

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT BONE-BONE KABUPATEN**

LUWU UTARA

Diajukan Oleh :

LIDIA YULIASTRI

4517012012



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA**

MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Nama Mahasiswa : Lidia Yuliastri

Stambuk/ Nim : 4517012012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tempat Penelitian : Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

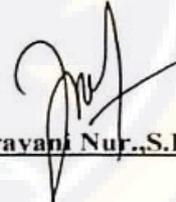
 Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH  Ahmad Jumarding, SE., MM.

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar

 Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH  Indrayani Nur., S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lidia Yuliastri
Nim : 4517012012
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara
Provinsi Sulawesi Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 28 Juni 2021

Mahasiswa yang bersangkutan




Lidia Yuliastri

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MOTIVATION
ON PERFORMANCE AT OFFICE CAMAT BONE-BONE KABUPATEN
LUWU UTARA**

By :

Lidia Yuliastri

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Makassar Bosowa University

ABSTRACT

LIDIA YULIASTRI 2021 Thesis on the Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance at the Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara South Sulawesi Province guided by H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH and Ahmad Jumarding, SE., MM.

The research objectives are: (1) To find out whether organizational culture has an effect on employee performance at the Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara South Sulawesi Province. (2) To find out whether work motivation has an effect on employee performance at the Bone-Bone Camat Office North Luwu Regency South Sulawesi Province. (3) To find out the variables that have the most influence on employee performance at the Bone-Bone Camat Office North Luwu Regency South Sulawesi Province. The object of research in this research is the office of the Kabupaten of Bone-bone North Luwu Regency South Sulawesi Province totaling 30 employees. By using observation data collection techniques and questionnaires. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis using the T test and F test with a value comparison if $t_{count} > t_{table}$ with a significant value < 0.05 then the variable can be said to have a positive and significant effect.

The results of this study indicate that (1) the organizational culture variable (X1) shows an insignificant effect on employee performance at the Bone-bone kabupaten office North Luwu Regency South Sulawesi Province because the t value is $0.048 < 1.699$ with a significant value of $0.962 > 0.05$. this is also caused by several indicators of organizational culture such as individual initiative, direction, integration, management support, control systems, and reward systems that are not running optimally. (2) the work motivation variable (X2) shows a significant effect on the performance of the kabupaten office employee of the Bone-bone Kabupaten, North Luwu Regency South Sulawesi Province because the t-count value is $3.916 > 1.699$ with a significant value of $0.001 < 0.05$. in addition, it is caused by supporting indicators such as psychological or physical needs, and self actualization needs that have been met so that they affect work motivation.

The most influential variable on employee performance at the Bone-bone kecamatan office North Luwu Regency South Sulawesi Province is work motivation. This can be proven through the Standardized Coefficients Beta value, the highest value is the work motivation variable (X2), which is 0.606 compared to the Standardized Coefficients Beta value for the organizational culture variable (X1), which is 0.007.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BONE-BONE KABUPATEN
LUWU UTARA**

Oleh :

Lidia Yuliastri

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

LIDIA YULIASTRI 2021 Skripsi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan dibimbing oleh Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH dan Ahmad Jumarding, SE., MM.

Tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. (3) Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan yang berjumlah 30 orang pegawai. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji T dan uji F dengan perbandingan nilai jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan karena nilai $t_{hitung} 0,048 < 1,699$ dengan nilai signifikan $0,962 > 0,05$. Hal ini juga disebabkan oleh beberapa indikator budaya organisasi seperti inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, sistem kontrol dan sistem imbalan berjalan kurang maksimal. (2) variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan karena nilai $t_{hitung} 3,916 > 1,699$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Selain itu disebabkan oleh indikator penunjang seperti kebutuhan psikologi/fisik, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi sehingga mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan adalah motivasi kerja. hal ini dapat dibuktikan melalui nilai *Standardized Coefficients Beta* yang paling tinggi nilainya adalah variabel motivasi kerja (X2) yaitu sebesar $0,606$ dibanding dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar $0,007$.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat kesehatan dan Umur panjang, sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Penyusunan Skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BONE-BONE KABUPATEN LUWU UTARA” yang disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi.

Selama penyusunan skripsi ini, terdapat banyak sekali lika-liku serta drama yang menguras tenaga dan pikiran yang dialami oleh penyusun, namun tidak meruntuhkan sedikitpun semangat dalam menyelesaikan tugas akhir Skripsi tersebut.

Penyusunan Tugas akhir skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa doa, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Pertama-tama Penulis ucapkan terimakasih kepada Rektor Universitas Bosowa Makassar Bapak Prof. Dr. Saleh Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr. H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar SE.,MM selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Kepada Bapak Dr. H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH dan Bapak Ahmad Jumarding, SE.,MM. Sebagai Dosen Pembimbing Satu dan Dua

yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis Selama Proses Bimbingan Proposal Dan Skripsi berlangsung.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikan kepada penulis sehingga Wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Terima Kasih Kepada Bapak Syahrudin S.Sos Selaku Kepala Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara beserta seluruh Staf pegawai yang telah bersedia memberi kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) dan Penelitian sehingga penyusunan tugas akhir skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
8. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Bapak Suprpto dan Ibu Lusiana terima kasih banyak saya ucapkan karena telah memberi semangat dan dukungan baik moril maupun materil semoga orang tua saya selalu diberi kesehatan serta umur yang panjang agar kelak dapat melihat anaknya menjadi orang yang sukses.
9. Teristimewa juga untuk suamiku tercinta Yhosep Aris Madianto dan anakku tersayang Elisabet Celinesya Elma saya ucapkan banyak terimakasih atas dukungan dan cinta kasih kalian baik secara moril maupun materil dan juga sudah banyak menghibur serta menguatkan saya

sampai detik ini, semoga kedepannya saya bisa menjadi kebanggaan kalian.

10. Untuk sahabat seperjuanganku melli, gema, nilda, marhana terimakasih kalian sudah mau menjadi teman belajar,teman jalan maupun teman curhatku. semoga kita semua diberi kesehatan dan rejeki berlimpah yang datang dari segala arah baik darat, udara, maupun laut.

Penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dalam penulisan skripsi ini karna sejatinya kesempurnaan hanya dimiliki oleh Tuhan Yang Maha Esa. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

Makassar,

Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Budaya	7
2.1.2 Pengertian Organisasi	9
2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi.....	9
2.1.3.1 Unsur Budaya Organisasi	11
2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	12
2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
2.1.3.4 Dimensi Budaya Organisasi.....	14
2.1.3.5 Faktor Pengaruh Budaya Organisasi	16
2.1.4 Pengertian Motivasi	16
2.1.4.1 Faktor Pengaruh Motivasi.....	17
2.1.4.2 Tujuan Pemberian Motivasi	21

2.1.4.3 Asas Motivasi.....	21
2.1.4.4 Jenis Motivasi.....	22
2.1.4.5 Metode Motivasi.....	23
2.1.5 Pengertian Kinerja	25
2.1.5.1 Faktor Pengaruh Kinerja.....	26
2.1.5.2 Indikator Kinerja	27
2.2 Kerangka Pikir.....	30
2.3 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian.....	32
3.2 Metode pengumpulan data	33
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4 Populasi dan Sampel	34
3.5 Metode Analisis	35
3.6 Defenisi Operasional.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Kantor Camat.....	41
4.1.1 Sejarah Instansi	41
4.1.2 Visi dan Misi Instansi	42
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Bidang Usaha dan Tugas.....	45
4.2 Deskripsi Data	51
4.2.1 Karakteristik Responden	51
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif	54
4.3 Analisis Data	55
4.3.1 Uji Validitas.....	55
4.3.2 Uji Reabilitas	57
4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi.....	59

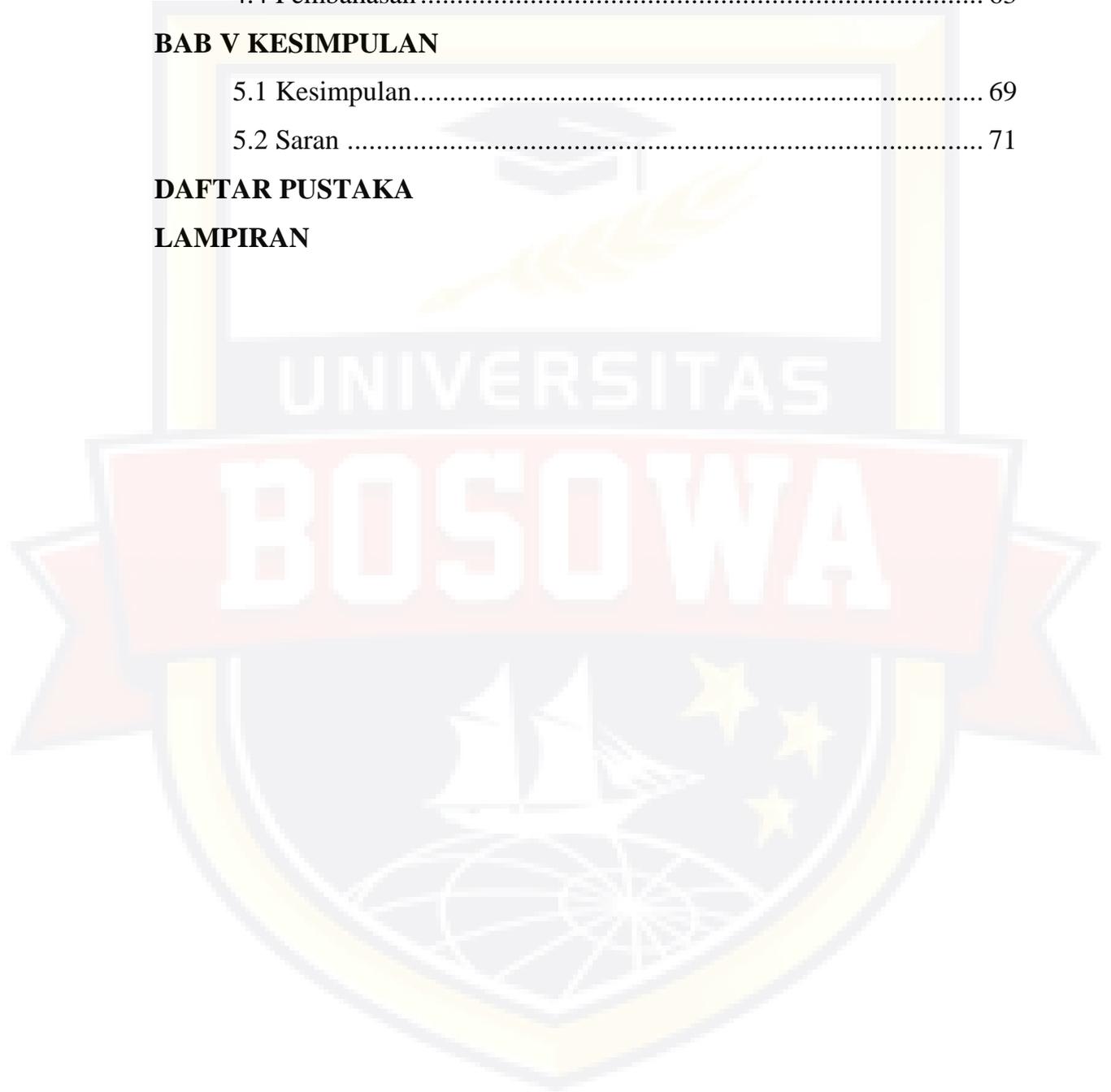
4.3.5 Uji T	60
4.3.6 Uji F	62
4.4 Pembahasan	63

BAB V KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	54
Tabel.4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	55
Tabel. 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.13 Hasil Uji T.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabel Data Kuesioner

