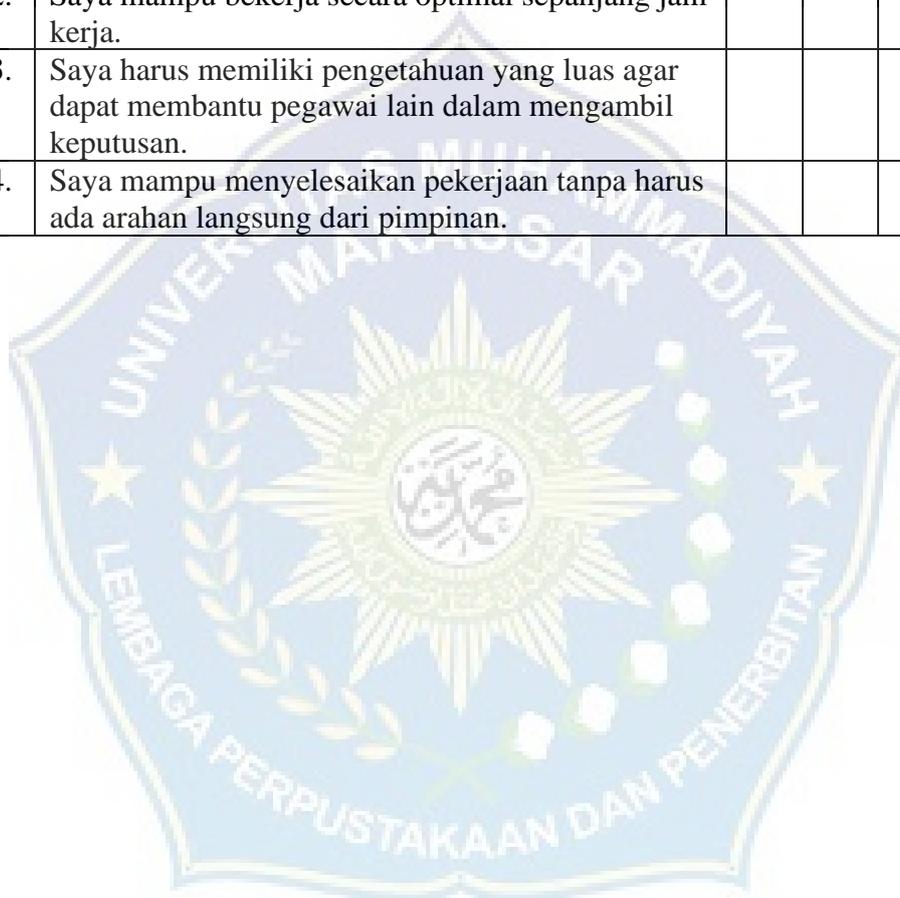
No	Pernyataan terkait variabel (x) mengenai Budaya Organisasi	Keterangan Jawaban			
		SS	S	KS	TS
Inovasi dan Pengambilan Risiko					
1.	Saya mampu menciptakan ide-ide dalam suatu pekerjaan.				
2.	Jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja maka saya akan bertanggung jawab atas kesalahan saya.				
3.	Saya berani menghadapi permasalahan dalam menyelesaikan tugas.				
4.	Pimpinan memberikan kebebasan terhadap saya dalam mengambil keputusan.				
Perhatian Pada Hal Detail					
1.	Saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.				
2.	Pimpinan menuntut pegawai untuk lebih memperhatikan hal detail dalam bekerja.				
3.	Pimpinan memberikan arahan serta komunikasi yang jelas dan rinci tentang pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.				
4.	Saya selalu berpenampilan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh kantor.				
Orientasi Pada Hasil					

1.	Kantor dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja.				
2.	Kantor memberikan fasilitas yang bagus dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal.				
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan efektivitas dalam bekerja sehingga menciptakan hasil yang optimal.				
4.	Saya dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang baik.				
Orientasi Pada Manusia					
1.	Pimpinan memberikan perhatian terhadap pegawai.				
2.	Dalam melakukan pekerjaan saya harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh kantor.				
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.				
4.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor.				
Orientasi Pada Tim					
1.	Saya berusaha menjalin kerja sama demi mendapatkan hasil yang terbaik.				
2.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.				
3.	Jika terjadi permasalahan pada saat bekerja maka pegawai menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama-sama.				
4.	Dalam melakukan pekerjaan pegawai terlebih dahulu melakukan koordinasi dengan pegawai lainnya.				
Agresivitas					
1.	Pimpinan mendorong pegawai untuk berfikir maju.				
2.	Saya dituntut bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab.				
3.	Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.				
4.	Pimpinan sangat menghargai pendapat antar pegawai.				
Stabilitas					
1.	Saya mengedepankan visi dan misi kantor daripada kepentingan pribadi.				

