

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
KECAMATAN GUNUNG KIJANG**

SKRIPSI

Oleh

RISKY AMELIA
NIM.19612027



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
KECAMATAN GUNUNG KIJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RISKY AMELIA
NIM.19612027

PROGRAM S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
KECAMATAN GUNUNG KIJANG

Diajukan Kepada :

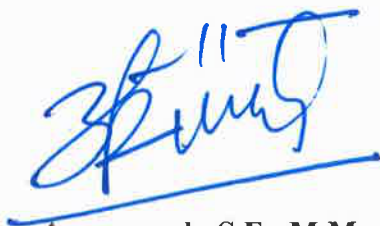
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : RISKY AMELIA
NIM : 19612027

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN.1010088302 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Muhammad Rizki, M.HSc
NIDN. 1021029102 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M
NIDN. 1011088902/ Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT
KECAMATAN GUNUNG KIJANG**

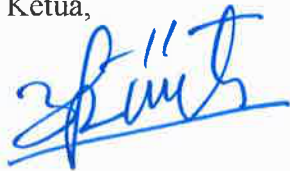
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

RISKY AMELIA
NIM : 19612027

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Dua Puluh Dua November Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Armansyah, S.E., M.M
NIDN. 1010088302 / Lektor

Sekretaris,



Maryati, S.P. M.M
NIDN.1007077101 / Lektor

Anggota,



Anggia Sekar Putri, S.E., M.M
NIDN.1030089102 / Lektor

Tanjungpinang, 22 November 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang



Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak,CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : Risky Amelia
NIM : 19612027
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29
Program Studi : Manajemen/Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi
Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor
Camat Kecamatan Gunung Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 22 November 2023

Penyusun,



Risky Amelia
19612027

MOTTO

“UBAH PIKIRANMU DAN KAU DAPAT
MENGUBAH DUNIAMU. - NORMAN VINCENT
PEALE

“KETIKA KAMU MERASA SENDIRIAN, INGATKAN
DIRI BAHWA ALLAH SEDANG MENJAUHKAN
MEREKA DARIMU, AGAR HANYA ADA KAU DAN
ALLAH”. - UNKNOWN

“KAMU MUNGKIN BISA MENUNDA-NUNDA,
TETAPI WAKTU TIDAK AKAN PERNAH
MENUNGGU”– BENJAMIN FRANKLIN

“ JUST LEARN FROM YESTERDAY, LIVE FOR
TODAY, AND HOPE FOR TOMORROW – LOOSE
CANNON”

Persembahkan

Syukur alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberi rahmat dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya cintai :

Terima kasih yang luar biasa untuk kedua orang tua yang sangat berharga bagi saya (Ibu Miswati) dan (Nenek Pujinah) yang selalu mendoakan, membimbing, memotivasi dan memberikan yang terbaik untuk saya sampai saat ini.

Buat kakak kandung saya, Rena Pertiwi yang selalu mensupport saya dan selalu bisa mengajarkan arti kekeluargaan yang harmonis.

KATA PENGANTAR

Asalamu'alaikum Wr.Wb...

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang mana dengan taufiq, rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis diberikan keberkahan akan ilmu dan pengetahuan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa selama ini begitu banyak mendapat bantuan, bimbingan, dukungan, serta semangat dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Si., Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.HSc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. dan selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada

penulis selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Armansyah, S.E.,M.M selaku Pembimbing 1 yang telah memberikan bimbingan dan ilmunya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan penulis mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Demikianlah skripsi ini disusun dan semoga apa yang penulis sajikan dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah bekal ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 22 November 2023
Penulis

RISKY AMELIA
NIM : 19612027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	11
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4 Budaya Organisasi	15
2.1.4.1 Indikator Budaya Organisasi.....	16
2.1.5 Iklim Organisasi	18
2.1.5.1 Indikator Iklim Organisasi	20