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 R tabel

Lampiran 6 T tabel

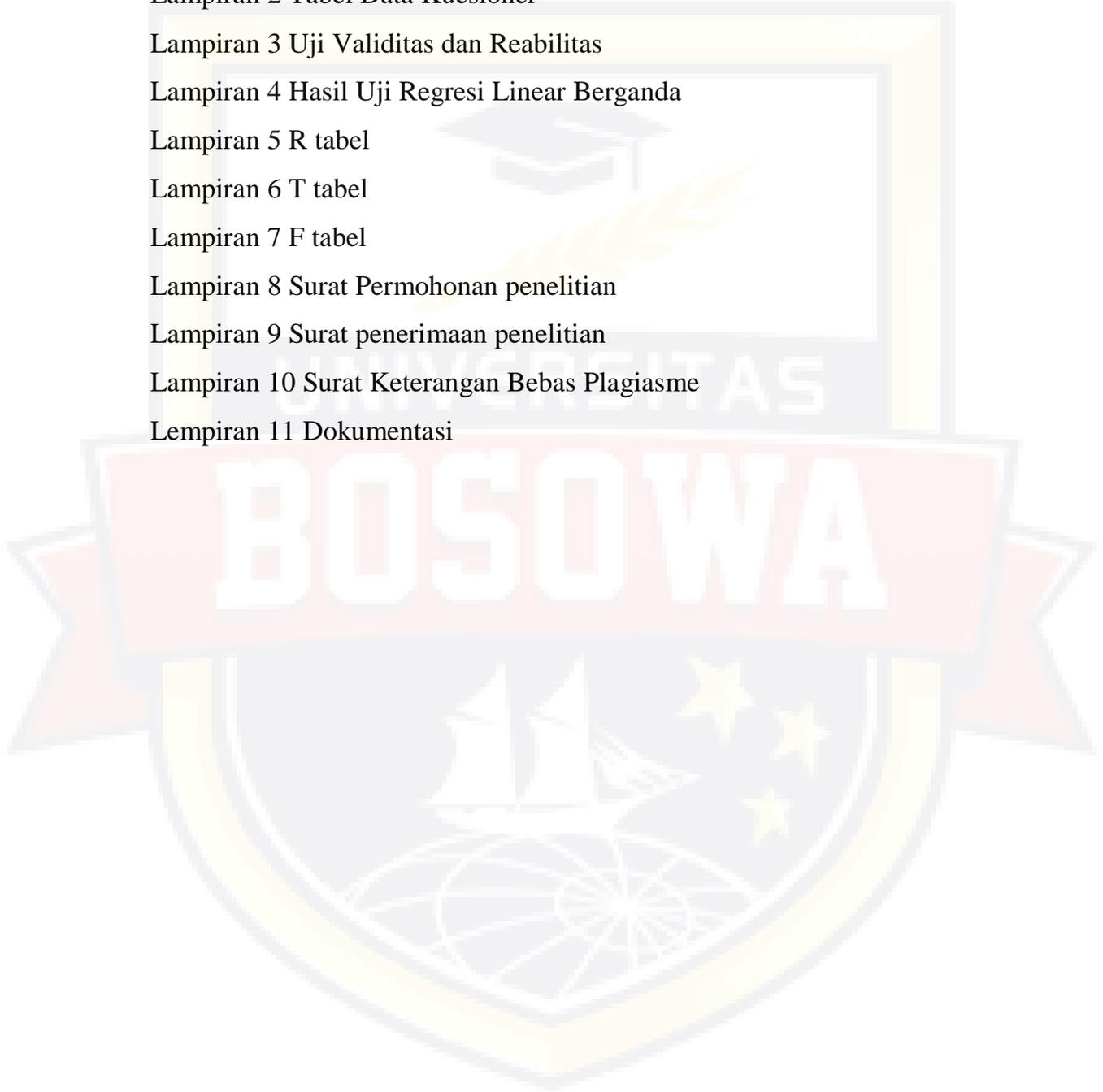
Lampiran 7 F tabel

Lampiran 8 Surat Permohonan penelitian

Lampiran 9 Surat penerimaan penelitian

Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiasme

Lampiran 11 Dokumentasi



BOSOWA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Seiring berkembangnya zaman dan kemajuan teknologi, sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi perusahaan maupun instansi pemerintah. Tanpa adanya campur tangan manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan lancar. Manusia sebagai alat penggerak dalam melaksanakan kegiatan pada suatu bidang pekerjaan. Dalam organisasi keberhasilan dan kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuan, komitmen kerja dan profesionalisme individu. Untuk itu, sebuah organisasi di tuntut agar mampu dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menangani permasalahan yang sedang dihadapi baik secara internal maupun eksternal . Pemimpin juga harus dapat memposisikan dirinya dalam berbagai macam keadaan agar pegawainya dapat mengeluarkan pendapat dan keluhannya selama bekerja guna meminimalisir tekanan dalam bekerja.

Budaya organisasi ialah suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh atasannya. sehingga, seorang pegawai mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Selain faktor budaya, ada faktor lingkungan dan tekanan kerja yang merupakan penyebab terjadinya perubahan individu dalam organisasi serta kemampuan yang berbeda-beda yang dimiliki setiap individu dalam menyelesaikan tugas dapat berpengaruh pada hasil kerjanya.

Peter F. Druicker dalam buku Robert G Owens, *Organizational Behavior In Education* (2014:4) mendefinisikan Budaya organisasi yaitu pokok penyelesaian masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan dengan konsisten oleh suatu kelompok yang selanjutnya diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami dan memikirkan terhadap masalah-masalah terkait. Peran penting budaya instansi yaitu untuk meningkatkan rasa percaya diri bagi pegawainya, untuk membangun sebuah relasi antar sesama pegawai sehingga membentuk suatu organisasi dan perilaku yang baik.

Seorang pemimpin berhak memberikan imbalan atas kerja keras yang dilakukan pegawainya sebagai motivasi dan memberikan semangat dalam bekerja. Dengan budaya organisasi yang kuat maka, semakin besar pula dorongan pegawai untuk maju bersama dengan organisasi/instansi. Adanya budaya organisasi dapat menjadi alat penggerak dalam mengarahkan setiap pegawainya agar bekerja secara baik guna menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi para pegawainya agar bekerja dengan baik tanpa tekanan yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Menurut Fahmi (2016: 190) “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. Sedangkan Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Mathis dan Jackson (2011: 378) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah berapa banyak pengaruh mereka dalam memberi kontribusi untuk organisasi. Kinerja organisasi publik/pemerintahan adalah suatu hal penting untuk merealisasikan tata kelola pemerintahan yang baik (*good govermance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean govermence*) dan memberi dukungan terhadap tugas pemerintah dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Instansi pemerintahan identik dengan kinerja yang lambat, rumit dan berbelit-belit. Kantor kecamatan mempunyai peran sebagai pemberian sarana pelayanan umum daerah untuk masyarakat di wilayah kerjanya selain itu, menjadi penyelenggara dalam pembangunan dan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah.

Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan dituntut agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat di kecamatan bone-bone. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap budaya kerja pada kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara terhadap peningkatan kinerja pada pegawainya. Evaluasi ini guna menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien dalam memenuhi kebutuhan sosial masyarakat khususnya di kecamatan bone-bone namun yang terjadi di kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara budaya organisasi belum terbentuk secara jelas dan rinci yang mengakibatkan

para pegawai tidak mudah membangun komunikasi mengenai pekerjaan dengan rekan kerjanya dan masih banyak terdapat permasalahan internal lainnya, seperti tidak adanya koordinator yang dapat mengontrol aktifitas pekerjaan sehingga menghambat pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara masih perlu ditingkatkan, hal ini karena masih banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi bukan untuk urusan kantor. Selain itu, masih banyak pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir. Aparat kantor harus melakukan tindakan berupa teguran atau sanksi kepada pegawainya agar mendapat efek jera dan tidak mengulangi perbuatannya yang dapat menurunkan kualitas pelayanan pada masyarakat. Tindakan tidak disiplin ini dapat mempengaruhi kinerja dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Disinilah pengaruh budaya kerja dalam peningkatan kinerja. Dengan budaya kerja yang baik maka tidak akan ada lagi pegawai yang tidak disiplin. Selain budaya kerja, motivasi harus terus diberikan kepada pegawai oleh pemimpin agar para bawahan merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu, peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru sebagai bekal dalam menerapkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam dunia kerja.

2. Bagi Instansi Pemerintah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Bagi Universitas Bosowa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjalin hubungan baik antara perguruan tinggi dan instansi pemerintah serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi Mahasiswa Universitas Bosowa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *Buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *Buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris budaya disebut *Culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Budaya adalah suatu hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan digunakan sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Budaya yang diterapkan dalam kehidupan seseorang dalam waktu yang lama akan mempengaruhi pembentukan pola pikir suatu masyarakat, misalnya kebiasaan rajin bekerja, kebiasaan ini berpengaruh dalam jangka panjang terhadap semangat kerja yang terus terjadi hingga di usiatua, sebaliknya jika seseorang membiasakan diri berlarut dengan rasa malas dan tidak suka bekerja maka, akan terbiasa dan bisa merugikan diri sendiri.

Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang dapat diterima sebagai Acuan atau pedoman bersama yang diikuti dan dihormati. Menurut Achmad Sobirin (2007:60) menjelaskan bahwa Budaya adalah Fenomena kolektif maka, hak kepemilikan budaya tidak berada pada individu per individu melainkan berada pada masyarakat. Menurut Terrence Deal and Allan Kennedy (2006:2) dalam bukunya *Organizational Behavior In Education* mengemukakan definisi

Budaya merupakan suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Sedangkan menurut Edward Burnett dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi* (2005:236) mengemukakan bahwa Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan serta kebiasaan lainnya yang diperoleh sebagai anggota masyarakat. Suatu organisasi perusahaan/instansi pemerintah jika ingin mempertahankan budaya yang kuat maka, organisasi tersebut harus memiliki konsisten, berusaha semaksimal mungkin dan menerapkannya secara terus-menerus kepada pegawainya. Apabila suatu organisasi tidak konsisten dalam menerapkan budaya dalam perusahaan/Instansi Pemerintah tersebut akan melemah. Sehingga, akan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai dan mengakibatkan penurunan profit.

Setiap perusahaan/organisasi memiliki budaya tersendiri yang unik. Karakter budaya organisasi merupakan suatu hasil dari nilai-nilai inti dan prinsip-prinsip bisnis yang dipraktikkan oleh pimpinan, standar tentang apa yang dapat diterima atau tidak secara etis, perilaku yang mendefinisikan cara melakukan sesuatu, cerita yang dituturkan berkali-kali untuk menggambarkan dan memperkuat nilai dan tradisi, pendekatan perusahaan/organisasi terhadap manajemen karyawan dan politik-politik internal, keterkaitan dari keyakinan, prinsip bisnis, gaya operasi yang dinyatakan, perilaku dan sikap yang ditanamkan serta iklim kerja mendefinisikan budaya perusahaan/organisasi.

2.1.2 Organisasi

Organisasi merupakan wadah atau tempat dimana orang-orang berkumpul, berinteraksi dan bekerja sama dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi memerlukan komunikasi agar tujuan organisasi dapat tercapai maka, diperlukan kerja sama dari kedua belah pihak baik perangkat organisasi maupun anggota organisasi dan bertanggung jawab terhadap tugas masing-masing sehingga dapat memenuhi dan mendapatkan rasa keadilan bagi anggota organisasi maupun perangkat organisasi.

Sobirin (2007:7) menyatakan bahwa Organisasi sebagai unit sosial atau Entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lain.

2.1.3 Budaya Organisasi

Menurut Umi,dkk (2015: 02) Budaya Organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Phitih Sithi Amnuai dalam tulisannya *How To Build A Corporation Culture* dalam majalah Asian Manajer (2014:5) mendefenisikan Budaya Organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan

dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Menurut Mullins (2005:891) Budaya Organisasi adalah kumpulan, kebiasaan, nilai, kebijaksanaan, kepercayaan, sikap yang mudah diserap untuk segala sesuatu yang dikerjakan dan dipikirkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yaitu kebiasaan yang telah berlangsung lama digunakan dalam sebuah aktifitas kerja sebagai salah satu penggerak dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai Organisasi Perusahaan/Instansi Pemerintah. Sebuah organisasi pada dasarnya menjalani tahapan dari waktu ke waktu, atau disebut siklus organisasi. Artinya, sebuah organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menjalani proses kehidupan atau *living organism*.

Wardiah (2016:196) mengatakan bahwa Budaya Organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan berindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi ialah bagaimana cara seseorang berperilaku yang merupakan suatu norma yang terdiri dari sebuah keyakinan, sikap, nilai-nilai, dan pola perilaku bersama dalam sebuah organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu penunjang dalam sebuah organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja yang telah dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Adanya budaya organisasi yang baik dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh atasannya sehingga, jika seorang pegawai memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang terbaik dan maksimal untuk kepentingan organisasi tersebut.

2.1.3.1 Unsur- Unsur Budaya Dalam Organisasi

Unsur-unsur dalam Budaya Organisasi menurut (Schein 1992:26) adalah sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar. Artinya, dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan yang Dianut. Artinya, dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.
3. Pemimpin atau kelompok Pencipta dan Pengembangan Budaya Organisasi. Artinya, budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi/perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi/perusahaan tersebut.
4. Pedoman Mengatasi Masalah. Artinya, dalam organisasi/perusahaan terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi Nilai (*sharing of value*). Artinya, dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*). Artinya asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu yang diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.
7. Penyesuaian (*adaptasi*). Artinya, perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3.2.Fungsi Budaya Organisasi

Manurut Kreitner Kinicki dan Stephen P. Robbins (2003:83-86) Fungsi

Budaya Organisasi meliputi:

1. Memberikan identitas pada karyawan(anggota organisasi).
2. Memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas sistem sosial.
3. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya. organisasi yang baik, menempatkan budaya organisasi sebagai identitas bagi anggotanya, Anggota organisasi merasa nyaman dengan budaya yang mereka miliki.

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior* terdapat beberapa fungsi adalah sebagai berikut:

1. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
2. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
3. Berperan menetapkan batasan.

4. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.
5. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.