2.	Kantor ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan pegawai.				
3.	Saya merasa nyaman dengan organisasi yang saya tempati saat ini.				
4.	Jika terjadi perubahan terhadap organisasi ini, maka yang harus dilakukan terlebih dahulu yaitu merencanakan kembali dan tidak memaksakan keputusan pimpinan.				

No	Pertanyaan terkait variabel (y) mengenai Kinerja Pegawai	Keterangan jawaban			
		SS	S	KS	TS
Kualitas Kerja					
1.	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.				
2.	Saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.				
3.	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh.				
4.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pihak kantor bisa saya capai dengan baik dan optimal.				
Kuantitas Kerja					
1.	Saya harus mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh pihak kantor.				
2.	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan meski pimpinan sedang tidak di kantor.				
3.	Saya bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar bidang saya.				
4.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak kantor.				
Ketepatan Waktu					
1.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.				
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan.				
3.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.				
4.	Saya merasa bersalah apabila terdapat pekerjaan terlambat diselesaikan.				
Efektivitas					
1.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.				

2.	Saya merasa puas dengan bidang yang ditekuni saat ini.				
3.	Saya menikmati setiap tugas yang dikerjakan.				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.				
Kemandirian					
1.	Saya harus mampu melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda.				
2.	Saya mampu bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.				
3.	Saya harus memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain dalam mengambil keputusan.				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada arahan langsung dari pimpinan.				



Lampiran 2 Distribusi jawaban Angket Variabel X

No	Variabel X																												total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X18	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	
1	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	101
2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	88
3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	102
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	103
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	103
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	105
7	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	100
8	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	102
9	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	105
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	103
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	103
12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	106
13	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	103

1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	10
1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
1	6	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	98
1	7	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	95
1	8	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
1	9	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	10
2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	88
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	99
2	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	10
2	6	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	10
2	7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	10
2	8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	98

2																												10	
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1
3																													10
0	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2
3																													10
1	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3																													10
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2
3																													10
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
3																													10
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	6
3																													10
5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
3																													10
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	7
3																													10
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	8
3																													10
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	9
3																													11
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0
4																													10
0	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9
4																													10
1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2
4																													10
2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	7
4																													10
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5

Lampiran 3 distribusi jawaban Hak Angket Variabel Y

No	Variabel Y																				total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	72
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	59
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	73
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
6	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	76
7	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	73
8	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
9	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	74
13	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
14	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	72
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76
16	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	68
17	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	69
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	70
21	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
22	1	3	4	3	3	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	56
23	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	74
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
26	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	77
29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	75
32	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	76
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	77
37	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
40	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	74
41	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77

42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78
44	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
45	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	74
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	76
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	75
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	77
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
52	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	71