2.1.6 Efektivitas Kinerja.....	23
2.1.6.1 Indikator Efektivitas Kinerja.....	24
2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja	26
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja.....	28
2.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja	28
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja	29
2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	30
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Jenis Data.....	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel.....	36
3.5 Definisi Operasional Variabel	37
3.6 Teknik Pengolahan Data	38
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif	40
3.7.2 Uji Kualitas Data	40
3.7.2.1 Uji Validitas	40
3.7.2.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.3.1 Uji Normalitas	42
3.7.3.2 Uji Multikolonearitas	43
3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas	43

3.7.3.4 Uji Autokorelasi	44
3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda	44
3.7.5 Uji Hipotesis.....	45
3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	45
3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)	45
3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.8 Jadwal Penelitian	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Gunung Kijang.....	48
4.1.1.2 Visi Kecamatan Gunung Kijang	49
4.1.1.3 Misi Kecamatan Gunung Kijang.....	50
4.1.1.4 Struktur Organisasi Kecamatan Gunung Kijang.....	50
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai	53
4.1.2.4 Identitas Responden Berdasarkan Umur	53
4.1.3 Analisis Data	54
4.1.3.1 Deskriptif Tanggapan Responden	54
4.1.3.1.1 Variabel Budaya Organisasi	55
4.1.3.1.2 Variabel Iklim Organisasi	58
4.1.3.1.3 Variabel Efektivitas Kinerja.....	62
4.1.3.2 Uji Kualitas Data.....	66
4.1.3.2.1 Uji Validitas	66
4.1.3.2.2 Uji Reliabilitas.....	67
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.1.3.3.1 Uji Normalitas	68
4.1.3.3.2 Uji Multikolonieritas	69

4.1.3.3.3 Uji Autokorelasi	70
4.1.3.3.4 Uji Heteroskedastisitas	72
4.1.3.4 Uji Regresi Linier Berganda	73
4.1.3.5 Uji Hipotesis	74
4.1.3.5.1 Uji Parsial (Uji t)	74
4.1.3.5.2 Uji Simultan (Uji F)	76
4.1.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
4.2 Pembahasan Dan Hasil Penelitian	78
4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja	78
4.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja	79
4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.1 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

3.1	Tabel Populasi Penelitian	36
3.2	Tabel Sampel Penelitian	36
3.3	Tabel Definisi Operasional Variabel	37
3.4	Tabel Jadwal Penelitian	47
4.1.	Tabel Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2	Tabel Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.3	Tabel Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai	52
4.4	Tabel Identitas Responden Berdasarkan Umur	53
4.5	Tabel Variabel Budaya Organisasi	54
4.6	Tabel Variabel Iklim Organisasi.....	58
4.7	Tabel Variabel Efektivitas Kinerja	61
4.8	Tabel Uji Validitas.....	65
4.9	Tabel Uji Reliabilitas.....	66
4.10	Tabel Uji Normalitas	67
4.11	Tabel Uji Multikolonieritas	69
4.12	Tabel Uji Autokorelasi	70
4.13	Tabel Uji Regresi Linier Berganda.....	72
4.14	Tabel Uji Parsial (Uji t)	74
4.15	Tabel Uji Simultan (Uji F).....	75
4.16	Tabel Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

2.1	Gambar Kerangka Pemikiran	30
4.1	Gambar Uji Normalitas.....	68
4.2	Gambar Uji Autokorelasi.....	70
4.3	Gambar Uji Heteroskedastisitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Kuesioner Penelitin
2. Hasil Tabulasi Data
3. Hasil Pengolahan SPSS
4. r Tabel
5. t Tabel
6. F Tabel

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN GUNUNG KIJANG

Risky Amelia. 19612027. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang. Ra9970132@gmail.com

Penelitian dilakukan pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori dan hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (*Quantitative*). Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang yang berjumlah 48 pegawai dan yang menjadi sampel 39 pegawai yang telah memenuhi kriteria masa kerja lebih dari tiga tahun.

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 3,836 > t_{tabel} 2,028$, iklim organisasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. dan nilai $t_{hitung} 4,471 > t_{tabel} 2,028$, Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 72,788 > t_{tabel} 3,26$. Dan uji determinasi dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0,791.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja, iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Hasil uji simultan (Uji F) budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kinerja. Dan budaya organisasi dan iklim organisasi memengaruhi efektivitas kinerja sebesar 79,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Efektivitas Kinerja.