2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Beberapa karakteristik budaya organisasi yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan/instansi menurut Robbins (Moh. Pabundu Tika, 2006:10) adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif Individu.

Artinya sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya yang perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi selama menyangkut ide untuk mengembangkan dan memajukan suatu organisasi.

2. Pengarahan .

Artinya pimpinan dalam suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga pegawai dapat memahaminya dan kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Integrasi.

Integrasi adalah bagaimana unit-unit dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatan dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama.

4. Dukungan Manajemen.

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas, dukungan tersebut dapat berupa upaya pengembangan pegawai seperti mengadakan pelatihan.

5. Kontrol.

Yaitu adanya pengawasan dari pemimpin terhadap pegawainya dengan menggunakan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

6. Sistem Imbalan.

Yaitu sejauh mana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya berdasarkan prestasi kerja pegawai, bukan atas dasar senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

2.1.3.4 Dimensi Budaya Organisasi

Adapun dimensi yang terdapat dalam budaya organisasi menurut Edgar. H dan Wibowo (2010:12) membagi menjadi tiga level budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

Level 1 : Artefak. Artinya, semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan. Pada dimensi ini seseorang dapat melihat ruang fisik, produk teknologi, bahan tertulis dan tidak tertulis, produksi seni, dan perilaku nyata dalam sebuah organisasi. Termasuk juga gaya berpakaian, penampilan emosional, mitos, dan sejarah organisasi. Nilai yang muncul dalam komunikasi seperti spiritual dan lain sebagainya.

Level 2 : Nilai-Nilai. Artinya, Nilai merupakan solusi yang muncul dari dalam diri seorang pemimpin organisasi dengan tujuan menyelesaikan masalah dalam organisasi tersebut. Apabila suatu kelompok ingin menciptakan atau dihadapkan pada tugas organisasi atau isu penting , maka solusi yang muncul datang dari individu- individu yang berpengaruh dalam kelompok tersebut. Mereka dapat memberikan penilaian terhadap persoalan tersebut dan memberikan solusi baik mengenai pengetahuan, sikap, maupun tindakan yang harus dijalankan. nilai- nilai dapat mencerminkan falsafah dan misi organisasi, tujuan, dan standar, dan larangan. Solusi diatas dapat berjalan secara berkesinambungan dan menjadi bagian budaya organisasi.

Level 3: Asumsi Dasar, Artinya asumsi dasar menjadi bagian budaya organisasi yang paling utama dan menjadi jaminan (*taken for granted*) bahwa seseorang menemukan variasi kecil dalam unit budaya. Dalam asumsi dasar terdapat petunjuk yang harus dipatuhi anggota organisasi menyangkut perilaku nyata dan menjelaskan tentang bagaimana merasakan, dan memikirkan segala sesuatu. Yang termasuk asumsi dasar adalah yaitu hubungan dengan lingkungan, hakikat tentang kenyataan, waktu dan ruang, mengenai sifat manusia, aktifitas manusia, dan hubungan antar manusia.

2.1.3.5 Faktor Pengaruh Budaya Organisasi

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Tika (2008:114)

yaitu:

1. Unsur Kejelasan Nilai-Nilai dan Keyakinan. Artinya, disepakati oleh anggota organisasi yang ditentukan secara jelas.
2. Unsur Penyebarluasan Nilai-Nilai dan Keyakinan. Artinya, seberapa banyak orang atau anggota organisasi yang menganut nilai-nilai dan keyakinan budaya organisasi.
3. Unsur Intensitas Pelaksanaan Nilai-Nilai Inti. Artinya, seberapa jauh nilai-nilai budaya organisasi dihayati, dianut, dan dilaksanakan secara konsisten oleh anggota-anggota organisasi.

2.1.4. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Fahmi (2016:190) "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Sedangkan Mangkunegara (2017:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya". Wilson Bangun (2012:312) mengatakan bahwa Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar". Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu perasaan yang timbul dalam diri dan pikiran seseorang yang menggerakkan pegawainya untuk mencapai tujuan tertentu dan bisa di karenakan oleh dorongan orang lain.

2.1.4.1 Faktor Pengaruh Motivasi Kerja.

1.) Faktor internal terdiri dari:

- a) **Kematangan Pribadi.** Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja.
- b) **Tingkat Pendidikan.** Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.
- c) **Keinginan dan harapan pribadi.** Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d) **Kebutuhan.** Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.
- e) **Faktor kelelahan dan kebosanan** mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.
- f.) **Kepuasan Kerja.** Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal terdiri dari:

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Jaminan karir (penghargaan atas prestasi).
- e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja.

Menurut Wukir (2013:118) faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang Berhubungan dengan Keuangan.

Gaji merupakan hal yang sangat utama bagi seorang karyawan, merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan mendapatkan kompensasi berkaitan dengan uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan transportasi dan bentuk dukungan lain.

2. Faktor Nonkeuangan.

- a) Kondisi tempat kerja. motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi kerja yang baik, seperti tersedianya fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, dan ruang kerja yang nyaman.
- b) Status pekerjaan. Dengan memberikan status atau jabatan yang tinggi dapat memotivasi seorang karyawan.
- c) Hubungan yang harmonis. Hubungan kerja yang terjalin dengan baik antar anggota organisasi dapat memotivasi karyawan.
- d) Penghargaan. Karyawan dapat termotivasi dengan adanya penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama apabila penghargaan tersebut diberikan oleh atasan tertinggi.
- e) Wewenang. Wewenang membuat seorang karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen dengan tujuan mendapat penghargaan dari atasan.
- f) Pelatihan, promosi, mutasi, dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sugiono (2013:116) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal.

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a) Keinginan untuk mempertahankan hidup orang atau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan tersebut baik atau buruk, halal atau haram, dan sebagainya. Kebutuhan untuk hidup meliputi:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak besar.
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki. seperti, keinginan untuk membeli televisi dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati oleh orang lain.

2. faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat melemahkan motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b) Adanya jaminan pekerjaan. Artinya setiap orang ingin bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan , jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.

2.1.4.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2007:97) terdapat beberapa tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut.

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4.3 Asas-asas Motivasi

Menurut (Hasibuan 2007:98) terdapat beberapa Asas yang menjadi dasar motivasi

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka dalam mengajukan pendapat dan rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan

yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

4. Asas Wewenang artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5. Asas Adil dan Layak, artinya alat atau jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan.
6. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan penghargaan atas motivasi dan kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.4.4 Jenis-jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2007:99) mengatakan bahwa terdapat jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (*Insentif positif*).

Manajer memotivasi pegawai dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dengan motivasi positif semangat kerja pegawai akan terus meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Motivasi Negatif (*Insentif negatif*).

Manajer memberi motivasi pegawai dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kerjanya kurang baik (prestasi rendah) dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut mendapat hukuman tetapi untuk jangka waktu yang lama akan berakibat kurang baik.

2.1.4.5 Metode Motivasi

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*).

adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*).

adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, alat elektronik yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana serta lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya.

Masayu S.P. Hasibuan (2007:103) mengemukakan teori kepuasan yaitu teori yang berdasarkan pendekatan terhadap faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan seseorang sehingga berindak dan berperilaku tertentu. Beberapa contoh pemaparan teori kepuasan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik menurut F.W Taylor.

Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia hanya pada sebatas kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis maksudnya adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup melalui upah atau gaji. jadi apabila upah dinaikkan maka semangat bekerja pegawai akan meningkat.

2. *Maslow's Need Hierarchi Theory* oleh A.H. Maslow.

Mengklasifikasikan kebutuhan manusia dalam 5 (lima) tingkatan.

1. Kebutuhan Psikologi Atau Fisik yang berkaitan dengan mempertahankan kelangsungan hidup.
2. Kebutuhan Dari Rasa Aman yang berkaitan dengan keselamatan dalam melakukan pekerjaan dari ancaman, gangguan maupun kecelakaan.
3. Kebutuhan Sosial yang berkaitan dengan manusia sebagai makhluk sosial dan segala keberadaannya, perasaan diterima di lingkungan organisasi.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan Diri yaitu berkaitan dengan *prestise* atau pengakuan dan penghargaan kedudukannya di masyarakat.
5. kebutuhan aktualisasi diri yang berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja dengan menggunakan kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang ia miliki.

2.1.5 Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan aspek penting bagi perusahaan/instansi pemerintah yang harus mendapatkan perhatian dari pemimpin. Apabila kinerja pegawai tidak maksimal maka akan menimbulkan banyak masalah dan penurunan profit sehingga tujuan organisasi tidak tercapai.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2016: 226) “Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan secara maksimal yang ingin dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, waktu dan kesungguhan.

Menurut Ruky (2015:15) mengatakan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Moehersono (2012:95) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan guna mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

2.1.5.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Harbani Pasolong (2010:175) menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan. Yaitu, kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan. Yaitu, kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi. Yaitu, sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa pikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
4. Teknologi. Yaitu, penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi. Yaitu, sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balasan jasa atas kinerja dan manfaat baginya.
6. Keamanan. Yaitu, kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.

2.1.5.2.Indikator Kinerja.

Hasibuan (2002:56) kinerja pegawai dikatakan baik apabila dinilai dari beberapa hal :

1. Kesetiaan.

Artinya dapat dilihat dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja.

Artinya hasil kerja pegawai ,baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur penilaian kinerja. Prestasi kerja seorang pegawai mempengaruhi kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan.

Artinya, sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas.

Artinya, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Kerjasama.

Artinya, kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

6. Kecakapan.

Artinya, dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7. Tanggung jawab.

Artinya, kesanggupan seorang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani menanggung resiko pekerjaan yang dilakukan.

Menurut John Miner menekankan indikator waktu terhadap kehadiran pegawai/karyawan, sedangkan menurut Emron (2016:142) menekankan pada waktu penyelesaian produk. Sehingga dideskripsikan menjadi :

1. Target. merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas. merupakan kualitas terhadap hasil yang dicapai dan elemen penting karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian. merupakan penyelesaian tepat waktu atau penyerahan menjadi pasti adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan atau organisasi.
4. Taat Asas. artinya, tidak saja harus memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar , transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, meliputi seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.
2. Kuantitas Kerja, meliputi seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, meliputi seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau menghindari kesalahan.
4. Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Pekerjaan, meliputi kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.

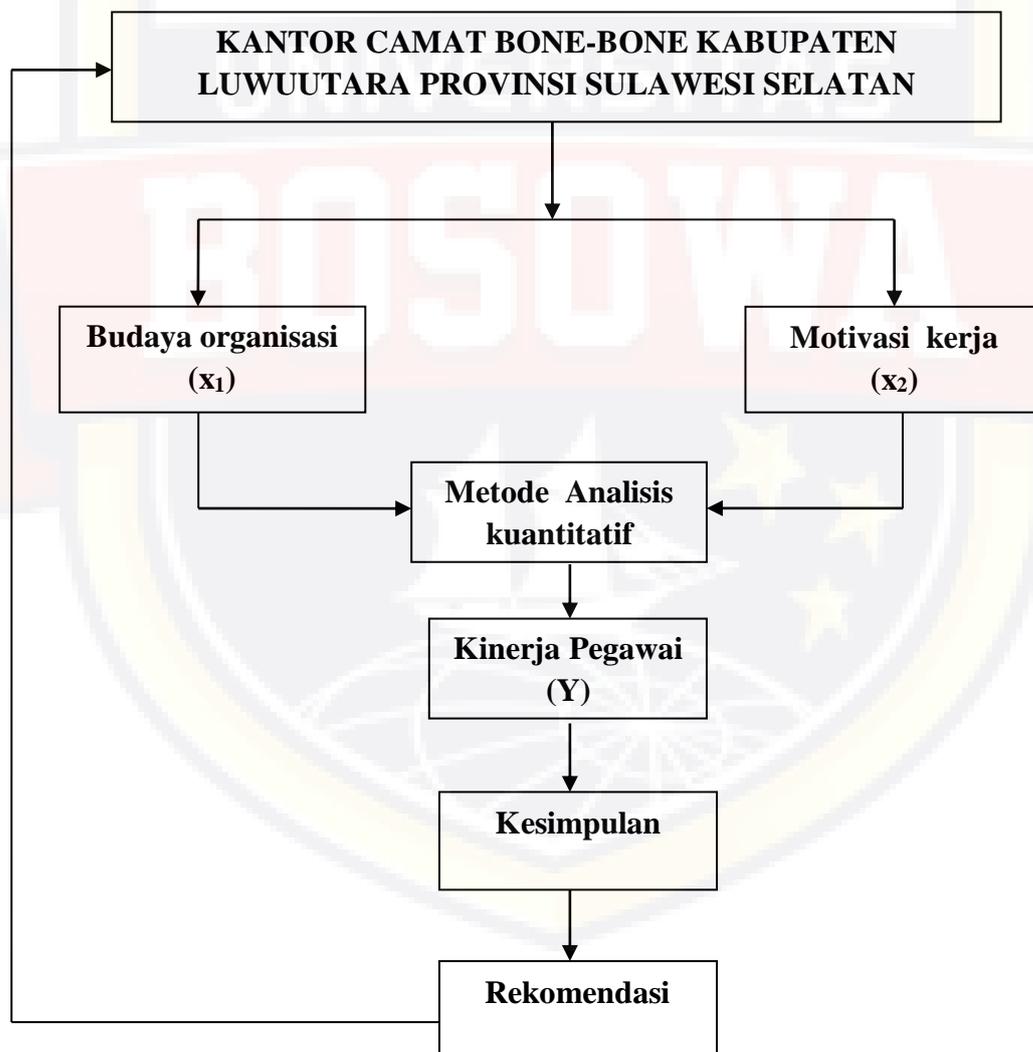
Menurut Timpe (2002:9) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

1. Faktor Internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut, seperti perilaku, sikap, dan kemampuan pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Faktor Eksternal, merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja pegawai seperti hubungan dengan pemimpin dan rekan kerja yang dapat mempengaruhi kemampuan dan motivasi pegawai.