Lampiran 4

No	Nama	Umur	JK
1	Rahmat, S.STP., M.SI	46	Pria
2	A. Alif Fadjri Luqman, S.Sos	56	Pria
3	Mustakim, S.Sos	57	Pria
4	Elisabet Gala, S.Sos	44	Wanita
5	Sri Usbani Bugik, S.Sos., M.M	51	Wanita
6	Dyah Widayati, S.Kom., M.M	48	Wanita
7	Harmoko, S.E, M.M	41	Pria
8	Hasnida Nahta. S.Sos	55	Wanita
9	Ibrahim, S.E	45	Pria
10	Hj. Amirah Fauria, S.IP, M.Si	41	Wanita
11	Arwin Malik, S.kesos	43	Pria
12	Nurtjintjin, S.Sos	52	Wanita
13	Risnandar, S.Sos	48	Pria
14	Ariyanto Ardi, S.E	33	Pria
15	Astria Rapsinjani, S.Kom	32	Wanita
16	Saripuddin	47	Pria
17	Darmawati	49	Wanita
18	Hikmawati	40	Wanita
19	Abd. Halim	42	Pria
20	Muh. Ihsan, S.Sos	27	Pria
21	Sitti Hasniah, S.E	30	Wanita
22	Farid	33	Pria
23	Irmawati, S.H	28	Wanita
24	Nurul Ihza Aulia, S.E	26	Wanita
25	Muliadi	32	Pria
26	Dedi Rahman, S.E	35	Pria
27	Haeril Syam	34	Pria
28	Mohammad Bimo Barata, S.P	25	Pria
29	Rahmatillah Yusran, S.Pd	32	Pria
30	Muhammad Akbar Umar, S.E	34	Pria
31	Ainun Azhari S., S.Ip	42	Wanita
32	Ilham Akbar Ismono	34	Pria
33	Arsyal	43	Pria
34	Mashuddyn Madjid, S.Sos	28	Pria
35	Muhammad Naswar Natsir, S.Ap	30	Pria
36	Indra Wijaya	34	Pria
37	Syahrul Aqsa, S.Kom	29	Pria
38	Surya Adhyama, S.E	27	Pria
39	Muhammad Agung Wirawan	25	Pria
40	Amelia Widyawati, S.E	26	Wanita
41	Musdalifah, S.E	24	Wanita
42	Rizdika Suci Ramadani, A. Md.A.B	26	Wanita

43	Muh. Risaldi, S.M	28	Pria
44	Nurul Husna Ruslan	32	Wanita
45	Nurlina. P	22	Wanita
46	Megawati	26	Wanita
47	Santi, S.Sos	29	Wanita
48	Nur Afni Cahya Dwi Suci, S.M	22	Wanita
49	Radiah, S.E	35	Wanita
50	Irwan Suliastyo Hari Sujadi, S.M	23	Pria
51	Nurul Qalbi	32	Pria
52	Andini	23	Wanita



t-tabel

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		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

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 6

Uji Normalitas

Parametrik

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BudayaOrganisasi	.190	52	.000	.853	52	.000
KinerjaPegawai	.193	52	.000	.782	52	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Nonparametrik

Wilcoxon Signed Ranks Test

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
KinerjaPegawai -	Negative Ranks	52 ^a	26.50	1378.00
	Positive Ranks	0 ^b	.00	.00
BudayaOrganisasi				
Ties		0 ^c		
Total		52		

a. KinerjaPegawai < BudayaOrganisasi

b. KinerjaPegawai > BudayaOrganisasi

c. KinerjaPegawai = BudayaOrganisasi

Test Statistics^a

		KinerjaPegawai
		-
		BudayaOrganisasi
		si
Z		-6.283 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Lampiran 7

Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BudayaOrganisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.453	3.67323

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.291	1	582.291	43.156	.000 ^b
	Residual	674.632	50	13.493		
	Total	1256.923	51			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.192	10.264		.701	.487
	BudayaOrganisasi	.650	.099	.681	6.569	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Lampiran 8 Surat permohonan Izin Peneliti



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
Website: dpmptsp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor: 070/3043/SKP/SB/DPMPSTP/7/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 18500/S.01/PTSP/2024, Tanggal 13 Juli 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 3036/SKP/SB/BKBP/VII/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama	: AHMAD FAUZI
NIM / Jurusan	: 105611120320 / Ilmu Administrasi Negara
Pekerjaan	: Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian	: Terlampir.
Waktu Penelitian	: 15 Juli 2024 - 15 Agustus 2024
Tujuan	: Skripsi
Judul Penelitian	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TALLO KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekosbudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 26 Juli 2024

Ditandatangani secara elektronik oleh
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR**
HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



**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.sulseprov.go.id> Email : ptsp@sulseprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 18500/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4597/05/C.4-VIII/VII/2024 tanggal 12 Juli 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: AHMAD FAUZI
Nomor Pokok	: 105611120320
Program Studi	: Ilmu Adm. Negara
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauaddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

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

" Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Tallo Kota Makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **15 Juli s/d 15 Agustus 2024**

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 13 Juli 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

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



**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 : 4597/05/C.4-VIII/VII/1445/2024

12 July 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

06 Muharram 1446

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 Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 0718/FSP/A.6-VIII/VII/1445H/2024 tanggal 15 Juli 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : AHMAD FAUZI

No. Stambuk : 10561 1120320

Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pekerjaan : Mahasiswa

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

"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TALLO KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 15 Juli 2024 s/d 15 September 2024.