2.2. Kerangka Pikir

Iskandar (2010:173) Kerangka Pemikiran adalah analisis secara teoritis mengenai hubungan antara variabel-variabel yang hendak di teliti. Hubungan tersebut hendaknya dilukiskan dalam alur pikiran peneliti berbentuk diagram. Oleh karena itu, pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran penulis pada penelitian ini tentang Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

KERANGKA PIKIR



Gambar 2.1 Skema kerangka pikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dan masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Dapat diartikan dengan asumsi/dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan sesuatu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. (Sudjana,1996:213). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto,1996:83).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dan kerangka pikir di atas maka, Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga variabel Motivasi Kerja paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian

Daerah penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Jalan. Andi Djemma No.66 Telp.0473-25013 Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 2 (dua) bulan yaitu pada bulan april sampai mei 2021.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan empat metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Metode Observasi.

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti mengenai Budaya Organisasi dan motivasi Kerja.

2. Metode Kuesioner.

Yaitu merupakan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang terdiri atas beberapa pertanyaan terkait dengan masalah penelitian.

3. Metode Dokumentasi. Yaitu, data yang diperoleh sebagai bukti keterangan yang berkaitan dengan penelitian, seperti dokumen mengenai Struktur Organisasi Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

4. Studi Kepustakaan yaitu, data yang diperoleh dengan tinjauan pustaka kepustakaan dan pengumpulan buku-buku, literatur laporan tertulis, jurnal dan tulisan-tulisan ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilakukan

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

1. Metode Kualitatif.

Metode kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata yang berwujud pernyataan- pernyataan verbal, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, observasi, atau analisis dokumen yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip).

2. Metode Kuantitatif.

Metode kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif digunakan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen dengan menggunakan teknik analisis linear berganda. Berhubungan variabel bebas dalam penelitian ini terdiri lebih dari satu variabel, adapun variabel bebas terdiri dari Budaya Organisasi (x_1) dan Motivasi Kerja (x_2) dan variabel terikat kinerja Pegawai (Y). Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara dan menggunakan sampel sebanyak 30 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis data kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional study dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas) dan dependen (terikat).

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data Primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil observasi dan kuesioner di Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Data Sekunder.

Data Sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yaitu dokumentasi.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Menurut Sugiono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan.

2. Sampel.

Sampel adalah dari sebagian populasi yang akan diambil untuk meneliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai presentase dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian sampel dapat dinyatakan sebagai bagian

dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti suryani dan hendrayadi (2015:192).

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara provinsi sulawesi selatan yaitu sejumlah 30 orang.

3. 5 Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, peneliti menggunakan analisis data yaitu :

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, uji ini menggunakan item pernyataan dengan harapan variabel yang diukur bisa tepat, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} jika nilai $R_{hitung} >$ dari nilai R_{tabel} maka item pernyataan pada variabel tersebut dapat dikatakan valid.

2. Analisis Statistik Deskriptif.

Analisis Statistik Deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian secara statistik. Statistik deskriptif pada penelitian ini merujuk pada nilai *minimum*, nilai *maximum*, nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standar deviation*), dari seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat reabel atau tingkat kepercayaan suatu kuesioner yang digunakan dengan melakukan perbandingan dimana nilai alpha dengan standarnya, reabilitas dikatakan baik apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$.

4. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi variabel bebas (pengaruh variabel X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) seperti yang tergambar dalam penelitian mengenai sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. dengan menggunakan rumus Saharjono dan Julianti (2011:91) yaitu:

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- x_1 = Budaya Organisasi
- x_2 = Motivasi Kerja
- b_0 = Konstanta
- b_1 - b_2 = Koefisien Regresi
- e = Tingkat Kesalahan

5. Koefisien Determinasi

Pada regresi linear berganda dapat ditemukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat koefisien determinasi totalnya (R^2). Dimana koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikat. Koefisien dari masing-masing variabel bebas akan semakin kuat pengaruhnya terhadap variabel terikat jika nilai koefisien determinasi mendekati satu dan semakin lemah jika mendekati angka nol. Koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

1. Uji Hipotesis.

Untuk menguji hipotesis tersebut maka dilakukan dengan menggunakan uji statistik yaitu:

a. Uji Parsial (Uji T).

Dalam uji ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha=0,05$) apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat untuk menentukan nilai t tabel dapat menggunakan rumus $dk = n-1$.

b. Uji Serempak (Uji F).

Dalam uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} jika nilai $f_{hitung} \geq$ dari nilai f_{tabel} berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau hipotesis yang pertama dapat diterima.

UNIVERSITAS

BOSOWA



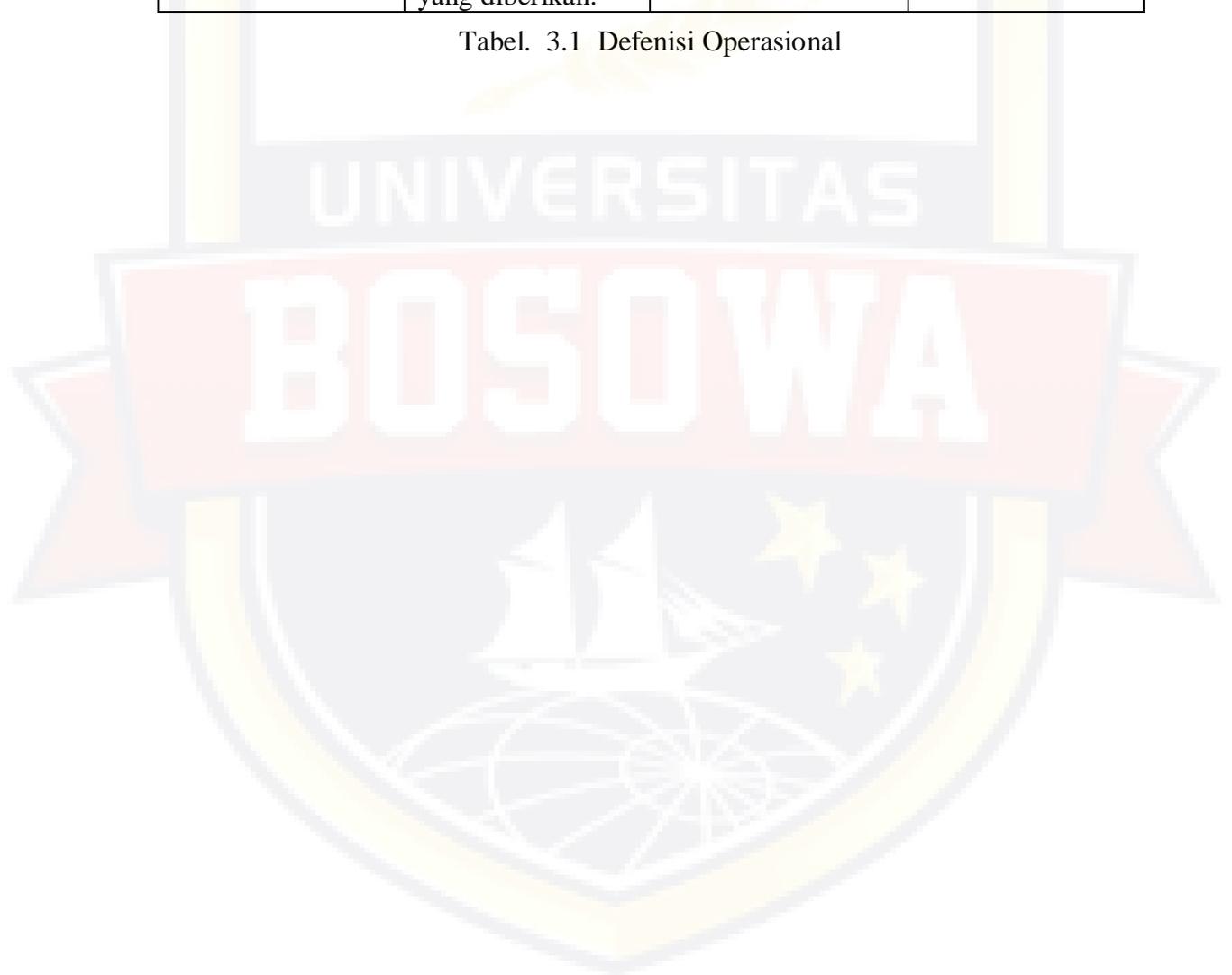
3.6 Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional adalah sesuatu yang melekat arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan dan tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Defenisi operasional menunjukkan yang akan digunakan untuk mengukur variabel-variabel secara terperinci yaitu:

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Oganisasi	Budaya Organisasi merupakan pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.	1) inisiatif individu 2) pengarahan 3) integrasi 4) dukungan 5) kontrol 6) sistem imbalan	Skala likert 1= sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = netral 4 = setuju 5 = sangat setuju
Motivasi kerja	Motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar”.	1) Kebutuhan fisik 2) kebutuhan rasa aman 3) kebutuhan soaiial 4)kebutuhan aktualisasi diri	Skala Likert 1= sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = netral 4 = setuju 5 = sangat setuju

Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kesetiaan 2) prestasi kerja 3) kedisiplinan 4) kecakapan 	Skala Likert 1= sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = netral 4 = setuju 5 = sangat setuju
---------	--	--	--

Tabel. 3.1 Defenisi Operasional



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kantor Camat

4.1.1. Sejarah Instansi

Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup dalam masyarakat di tingkat kabupaten. Pada lembaga pemerintah inilah kegiatan para pegawai diharapkan mampu dalam merealisasikan kesejahteraan serta dapat mengatasi berbagai persoalan yang berkaitan dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi ketidakseimbangan sosial sesuai dengan idealisme, masih terdapat beberapa kekurangan yang diperlihatkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi terhadap pekerjaannya. Terdapat pegawai yang terlambat saat masuk kantor, menunda pekerjaan yang diberikan atasan, tidak disiplin waktu dan tidak dapat menggunakan sarana kantor dengan baik dan maksimal. Hal seperti ini yang harus mendapatkan perhatian ekstra dari pihak kantor terutama pimpinan lembaga/instansi pemerintah, agar dapat mencegah lebih awal dan mencari solusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Merupakan Instansi Pemerintahan yang didirikan pada tahun 1997 dengan luas wilayah kecamatan bone-bone sekitar 127,92 km² dan secara astronomis terletak pada koordinat antara 2°26'18" sampai 2°44'48" Lintang Selatan dan 120°28'21" sampai 120°31'44 " Bujur Timur. Awalnya dibangun dengan

menggunakan dana subsidi pemerintah dan gotong royong dari masyarakat sekitar, awal didirikan kantor tersebut tidak terlalu luas dan besar selain itu tidak memiliki fasilitas yang cukup memadai, kemudian tahun 2006 barulah kantor tersebut direnovasi dan diresmikan pada bulan maret 2007 oleh Bupati Luwu Utara Oleh Bapak H. M. Luthfi Andi Mutty. Saat ini kantor bone-bone kabupaten luwu utara dipimpin oleh bapak Syahrudin S.Sos yang menjabat sebagai kepala camat di Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini bergerak pada bidang pelayanan dan pemerintahan khususnya pelayanan dimasyarakat desa baik dalam masalah pembangunan desa, pendanaan desa, pengurusan kartu keluarga(KK), pengurusan kartu tanda penduduk (KTP), maupun pengurusan Pajak dan lain-lain.

4.1.2 Visi dan Misi Instansi

Visi dan Misi Kecamatan Bone - Bone

Dengan mencermati Visi dan Misi Bupati Kabupaten Luwu Utara diatas maka.ditetapkanlah Visi Kecamatan Bone - Bone yaitu:

“ Mewujudkan Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Prima yang Efektif, Efisien dan Akuntabel ”

Makna Visi :

Prima Sesuai dalam Permendagri 54 Tahun 2010 Pasal 5 ayat 3 , yaitu pencapaian Pelayanan yang maksimal.

Efisien sejalan pada Permendagri 54 Tahun 2010 Pasal 5 ayat 3 , tentang pencapaian keluaran tertentu dengan masukan terendah atau masukan terendah dengan keluaran maksimal.

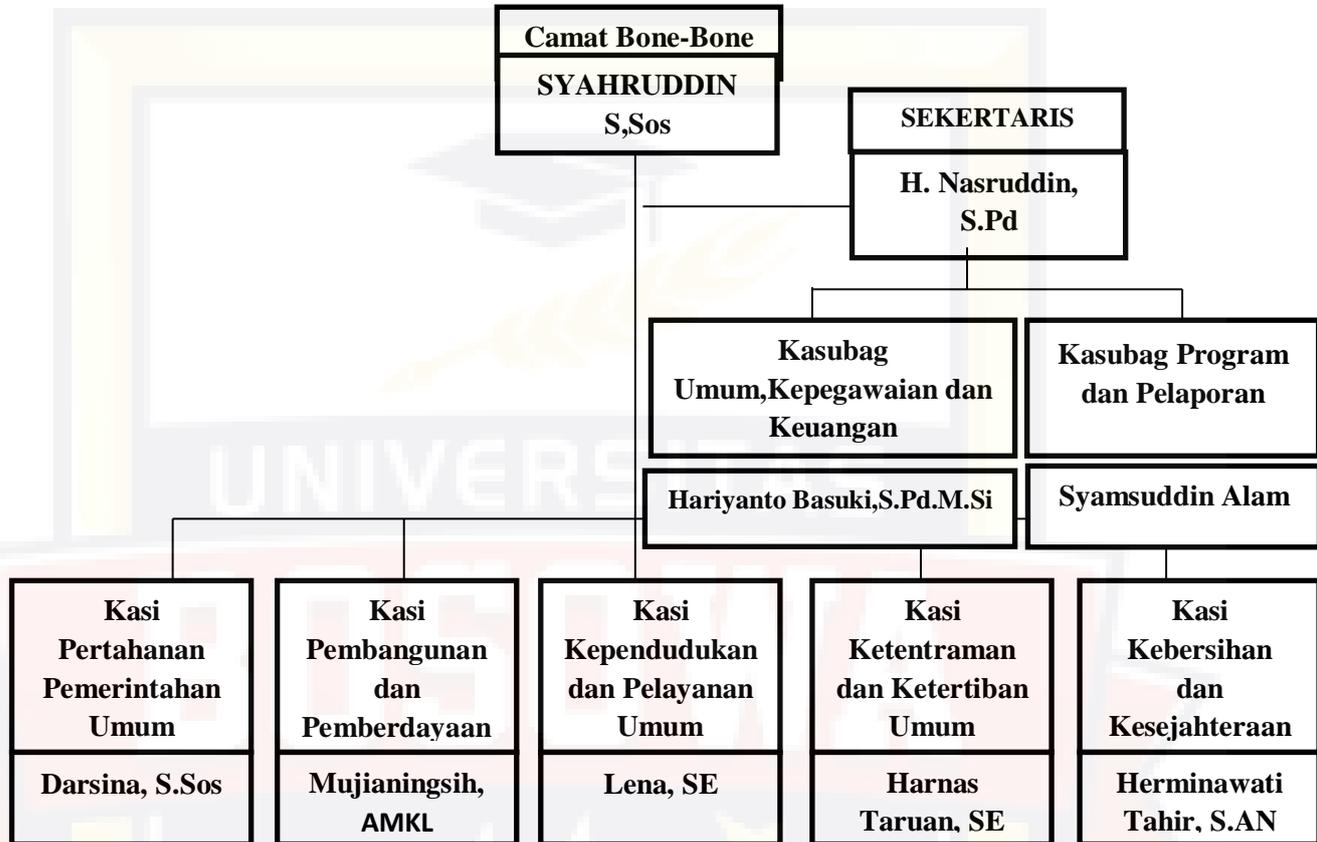
Efektif sebagaimana dalam Permendagri 54 Tahun 2010 Pasal 5 ayat 4, adalah kemampuan mencapai target dengan sumber daya yang dimiliki, dengan cara atau proses yang paling optimal.

Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Permendagri 54 Tahun 2010 Pasal 5 ayat 5, yaitu setiap kegiatan dan hasil akhir dari perencanaan pembangunan daerah harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan **Visi** diatas, maka ditetapkan **Misi** sebagai berikut:

- 1) Mengoptimalkan kemampuan sumber daya aparatur Kecamatan Bone - Bone
- 2) Mengoptimalkan pelayanan prima yang efektif, efisien dan akuntabel.
- 3) Meningkatkan Sarana dan Prasarana Pendukung pada Kantor Camat Bone-Bone.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1.Struktur Organisasi Kantor Camat Bone-Bone

4.1.4 Bidang Usaha dan Tugas Bagian Usaha

Bidang usaha yang dijalankan dalam instansi ini yaitu pelayanan masyarakat seperti sebagai tempat pengurusan Kartu Tanda Penduduk(KTP), Kartu Keluarga (KK), Pemohonan surat pindah, pengurusan pajak maupun pengurusan desa. Adapun beberapa sub bagian yang terdapat pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yaitu :

1. Camat.

beberapa uraian tugas Camat yaitu :

- 1) Mengoordinasi program kegiatan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.
- 2) Mengoordinasi usaha penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban.
- 3) Mengoordinasi penerapan, penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati.
- 4) Mengoordinasi penyelenggaraan aktivitas pemerintahan yang dilaksanakan aparatur daerah ditingkat Kecamatan Bone-Bone.
- 5) Melakukan pengontrolan, pengendalian pemantauan pelaksanaan program dan kegiatan Desa/Kelurahan.
- 6) Melaksanakan pembinaan penyelenggaraan pemerintah Desa/Kelurahan.
- 7) Mengoordinasikan penanganan bencana di wilayah Kecamatan Bone-Bone.
- 8) Mengoordinasi membagi tugas, memberi petunjuk, menilai dan mengevaluasi hasil kerja bawahan.
- 9) Melaksanakan kewajiban yang diperintahkan Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

2. Sekertaris Camat.

Adapun rincian tugas Sekertaris Camat yaitu :

- 1) Melaksanakan program dan kegiatan sekretariat Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 2) Mengordinasi, mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan tugas sekretariat Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 3) Mengkoordinasi kegiatan pelayanan masyarakat.
- 4) Mengkoordinasi penyusunan program dan kegiatan pada sekretariat dan seksi lingkungan.
- 5) Mengkoordinasi penyusunan strategi kerja Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

3. Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan.

Adapun rincian tugasnya yaitu :

- 1) Melaksanakan dan mengelolah urusan perlengkapan dan aset.
- 2) Melaksanakan dan mengelolah urusan keuangan.
- 3) Melaksanakan dan mengelolah urusan ketatalaksanaan.
- 4) Menyampaikan laporan tugas keatasan.
- 5) Memberikan sebuah saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- 6) Membina, membagi tugas, arahan , meninjau dan mengevaluasi kinerja bawahan.
- 7) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan (Bupati).

- 8) Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan pimpinan.
- 9) Menyusun strategi program atau kegiatan bagian umum, kepegawaian dan keuangan sebagai pedoman pelaksanaan tugas.
- 10) Mengoordinasi pelaksanaan bagian umum dan keuangan lingkup kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara.
- 11) Melaksanakan dan mengelola bagian rumah tangga dan protokol.
- 12) Melakukan atau mengelolah urusan kepegawaian.

4. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan.

Adapun beberapa rincian tugas kepala sub bagian perencanaan dan pelaporan yaitu:

- 1) Mongoose koordinasi pelaksanaan program dan pelaporan lingkup Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 2) Mengemukakan strategi penyusunan anggaran dan dokumen pelaksanaan anggaran di wilayah Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 3) Menghimpun dan menganalisa data pencapaian realisasi fisik dan keuangan Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 4) Menghimpun dan menganalisa data pelaporan dari seksi sebagai bahan evaluasi.
- 5) Melaksanakan dan mengolah urusan program dan pelaporan.
- 6) Menyampaikan motivasi, masukan atau pertimbangan kepada atasan (Bupati) sesuai dengan bidang tugasnya.
- 7) Membina, membagi tugas, mengarahkan, menindaklanjuti dan mengevaluasi kinerja bawahan.

- 8) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan (Bupati).
- 9) Melakukan kewajiban kegiatan lain yang diperintahkan oleh sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

5. Kepala Seksi Pertanahan dan Pemerintahan Umum.

Adapun beberapa rincian tugas kepala seksi pertanahan dan pemerintahan umum yaitu:

- 1) Keakuratan mempersiapkan dan merumuskan rencana strategis (Renstra) dan rencana kerja pertanahan dan pemerintahan umum.
- 2) Merancang program kegiatan seksi pertanahan dan pemerintahan umum sebagai instruktur pelaksana tugas.
- 3) Mengordinasikan pelaksanaan urusan seksi pertanahan dan pemerintahan umum.
- 4) Keakuratan Memfasilitasi penyelesaian sengketa tanah masyarakat Desa/Kelurahan.
- 5) Keakuratan Menyelenggara fasilitas pemilihan kepala desa dan badan pedapatan daerah (BPD).
- 6) Keakuratan dalam Melaksanakan festival atau pemilihan desa/kelurahan Tingkat Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 7) Melaksanakan kegiatan kerja sama antar desa/kelurahan dan menyelesaikan perselisihan antara desa/kelurahan di wilayah bone-bone kabupaten luwu utara.
- 8) Memberikan usulan atau pendapat agar mendapat pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugasnya.

- 9) Melakukan pembinaan membagi tugas, memberi petunjuk, menganalisis hasil kerja bawahan, dan melaporkan tugas kepada atasan (Bupati).
- 10) Melaksanakan tugas tambahan yang di perintahkan oleh atasan sesuai dengan kemampuan.

6. Kepala Seksi dan Pembangunan Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD).

Adapun Tugas pokok kepala seksi pembangunana dan pembangunan PMD umum yaitu memimpin, merencanakan, melaksanakan, memberikan arahan, membagi tugas, mengoordinasikegiatan urusan bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan.

7. Kepala Kependudukan dan Pelayanan Umum.

Adapun rincian tugas kependudukan dan pelayanan umum yaitu:

- 1) Melaksanakan fasilitas pengembangan kependudukan desa/kelurahan di wilayah Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 2) Melaku urusan pemberian rekomendasi perizinan tertentu dibidang kependudukan sesuai dengan kewarganegaraan.
- 3) Melaksanakan pembinaan dan pengembangan bidang kependudukan dan pelayanan umum diwilayah Kecamatan Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
- 4) Melaksanakan koordinasi urusan seksi kependudukan dan pelayanan umum.

8. Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban (Trantib).

Adapun beberapa rincian tugas kepala seksi ketentraman dan ketertiban (Trantib) yaitu:

- 1) Merumuskan dan menyiapkan rencana strategis (Renstra), rencana kerja (Renja), seksi ketentraman dan ketertiban umum.

- 2) Merencanakan program kegiatan seksi ketentraman umum sebagai pelatih pelaksanaan tugas.
- 3) Melaksanakan koordinasi urusan seksi ketentraman dan ketertiban umum seperti perlindungan masyarakat.
- 4) Melaksanakan penegakan peraturan Bupati serta peraturan perundang-undangan lainnya di wilayah kecamatan bone-bone kabupaten luwu utara.
- 5) Melaksanakan koordinasi dan instansi atau unit kerja terkait.
- 6) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada pimpinan.
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Kepala Seksi Kesejahteraan dan Kebersihan.

Tugas pokok dari kepala seksi kesejahteraan dan kebersihan yaitu:

- 1) Merumuskan dan menyiapkan bahan Rencana Strategis (Renstra) dan rencana kerja seksi kesejahteraan sosial dan kebersihan.
- 2) Menyusun strategi program atau kegiatan seksi kesejahteraan sosial dan kebersihan sebagai pedoman pelaksanaan tugas .
- 3) menyiapkan fasilitas dan koordinasi penyelenggaraan kesejahteraan sosial dan kebersihan.
- 4) Melaksanakan fasilitasi penyelenggaraan sarana kesejahteraan sosial dan kebersihan.
- 5) melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap program kegiatan kesejahteraan sosial dan kebersihan.

- 6) Mengoordinasikan dan melaksanakan kegiatan dibidang kesejahteraan sosial dan kebersihan.
- 7) Menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan.
- 8) Menjalankan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan tugas.