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. Muft. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761

07-24

Lampiran 9 Dokumentasi tempat dan kegiatan penelitian



Lokasi penelitian (outdoor)



Lokasi penelitian (indoor) & dokumentasi pengisian kuesioner



Dokumentasi pengisian kuesioner penelitian



Dokumentasi pengisian kuesioner penelitian



Lampiran 10 Hasil Turnitin



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 : Ahmad Fauzi

Nim : 105611120320

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	4 %	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, 27 Agustus 2024
Mengetahui,

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,

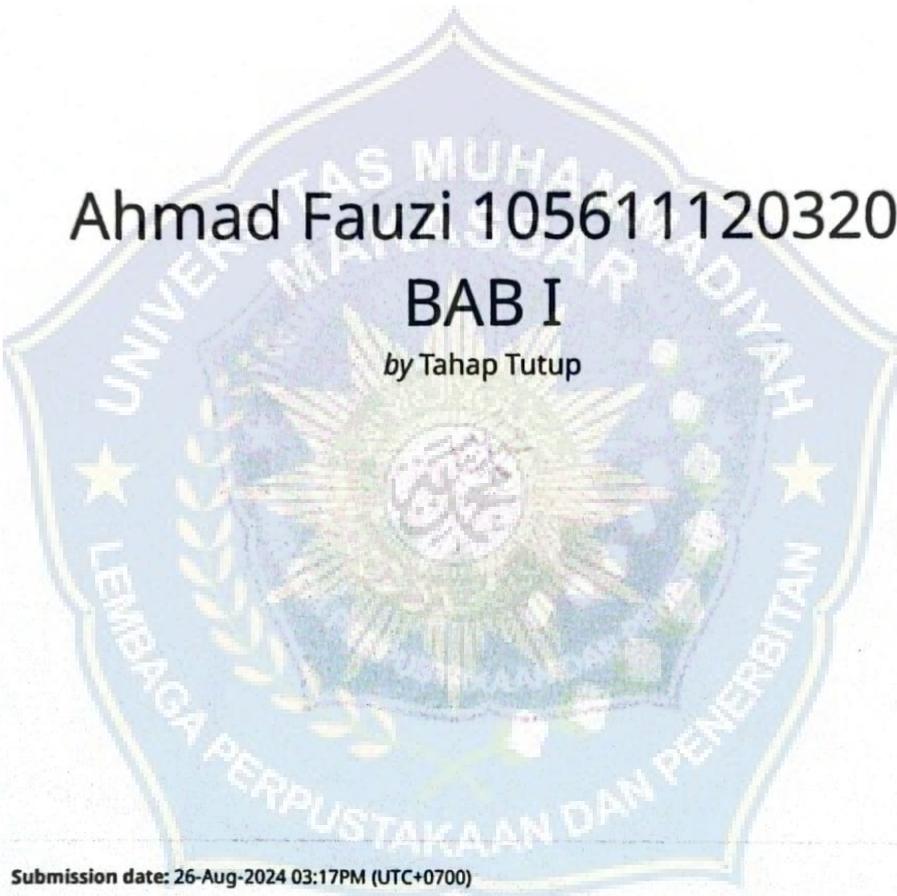


Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Ahmad Fauzi 105611120320

BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 26-Aug-2024 03:17PM (UTC+0700)
Submission ID: 2438274989
File name: bab_1_-_2024-08-26T161727.430.docx (31.99K)
Word count: 1176
Character count: 8053

Ahmad Fauzi 105611120320 BAB I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

4%

2

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

3%

3

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

3%



Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

Ahmad Fauzi 105611120320

BAB II

by Tahap Tutup

Submission date: 24-Aug-2024 07:58AM (UTC+0700)
Submission ID: 2437038569
File name: bab_2_-_2024-08-24T085657.009.docx (69.37K)
Word count: 3555
Character count: 23464

Ahmad Fauzi 105611120320 BAB II

ORIGINALITY REPORT

18%	18%	7%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	14%
2	journal.admi.or.id Internet Source	2%
3	repository.unsada.ac.id Internet Source	2%