4.2. Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden merupakan penjelasan mengenai keberadaan pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang dibutuhkan dalam memperoleh informasi untuk mengetahui identitas responden. dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 orang responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin

		JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	16	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki memiliki jumlah frekuensi sebesar 16 orang dengan presentase sebesar 53,5% sedangkan perempuan memiliki jumlah frekuensi sebesar 14 orang dengan presentase sebesar 46,7% dimana dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, laki-laki memiliki point frekuensi dan presentase yang lebih besar.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30tahun	5	16.7	16.7	16.7
31-40tahun	14	46.7	46.7	63.3
41-50tahun	9	30.0	30.0	93.3
lebih_dar_50tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia masing-masing pegawai memiliki karakter usia diantaranya 20-30 tahun memiliki jumlah frekuensi sebesar 5 orang dengan presentase sebesar 16,7%, usia 31-40 tahun memiliki jumlah frekuensi sebesar 14 orang dengan presentase 46,7%, usia 41-50 memiliki jumlah frekuensi 9 orang dengan presentase sebesar 30,0%, usia 50 tahun ke atas memiliki jumlah frekuensi sebesar 2 orang dengan presentase 6,7% dimana dalam karakteristik responden berdasarkan usia dimana pada usia 31-41 tahun memiliki nilai frekuensi dan presentase yang lebih besar.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

ENDIDIKAN_TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	10	33.3	33.3	33.3
D1-D3	7	23.3	23.3	56.7
S1-S3	13	43.3	43.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel 4.3 mengenai karakteristik responden pendidikan terakhir, dimana pendidikan masing-masing pegawai ialah SMA/SMK memiliki jumlah frekuensi sebesar 10 orang dengan jumlah presentase 33,3% , D1/D3 memiliki jumlah frekuensi sebesar 7 orang dengan jumlah 23,3%, S1-S3 memiliki jumlah frekuensi sebesar 13 orang dengan jumlah presentase sebesar 43,3% dimana dalam karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir S1-S3 memiliki *point* frekuensi dan presentase lebih besar.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Masa Kerja

		MASA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5tahun	2	6.7	6.7	6.7
	6-10tahun	19	63.3	63.3	70.0
	10-15tahun	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel 4.4 karakteristik responden masa kerja berdasarkan masa kerja masing-masing pegawai memiliki kriteria masa kerja diantaranya 2-5 tahun memiliki jumlah frekuensi sebesar 2 orang dengan jumlah presentase sebesar 6,7%, 6-10 tahun memiliki jumlah frekuensi 19 orang dengan jumlah presentase sebesar 63,3% , 10-15 tahun memiliki jumlah frekuensi sebesar 9 orang dengan jumlah presentase sebesar 30,0% dimana dalam karakteristik responden berdasarkan masa kerja 6-10 tahun memiliki jumlah frekuensi dan presentase yang lebih besar.

4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dipakai dalam menggambarkan variabel-variabel penelitian secara statistik. Statistik deskriptif pada penelitian ini merujuk pada nilai *minimum*, nilai *maximum*, nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standar deviation*), dari seluruh variabel dalam penelitian ini, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y) dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Budaya_OrganisasiX1	30	19	45	964	32.13	5.131
MotivasiKerjaX2	30	18	37	791	26.37	3.469
KinerjaPegawaiY	30	20	38	912	30.40	4.048
Valid N (listwise)	30					

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa n (jumlah data) setiap variabel berjumlah 30 data. Dimana hasil pengujian Variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai *Mean* sebesar 32,13 dengan nilai *Standart Deviation* sebesar 5,131 menunjukkan hasil yang cukup baik karena *Mean* lebih besar dari *Standart Deviation*. Hasil pengujian variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai *Mean* 26,37 dengan nilai *Standart Deviation* 3,469 menunjukkan hasil yang cukup baik karena *Mean* lebih besar dari *Standart Deviation*. Hasil pengujian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Mean* 30,40 dengan nilai *Standart Deviation* 4,048

menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai *Mean* lebih tinggi dari nilai *Standart Deviation*.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner, dalam uji data ini menggunakan item pertanyaan dengan harapan variabel yang diukur bisa tepat atau sesuai, pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai R_{Hitung} dengan R_{Tabel} jika nilai $R_{Hitung} >$ dari nilai R_{Tabel} maka item pertanyaan pada variabel tersebut bisa dikatakan Valid. Dalam pengujian ini nilai perbandingan R_{Tabel} yang digunakan yaitu 0,301 dimana bisa dikatakan valid jika nilai $R_{Hitung} >$ 0,301.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Item	R Hitung	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,523	Valid
	X1.2	0,743	Valid
	X1.3	0,861	Valid
	X1.4	0,513	Valid
	X1.5	0,787	Valid
	X1.6	0,781	Valid
	X1.7	0,452	Valid
	X1.8	0,604	Valid
	X1.9	0,676	Valid

Sumber : Data Diolah 2021

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Item	R Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,510	Valid
	X2.2	0,508	Valid
	X2.3	0,567	Valid
	X2.4	0,632	Valid
	X2.5	0,636	Valid
	X2.6	0,463	Valid
	X2.7	0,654	Valid
	X2.8	0,438	Valid

Sumber: data diolah 2021

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Item	R Hitung	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,447	Valid
	Y1.2	0,659	Valid
	Y1.3	0,545	Valid
	Y1.4	0,636	Valid
	Y1.5	0,443	Valid
	Y1.6	0,552	Valid
	Y1.7	0,447	Valid
	Y1.8	0,470	Valid

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan Uji Validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid hal ini ditunjukkan bahwa nilai dari masing-masing item pernyataan berdasarkan item *Corrected Item-Total Correlation* yang memiliki koefisien korelasi positif dan lebih besar dari nilai perbandingan R_{tabel} yaitu 0,301.

4.3.2 Uji Reabilitas.

Reabilitas Kuesioner pada penelitian ini menggunakan rumus Koefisien *Alpha Cronbach* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya.

Reabilitas dikatakan baik apabila memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,840	9

Sumber : data diolah 2021

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,659	8

Sumber : data diolah 2021

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,657	8

Sumber : data diolah 2021

Pada tabel 9, 10, 11 mengenai Uji Realibitas di atas, seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karena semua nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Budaya Organisasi 0,840, Motivasi Kerja 0,659, Kinerja Pegawai 0,657 lebih besar dari 0,60.

4.3.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipakai untuk mengetahui besarnya korelasi variabel bebas (pengaruh variabel X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) seperti yang tergambar dalam penelitian mengenai sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.508	5.754		2.000	.056
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.003	.061	.007	.048	.962
MOTIVASI KERJA (X2)	.712	.182	.606	3.916	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)
 Sumber: Data Diolah 2021

Pada tabel 12. Uji regresi linear berganda di atas, *Coefficients* pada kolom B pada *constant* (a) adalah 11,508 Sedangkan nilai Budaya Organisasi (b_1) adalah 0,003 dan Motivasi Kerja (b_2) 0.712 sehingga persamaan/model regresinya dapat ditulis:

Dengan menggunakan Rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$$Y = 11.508 + 0,003X_1 + 0.712X_2 + e$$

Dimana :

a. konstanta = 11.508 menunjukkan bahwa kinerja pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara sebesar 11,508 jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0.

b₁. Variabel Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif sebesar 0,003 menyatakan bahwa Budaya Organisasi mengalami peningkatan dalam satu satuan maka, Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara akan mengalami peningkatan sebesar 0,3%.

b₂. Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif sebesar 0,712 menyatakan bahwa Motivasi Kerja mengalami peningkatan dalam satu satuan maka, Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara akan mengalami peningkatan sebesar 71,2%.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) Digunakan dalam mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) yang memiliki nilai rendah berarti menunjukkan kemampuan variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati nilai satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.322	3.355

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)
 Sumber: data dioalah 2021

Pada tabel di atas, menjelaskan menjelaskan hasil dari koefisien determinasi bahwa nilai $R = 0,607$. Untuk bisa melihat besarnya variasi kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* yang yang diperoleh sebesar 0,322 yang menunjukkan bahwa nilai variasi dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari luar variabel dalam penelitian ini.

4.3.5 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat apakah mempunyai makna atau tidak pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$) jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Dalam menentukan t tabel menggunakan rumus $dk = n - 1$

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	11.508	5.754		2.000	.056
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.003	.061	.007	.048	.962
MOTIVASI KERJA (X2)	.712	.182	.606	3.916	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber: Data Diolah 202

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil perhitungan pada pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 pada tabel 4.14 di atas, variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = $0,048 < 1,699$ dengan tingkat signifikan $0,962 > 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara (Y).

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil perhitungan pada pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung = $3,916 > 1,699$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara (Y).

4.3.6 Uji F

Dipakai dalam mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat apakah mempunyai makna atau tidak pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$) apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui F_{tabel} menggunakan rumus $DF1 = K-1$ dan $DF2 = N-K$

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.506	2	88.753	7.884	.002 ^b
	Residual	303.960	27	11.258		
	Total	481.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

Sumber: data diolah 2021

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji F diketahui nilai signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara (Y) sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,884 > 3,34$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Pembahasan

1. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 pada tabel 4.14 Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki t hitung 0,048 dan nilai signifikan sebesar 0,962. Hasil penelitian ini, berdasarkan hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan” dapat dibuktikan bahwa dari hasil Analisis Uji T dengan data yang diperoleh dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. ketentuan ini diperoleh dari perhitungan komputer SPSS 24 maka, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar $t = 0,048$ sehingga hal ini membuktikan bahwa $t \text{ hitung } 0,048 < 1,699$ dengan nilai signifikan $0,962 > 0,05$. Maka, dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh kenyataan yang mendukung penelitian dan beberapa indikator budaya organisasi yang berjalan kurang maksimal yaitu inisiatif individu (tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan). dimana pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara masih belum memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masih banyak pegawai yang menunda pekerjaan atau lebih

mementingkan urusan di luar kantor sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai tepat waktu. Selain itu, indikator yang kedua ialah pengarahan. pimpinan belum melakukan pengarahan dengan jelas yang mengakibatkan para pegawainya tidak memahami arahan yang diberikan.

Indikator selanjutnya yaitu Integrasi(kerja sama dengan orang lain) terkait laporan harian yang ditujukan sebagai sistem kontrol bagi Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang terjadi masih banyak pegawai yang mengisi laporan harian tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga, sebagian dari mereka merekayasa jenis pekerjaan untuk diisikan ke dalam laporan harian selain itu kurangnya kerjasama antar pegawai menyebabkan *miss communication* dalam bidang pekerjaannya.

Jika dilihat dari indikator budaya organisasi berikutnya yaitu dukungan manajemen dimana pimpinan jarang memberikan dukungan dan nasihat kepada pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan mereka merasa tidak diperdulikan oleh pimpinan yang membuat kinerja pegawai kurang maksimal. Sistem Kontrol juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kenyataannya pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara belum terciptanya sistem kontrol yang baik karena pimpinan jarang melakukan mengontrolan terhadap kinerja pegawainya sehingga membuat pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Indikator budaya organisasi selanjutnya yaitu sistem imbalan dalam hal ini pemberian gaji berdasarkan prestasi kerja sudah berjalan sesuai berdasarkan prestasi masing-masing pegawai. Selain indikator yang berjalan kurang maksimal ini juga diakibatkan oleh pengisian kuesioner oleh

responden tidak konsisten yang bisa dilihat pada tabulasi data dalam penelitian ini.

Dalam hal ini, Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai, norma, kepercayaan atau kebiasaandiwariskan dan dianut oleh anggota dalam sebuah organisasi perusahaan/instansi pemerintah yang telah berlangsung lama dan digunakan dalam sebuah aktifitas kerja sebagai alat penggerak dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi perusahaan/instansi pemerintah. Adanya budaya organisasi yang baik dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diamanatkan oleh atasannya sehingga, jika seorang pegawai memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang terbaik dan maksimal untuk kepentingan organisasi tersebut.

2. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Diketahui hasil pengujian dengan menggunakan program SPSS 24 seperti pada tabel 4.14 Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki t hitung 3,916 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil penelitian ini, berdasarkan hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan” dapat dibuktikan bahwa dari hasil analisis Uji T dengan data yang diperoleh dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. ketentuan ini diperoleh dari perhitungan komputer SPSS 24 maka, dapat diperoleh nilai t hitung sebesar = 3,916 sehingga hal ini membuktikan bahwa $t \text{ hitung } 3,916 > 1,699$ dengan nilai signifikan 0,001

$< 0,05$. Maka, dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. selain itu, terdapat beberapa indikator penunjang yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu karena adanya kebutuhan psikologi atau fisik yang telah terpenuhi sehingga kinerja pegawai dapat tercapai, kebutuhan rasa aman telah di dapatkan selama bekerja di kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara sehingga membuat pegawainya betah dalam bekerja pada kantor tersebut, dan kebutuhan aktualisasi diri telah tercapai dimana seluruh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut telah diberikan untuk Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara yang membuat para pegawainya merasa puas terhadap prestasi yang diraih selama bekerja di kantor tersebut sehingga memotivasi para pegawai agar bekerja lebih maksimal guna mencapai tujuan organisasi/instansi tersebut.

Dalam hal ini, Motivasi adalah sebuah dorongan yang timbul dalam diri seseorang. Motivasi berarti suatu kondisi perasaan yang timbul sehingga mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktifitas /kegiatan yang terjadi secara sadar dan biasanya bisa dikarenakan oleh dorongan dari orang lain atau dari luar.

3. Hasil Pengujian Hipotesis 3.

Diliat dari hipotesis 3 yang mengatakan “Diduga variabel Motivasi Kerja paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan” dapat dibuktikan dari hasil analisis Regresi Linear Berganda pada *Standardised*

Coefficients Beta dengan nilai variabel budaya organisasi sebesar 0,007 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,606. Dimana nilai *Standardised Coefficients Beta* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Dari Hasil Uji Statistik Deskriptif diketahui bahwa n (jumlah data) pada masing-masing variabel berjumlah 30 orang. Dengan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai *mean* sebesar 32,13 dengan nilai *Standart Deviation* 5,131 yang menunjukkan hasil yang cukup baik karena *mean* lebih besar dari *Standart Deviation*. Hasil pengujian pada variabel Motivasi Kerja di peroleh nilai *mean* 26,37 dengan nilai *Standart Deviation* 3,469 yang menunjukkan hasil yang cukup baik karena *mean* lebih besar dari *Standart Deviation*. Dan hasil pengujian pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *mean* 30,40 dengan nilai *Standart Deviation* 4,048 yang menunjukkan hasil yang cukup baik karena nilai *mean* lebih tinggi dari nilai *Standart Deviation*.

Dari hasil pengujian tersebut bahwa kinerja pegawai sudah berjalan cukup baik dan maksimal. Selain itu, dapat dilihat dari beberapa indikator kinerja pegawai telah berjalan dengan baik seperti Kesetiaan dimana para pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara memiliki loyalitas yang tinggi kepada pimpinan sehingga kinerja pegawai berjalan dengan baik. Indikator prestasi kerja juga menjadi penunjang dalam peningkatan kinerja pegawai dimana pegawai kantor camat bone-bone telah memberikan semua kemampuannya dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tepat pada waktunya. Kedisiplinan yang terjadi pada kantor camat bone-bone

kabupaten luwu utara sudah berjalan cukup baik para pegawai hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan setelah jam istirahat. walaupun tak jarang ada beberapa oknum pegawai yang terlambat masuk kerja tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara. Indikator selanjutnya yaitu kecakapan pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara memiliki kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan ini dapat dilihat dari cara para pegawai dalam melakukan pelayanan yang cepat dan tanggap pada masyarakat khususnya di wilayah kecamatan bone-bone.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Ketentuan ini diambil dari keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan besarnya nilai signifikan. Hasil penelitian, Data Variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka, dikatakan Budaya Organisasi ditolak atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. ketentuan ini diambil dari keputusan hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan besarnya nilai signifikan. Hasil penelitian, Data Variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka, Motivasi kerja dikatakan diterima atau berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

3. Hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan. hal ini juga didorong oleh beberapa indikator yaitu kebutuhan psikologi atau fisik, kebutuhan rasa aman, dan aktualisasi diri. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai yang juga dapat dibuktikan dari perhitungan SPSS 24 yang terdapat pada hasil analisis regresi linear berganda pada *standart coefficients beta*.

5.2 Saran

1. Bagi Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.
 - a. Perlu adanya pengarahan dari pimpinan agar pegawainya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.
 - b. Perlu adanya pengontrolan yang lebih teliti dan pemberian sanksi dalam penerapan budaya organisasi agar tidak terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara.
 - c. Pimpinan perlu memberikan perhatian dan dukungan lebih kepada pegawainya agar termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan tepat waktu.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini terus dilakukan dan lebih ditingkatkan dalam pemberian informasi data agar para pembaca lebih memahami maksud dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

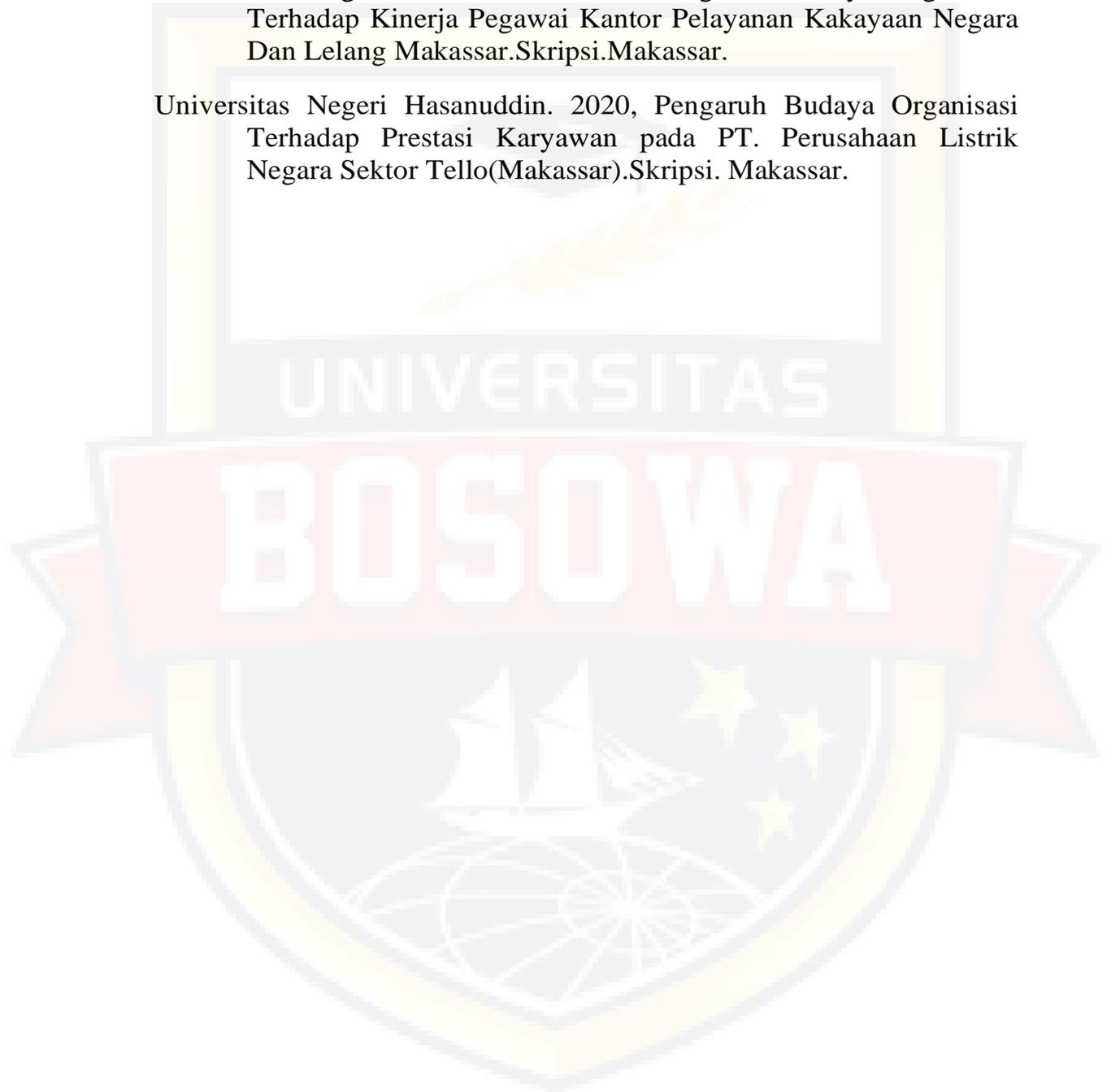
DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Heriyanti, Dewiita. 2017. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (studi kasus PT. PLN (Persero) APJ Semarang)". [https://www.google.com/search?q=Analisis+Pengaruh+Budaya+Organisasi%2c+Kepuasan+Kerja%2c+Dan+Gaya+Kepemimpinan+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Dengan+Komitmen+Organisasional+Sebagai+Variabel+Intervening+\(Studi+Pt.+Pln+\(Persero\)+Apj+Semarang\)Aqs=Chrome..69i57.3068j0j7&Sourceid=Chrome&Ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Analisis+Pengaruh+Budaya+Organisasi%2c+Kepuasan+Kerja%2c+Dan+Gaya+Kepemimpinan+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Dengan+Komitmen+Organisasional+Sebagai+Variabel+Intervening+(Studi+Pt.+Pln+(Persero)+Apj+Semarang)Aqs=Chrome..69i57.3068j0j7&Sourceid=Chrome&Ie=UTF-8). Diakses 22 Februari 2021 pukul 23.32 WITA.
- Harahap, Putri Sri Adawiah. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat. <http://www.google.com/search?q=pengaruh+budaya+organisasi+terhadap+kinerja+pegawai+pada+kantor+kecamatan+kuala+kabupaten+langkat>. Diakses 24 Februari 2021 15.21 WITA.
- Kaswan. 2019. *Kepemimpinan Dampak Dan Warisannya (Praktik Kepemimpinan Untuk Meraih Keunggulan Organisasi Jangka Pendek Dan Jangka Panjang)*. Penerbit: Alfabeta CV, Bandung.
- Kurniawaty, Arini, Nurhajati, M Ridwan Basalamah. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8398>. Diakses 22 Februari 2021 Pukul 23.42 WITA.
- Kusumawati, Syafitri Diah. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional I Badan Kepegawaian Negara Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/15266/1/Skripsi.pdf>. Diakses 28 Maret 2021 pukul 13.17 WITA.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara. <http://lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf>. Diakses 28 Maret 2021 pukul 13.27 WITA.
- Shalihah, Mar'atu. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar. http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/NWNhMjBlNjNiOTc0MmVINjVmYWU5NzQ1MmQ2MmU3N2JmOTA3MWIzYw==.pdf. Diakses 3 Maret 2021 Pukul 11.56 WITA.
- Tika, Moh Pabundu. 2016. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit: PT Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Universitas Negeri Hasanuddin. 2012, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Kakayaan Negara Dan Lelang Makassar.Skripsi.Makassar.

Universitas Negeri Hasanuddin. 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Sektor Tello(Makassar).Skripsi. Makassar.





LAMPIRAN

Lampiran 1

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada yang Terormat Responden Penelitian

Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan hormat

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini Mahasiswa Universitas Bosowa Makassar

Nama : Lidia yuliastri

NIM : 4517012012

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program studi : Manajemen

Dalam rangka mengumpulkan dan mencari data guna menyusun skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara” maka saya dengan segala kerendahan hari memohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan maupun disebar luaskan kepihak luar serta kerahasiaan dalam pengisian kuesioner ini dijamin sepenuhnya. Untuk itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah data jujur apa adanya dan terbuka karena akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kerjasama bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya

Lidia Yuliastri

Identitas Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini, kami mohon bapak/ibu mengisi data dibawah ini

1. Nama :
2. Jenis Usia : laki-laki perempuan
- 3.Usia : kurang dari 20 tahun 31-40 tahun
 21-30 tahun 41- 50 tahun
 lebih dari 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : < SMA/Sederajat
 D1-D3
 S1-S2
5. Masa Kerja : Kurang 2 tahun 10-15 tahun
 2-5 tahun 16-20 tahun
 6-10 tahun
6. Jabatan :

Berilah tanda centang (√) pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan anda:

- SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
N = Netral (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KUESIONER PENELITIAN

1. Budaya Organisasi (X₁)

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang dianggap tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Inisiatif Individu						
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab					
Pengarahan						
2.	Pemimpin saya sering memberikan pengarahan mengenai pencapaian tujuan organisasi					
3.	Saya mengerti dan memahami arahan dari pimpinan saya					
Integrasi						
4.	Saya membuat laporan harian dengan bekerja sama dengan orang lain					
Dukungan Manajemen						
5.	Pimpinan saya memberikan dukungan untuk saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Pimpinan saya memberikan dukungan dan					

	nasihat untuk saya dalam bersikap di lingkungan pekerjaan					
Kontrol						
7.	Saya mematuhi aturan-aturan baku yang tercantum di kantor					
8.	Pimpinan saya mengontrol setiap tindakan dan pekerjaan yang saya lakukan					
Sistem Imbalan						
9.	Saya diberikan (gaji, tunjangan atau promosi jabatan) berdasarkan prestasi saya					

2. Motivasi (X₂)

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang dianggap tepat, pada alternatif jawaban berikut:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Psikologi atau Fisik						
1.	Saya tidak pernah mendapat penghargaan selama bekerja di kantor ini					
2.	Saya merasa tidak perlu mempelajari hal baru yang menambah pengetahuan saya selama saya masih bisa bekerja					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Saya tidak pernah mendapat ancaman dari siapapun selama bekerja di Kantor Camat					

	Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara					
4.	Kantor camat bone-bone kabupaten luwu utara telah menyediakan fasilitas yang menunjang pekerjaan saya					
5.	Saya memiliki jaminan asuransi yang diberikan oleh kantor					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
6.	Saya telah memberikan seluruh kemampuan saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya belum dapat memenuhi kebutuhan selama bekerja di Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara					
8.	Saya telah merasa puas dengan prestasi kerja yang saya dapatkan selama ini					

3. Kinerja Pegawai (Y)

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang dianggap tepat, pada alternatif jawaban berikut:

- SS = Sangat Setuju (5)
 S = Setuju (4)
 N = Netral (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Kesetiaan						
1.	Saya tidak memperdulikan prestasi kerja yang dapat saya raih					
2.	Saya memiliki loyalitas tinggi kepada					

	pimpinan saya					
Prestasi Kerja						
3.	Saya sering mendapat kesulitan ketika bekerja dengan pegawai lain					
4.	Saya seringkali tidak menyelesaikan tanggungjawab					
5.	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi					
Kedisiplinan						
6.	Saya pernah melanggar peraturan yang berlaku di kantor					
7.	Saya selalu hadir tepat waktu pada awal jam kerja dan setelah jam istirahat					
Kecakapan						
8.	Saya memiliki keterampilan dan kecakapan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan					

2. Motivasi Kerja

NO	MOTIVASI KERJA (X2)								TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	2	4	3	4	4	2	3	26
3	4	3	2	4	4	3	2	3	25
4	3	1	4	4	4	4	3	4	27
5	4	3	4	4	4	4	3	3	29
6	2	2	4	3	3	3	2	2	21
7	4	2	3	2	4	4	2	4	25
8	4	3	4	3	4	3	2	3	26
9	2	2	4	3	4	4	2	4	25
10	4	3	3	4	4	4	3	3	28
11	3	2	2	4	4	4	2	4	25
12	4	3	3	4	4	4	1	4	27
13	4	2	2	3	4	4	4	4	27
14	3	3	3	3	4	5	3	3	27
15	4	2	4	4	4	4	1	4	27
16	4	2	4	4	4	5	3	4	30
17	2	3	2	3	4	4	2	4	24
18	2	1	2	2	3	3	1	4	18
19	4	3	1	3	4	4	3	3	25
20	3	3	4	4	4	4	3	3	28
21	4	2	3	4	4	3	3	2	25
22	4	3	5	2	4	4	4	4	30
23	3	2	2	1	4	4	3	2	21
24	4	3	2	5	4	5	3	2	28
25	3	1	4	4	4	4	3	3	26
26	4	3	5	5	5	5	5	5	37
27	4	2	3	3	4	4	3	3	26
28	4	3	3	3	3	5	2	2	25
29	3	3	3	4	4	4	3	4	28
30	4	2	2	2	2	5	3	3	23

3. Kinerja Pegawai

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)								TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	2	4	4	2	4	4	4	3	35
2	3	3	2	2	3	3	3	3	27
3	2	3	3	2	3	4	3	3	28
4	3	4	2	2	4	4	2	4	32
5	2	3	2	2	3	4	4	2	28
6	2	3	2	2	3	3	3	4	26
7	3	4	3	2	4	4	4	3	33
8	3	4	2	2	4	3	4	3	30
9	2	3	2	2	3	2	4	3	27
10	3	4	4	4	4	4	3	4	36
11	2	3	3	2	3	2	2	2	25
12	3	3	2	4	3	3	2	4	29
13	3	4	4	4	4	4	3	4	38
14	3	4	3	3	4	4	2	3	32
15	1	4	4	2	4	4	4	4	32
16	2	3	4	3	3	4	2	4	32
17	1	4	3	4	3	3	2	4	30
18	1	2	2	1	4	2	1	2	20
19	2	3	3	3	3	4	2	4	30
20	2	4	4	4	4	3	3	4	34
21	2	4	2	2	3	3	3	3	27
22	3	3	4	4	4	4	3	3	36
23	2	3	4	1	4	2	2	3	26
24	1	2	4	2	4	4	3	4	29
25	3	4	4	4	4	4	4	3	36
26	1	4	2	2	3	2	5	4	33
27	2	2	3	2	4	3	2	4	28
28	2	3	3	2	3	4	3	3	27
29	3	4	3	2	4	3	5	4	35
30	3	4	2	2	4	4	2	4	31

Lampiran 3

Uji Validitas dan Reabilitas
 Uji Validitas Budaya Organisasi

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.507**	.387*	.126	.387*	.169	.052	.484**	.098	.523**
	Sig. (2-tailed)		.004	.035	.506	.035	.373	.786	.007	.605	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.507**	1	.777**	.160	.549**	.388*	.038	.508**	.332	.743**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.399	.002	.034	.843	.004	.073	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.387*	.777**	1	.396*	.587**	.582**	.289	.509**	.534**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.030	.001	.001	.122	.004	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.126	.160	.396*	1	.396*	.483**	.338	-.083	.442*	.513**
	Sig. (2-tailed)	.506	.399	.030		.030	.007	.068	.663	.014	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.387*	.549**	.587**	.396*	1	.808**	.178	.379*	.390*	.787**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.001	.030		.000	.346	.039	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.169	.388*	.582**	.483**	.808**	1	.330	.297	.579**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.373	.034	.001	.007	.000		.075	.110	.001	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.052	.038	.289	.338	.178	.330	1	.161	.447*	.452*	
	Sig. (2-tailed)	.786	.843	.122	.068	.346	.075		.397	.013	.012	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.484**	.508**	.509**	-.083	.379*	.297	.161	1	.210	.604**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.004	.663	.039	.110	.397		.265	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	.098	.332	.534**	.442*	.390*	.579**	.447*	.210	1	.676**	
	Sig. (2-tailed)	.605	.073	.002	.014	.033	.001	.013	.265		.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.523**	.743**	.861**	.513**	.787**	.781**	.452*	.604**	.676**	1	
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.004	.000	.000	.012	.000	.000		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2.4	Pearson Correlation	.229	.267	.261	1	.474**	.159	.188	.154	.632**
	Sig. (2-tailed)	.224	.153	.163		.008	.401	.320	.415	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.186	.255	.311	.474**	1	.015	.344	.367*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.325	.174	.094	.008		.938	.063	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.268	.198	.046	.159	.015	1	.385*	.116	.463*
	Sig. (2-tailed)	.151	.295	.810	.401	.938		.036	.540	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.307	.274	.244	.188	.344	.385*	1	.109	.654**
	Sig. (2-tailed)	.099	.143	.193	.320	.063	.036		.567	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	-.059	-.020	.267	.154	.367*	.116	.109	1	.438*
	Sig. (2-tailed)	.758	.918	.154	.415	.046	.540	.567		.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KESELURUHAN	Pearson Correlation	.510**	.508**	.567**	.632**	.636**	.463*	.654**	.438*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.000	.000	.010	.000	.016	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,659	8

UNIVERSITAS

BOSOWA



Uji Validitas Kinerja Pegawai
Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.365*	-.043	.328	.285	.336	.058	.014	.447*
	Sig. (2-tailed)		.047	.823	.076	.127	.069	.759	.941	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.365*	1	.084	.327	.223	.241	.430*	.242	.659**
	Sig. (2-tailed)	.047		.658	.078	.236	.200	.018	.197	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	-.043	.084	1	.411*	.448*	.391*	.039	.204	.545**
	Sig. (2-tailed)	.823	.658		.024	.013	.033	.837	.279	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.328	.327	.411*	1	.036	.361	-.055	.382*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.076	.078	.024		.848	.050	.772	.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.285	.223	.448*	.036	1	.247	.039	.122	.443*
	Sig. (2-tailed)	.127	.236	.013	.848		.187	.839	.522	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.336	.241	.391*	.361	.247	1	.062	.241	.552**
	Sig. (2-tailed)	.069	.200	.033	.050	.187		.746	.200	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.7	Pearson Correlation	.058	.430*	.039	-.055	.039	.062	1	.020	.447*

	Sig. (2-tailed)	.759	.018	.837	.772	.839	.746		.915	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y1.8	Pearson Correlation	.014	.242	.204	.382*	.122	.241	.020	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.941	.197	.279	.037	.522	.200	.915		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.447*	.659**	.545**	.636**	.443*	.552**	.447*	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.000	.014	.002	.013	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,657	8

Lampiran 4.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.508	5.754		2.000	.056
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.003	.061	.007	.048	.962
MOTIVASI KERJA (X2)	.712	.182	.606	3.916	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.607 ^a	.369	.322	3.355

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.508	5.754		2.000	.056
BUDAYA ORGANISASI (X1)	.003	.061	.007	.048	.962
MOTIVASI KERJA (X2)	.712	.182	.606	3.916	.001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.506	2	88.753	7.884	.002 ^b
	Residual	303.960	27	11.258		
	Total	481.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), BUDAYA ORGANISASI (X1)

UNIVERSITAS

BOSOWA



Lampiran 5

R Tabel

Tabel nilai kritis untuk r Pearson Product Moment								
dk=n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,01	0,002	0,001
1	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990	0,995	0,998	0,999
3	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,974	0,986	0,991
4	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,942	0,963	0,974
5	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,906	0,935	0,951
6	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,870	0,905	0,925
7	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,836	0,875	0,898
8	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,805	0,847	0,872
9	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,776	0,820	0,847
10	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,750	0,795	0,823
11	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,726	0,772	0,801
12	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,703	0,750	0,780
13	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,683	0,730	0,760
14	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,664	0,711	0,742
15	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,647	0,694	0,725
16	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,631	0,678	0,708
17	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,616	0,662	0,693
18	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,602	0,648	0,679
19	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549	0,589	0,635	0,665
20	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,576	0,622	0,652
21	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,565	0,610	0,640
22	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,554	0,599	0,629
23	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,543	0,588	0,618
24	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,534	0,578	0,607
25	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,524	0,568	0,597
26	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,515	0,559	0,588
27	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,507	0,550	0,579
28	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,499	0,541	0,570
29	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456	0,491	0,533	0,562
30	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449	0,484	0,526	0,554
35	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418	0,452	0,492	0,519
40	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393	0,425	0,463	0,490
45	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372	0,403	0,439	0,465
50	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354	0,384	0,419	0,443
60	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325	0,352	0,385	0,408
70	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302	0,327	0,358	0,380
80	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283	0,307	0,336	0,357
90	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267	0,290	0,318	0,338
100	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254	0,276	0,303	0,321
150	0,105	0,134	0,159	0,189	0,208	0,227	0,249	0,264
200	0,091	0,116	0,138	0,164	0,181	0,197	0,216	0,230
300	0,074	0,095	0,113	0,134	0,148	0,161	0,177	0,188
400	0,064	0,082	0,098	0,116	0,128	0,140	0,154	0,164
500	0,057	0,073	0,088	0,104	0,115	0,125	0,138	0,146
1000	0,041	0,052	0,062	0,073	0,081	0,089	0,098	0,104

Lampiran 6

T tabel

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Lampiran 7

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 8



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.universitaspbosowa.ac.id>

Nomor : A 041 /FEB/UNIBOS/I/2021
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Melakukan Penelitian**

Kepada Yth

Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara

Di -

Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar :

Nama : Lidia Yuliastri

Stambuk : 4517012012

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

No.Tlp/Hp : 082393814079

Alan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara”.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di Perusahaan/Instansi/Lembaga/Organisasi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 13 Januari 2021

~~Dekan~~ Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. A. Arifuddin Manc, SE., SH., M.Si., MH.
NIDN. 09 0707 7003

Tembusan

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 9



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA KECAMATAN BONE-BONE

Jalan Andi Djemma No 66 Telp 0473 – 25013
Website [www http://bone-bone.luwu.go.id](http://bone-bone.luwu.go.id) Kode Pos 92966

KETERANGAN

Nomor : 070/03 / Bone-Bone

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bosowa Nomor : A.04/FEB/UNIBOS/I/2021 tanggal 13 Januari 2021 perihal Izin dan Permohonan melakukan penelitian, yang tersebut di bawah ini :

No	Stambuk	Nama	Konsentrasi
1.	4517012012	LIDIA YULIASTRI	Manajemen Sumber Daya Manusia
2.	4517012007	NI WAYAN MELLIYANTI	
3.	4517012028	MARHANA	

Telah kami setuju dan menerima untuk melakukan penelitian selama 2 (dua) bulan di Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara.

Demikian surat Keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bone-Bone
Pada tanggal : 26 Januari 2021



SYAHRUDDIN, S. Sos
Pangkat : Pembina Tk. I
NIP. 196504011986071001

Tembusan Kepada Yth :

1. Bupati Luwu Utara (sebagai laporan);
2. Masing-Masing yang bersangkutan.

Lampiran 10

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME

NOMOR : A.1706 /FEB/UNIBOS/VIII/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Lidia Yuliastri
Stambuk	: 4517012012
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maxlmal 30 %, dengan rincian skripsi 30 %, Jurnal 22 % yang berhubungan skripsi dengan judul:

"Pengaruh Budaya Organlsasl Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 09 Agustus 2021



Dr. H. A. Ajiuddin Mane, SE., SH., M.SI., M.H.
NIDN 0907077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Lidia Yuliastri
Stambuk : 4517012012
Alamat : Jl. Perintis Kemerdekaan 8
Telpon/HP : 082393814079
E-mail : lidyayuliastri@gmail.com
Judul Skripsi :

"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bone-Bone Kabupaten Luwu Utara".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan Pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi Tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab.

Makassar, 09 Agustus 2021



Lidia Yuliastri

Lampiran 11

DOKUMENTASI