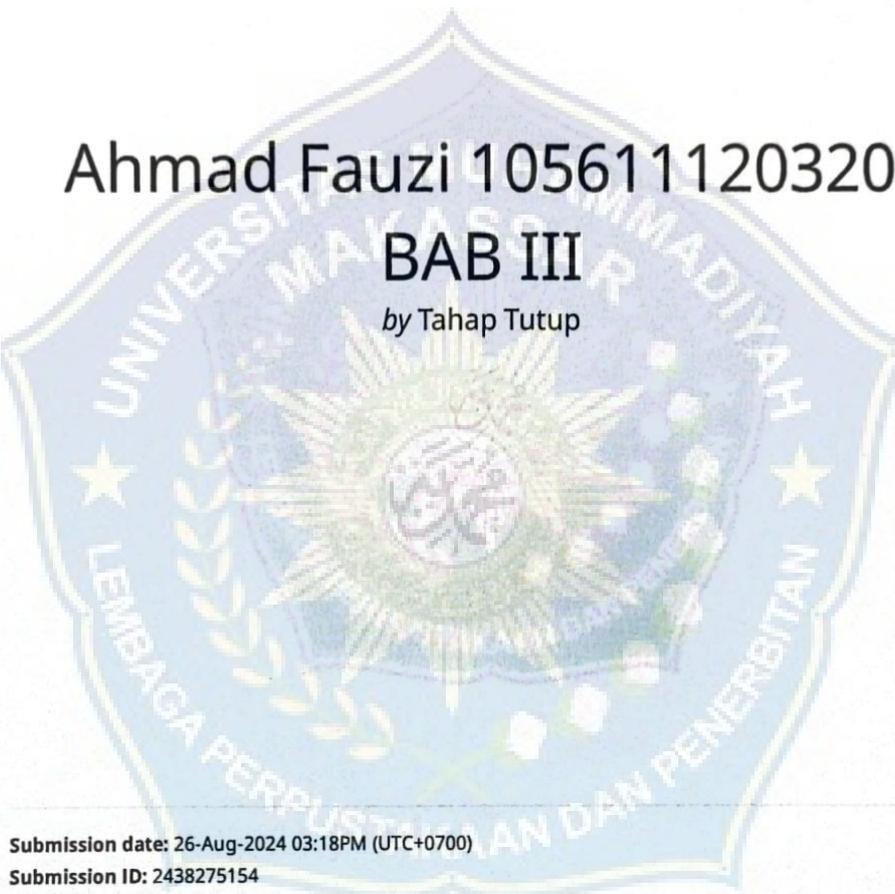
Exclude quotes Exclude matches < 2%

Exclude bibliography

Ahmad Fauzi 105611120320

BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 26-Aug-2024 03:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 2438275154

File name: bab_3_-_2024-08-26T161739.704.docx (35.9K)

Word count: 1335

Character count: 8115

Ahmad Fauzi 105611120320 BAB III

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Akmal Tarmizi, Muhammad Fikri Bani Al Qohar, Ujang Bagus, Aulia Andriani et al. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ", Jurnal Teknik Industri Terintegrasi, 2024

Publication

2%

2

idr.uin-antasari.ac.id
Internet Source

2%

3

repository.upi.edu
Internet Source

2%

4

Submitted to Higher Education Commission
Pakistan
Student Paper

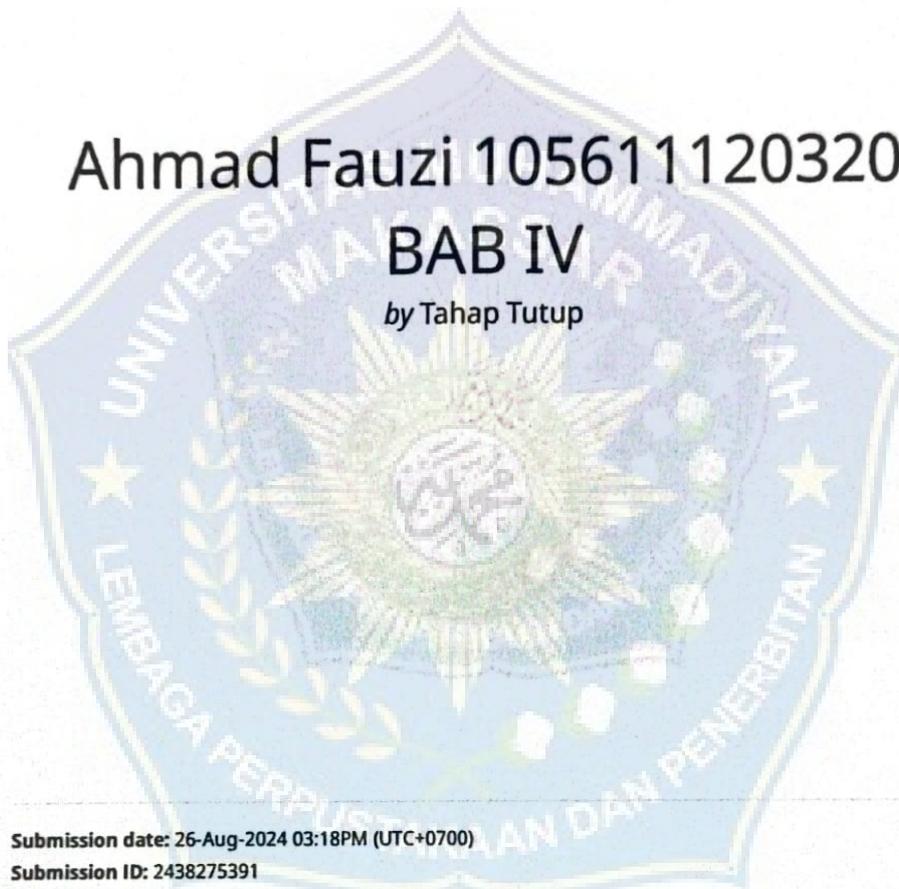
2%

Exclude quotes OnExclude matches < 2%Exclude bibliography On

Ahmad Fauzi 105611120320

BAB IV

by Tahap Tutup



Submission date: 26-Aug-2024 03:18PM (UTC+0700)

Submission ID: 2438275391

File name: bab_4_-_2024-08-26T161804.244.docx (170.37K)

Word count: 10163

Character count: 60737

Ahmad Fauzi 105611120320 BAB IV

ORIGINALITY REPORT

7% SIMILARITY INDEX
7% INTERNET SOURCES
0% PUBLICATIONS
3% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.untad.ac.id Internet Source	3%
2	tallokec.makassarkota.go.id Internet Source	2%
3	vdocuments.net Internet Source	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On

Ahmad Fauzi 105611120320

BAB V

by Tahap Tutup

Submission date: 26-Aug-2024 03:19PM (UTC+0700)
Submission ID: 2438275612
File name: bab_5_-_2024-08-26T161833.058.docx (16.65K)
Word count: 242
Character count: 1585

Ahmad Fauzi 105611120320 BAB V

ORIGINALITY REPORT

4%	4%	3%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unm.ac.id Internet Source	4%
----------	---	-----------



Exclude quotes On Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



RIWAYAT HIDUP



AHMAD FAUZI, lahir di Makassar pada tanggal 17 Mei 2002. Merupakan anak kedua dari 3 bersaudara, memiliki kakak perempuan yang bernama Ayu Fajrianti dan adik laki-laki yang bernama Agung Firmansyah dari pasangan Ayahanda Muh Islam dan Ibunda Kasmawati. Penulis beragama islam dan tinggal di Jl. Sinassara Komp Yuka No. B5 Kelurahan Kaluku Bodoa Kecamatan Tallo Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Jenjang Pendidikan penulis yaitu menyelesaikan Pendidikan di Taman Kanak-Kanak Andi Nursangiang pada tahun 2008, Sekolah Dasar Negeri Kaluku Bodoa pada tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bontonompo Selatan pada tahun 2017, Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Takalar pada tahun 2020 dan melanjutkan Pendidikan di perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

Penulis sangat bersyukur diberi kesempatan oleh Allah SWT untuk memperkaya ilmu. Penulis berharap mampu mengamalkan ilmu terkhusus di bidang Ilmu Administrasi Negara yang telah diperoleh, membahagiakan orang tua dan keluarga besar serta berusaha menjadi manusia yang berguna bagi Agama, keluarga, masyarakat, bangsa dan Negara.