Pembimbing 1 : Armansyah, S.E., M.M

Pembimbing 2 : Muhammad Rizki, M.HSc

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND CLIMATE ORGANIZATION ON PERFORMANCE EFFECTIVENESS IN SUB-DISTRICT OFFICE EMPLOYEES MOUNTAIN KIJANG DISTRICT

*Risky Amelia. 19612027. S1 Management. The College of Economics
(STIE) of Tanjungpinang Development. Ra9970132@gmail.com*

The research was conducted at the employees of the Gunung Kijang sub-district sub-district office. This research is to determine the influence of organizational culture and organizational climate on the effectiveness of employee performance.

The method used in this study is a quantitative research method, namely research that emphasizes testing theories and hypotheses through measuring research variables in numbers (quantitative). The population in this study were all employees of the Gunung Kijang subdistrict sub-district office, totaling 48 employees and the sample being 39 employees who had met the criteria for working years of more than three years.

Based on the results in this study, it shows that the results of the partial test (t test) show that organizational culture has a significance value of $0.000 < 0.05$, and a tcount value of $3.836 > t_{table} 2.028$, organizational climate has a significance value of $0.000 < 0.05$. and tcount $4.471 > t_{table} 2.028$, Simultaneous test results (F test) show organizational culture and organizational climate have a significance value of $0.000 < 0.05$, and tcount $72.788 > t_{table} 3.26$. And the determination test with an R square value of 0.791.

Based on the research results, it can be concluded that partially (t test) organizational culture influences performance effectiveness, organizational climate influences performance effectiveness. Simultaneous test results (Test F) organizational culture and organizational climate have an effect on performance effectiveness. And organizational culture and organizational climate affect performance effectiveness by 79.1% and the rest are influenced by other variables outside of this study.

Keywords : *Organizational Culture, Organizational Climate and Performance Effectiveness.*

Supervior 1: Armansyah, S.E., M.M

Supervior 2: Muhammad Rizki, M.HSc

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Pembangunan nasional mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UU 1945. Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang adil dan merata, yang ingin diusahakan melalui pembangunan.

Setiap perubahan yang dilakukan oleh lembaga pemerintah tertentu membutuhkan berbagai sumber daya manusia, pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar akan sulit mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia difahami dengan kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam organisasi, dan merupakan modal dasar suatu organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Dalam kepentingan manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya

manusia (MSDM), seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak lembaga pemerintah dan berperan untuk menentukan keberhasilan atau tidaknya tujuan lembaga pemerintah tersebut maka dibutuhkan pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang memiliki tenaga, pikiran, dan kreatifitas.

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka perlu diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pemimpinnya.

Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini terletak di Jalan Wisata Bahari Km.29 Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Bintang Kabupaten Bintang Propinsi Kepulauan Riau. Jumlah Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini berjumlah 48 pegawai yang terdiri dari 22 PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan 26 Honorer. Dalam menjalankan fungsinya untuk melayani masyarakat, Kantor Camat dijalankan pegawai-pegawai baik yang bertugas di administrasi maupun di bidang operasional. Pegawai disini dituntut untuk mampu bekerja secara optimal agar tujuan dan fungsi kantor camat dapat terwujud. Agar tercapainya pembangunan diperlukan beberapa hal sebagai sasarannya antara lain tenaga kerja atau pegawai professional yang merupakan asset dari instansi atau lembaga. Semakin berkembangnya usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi pegawai

mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kinerja.

Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksestensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat keangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan (Effendi, 2015).

Banyak sekali penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya variabel yang mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai seperti pada penelitian yang dilakukan Rambe (2021), pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai. Kemudian Azwar (2016), pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja. Akan tetapi pada penelitian ini akan membahas variabel budaya organisasi dan iklim organisasi untuk mengetahui pengaruh terhadap efektivitas kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu dan tujuan tertentu. Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang

diikuti oleh individu berikutnya. Kemudian menurut Torang (2016), beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu mempertahankan budaya organisasi adalah melalui cara seleksi calon karyawan, penempatan pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja dan pemberian penghargaan. Hal ini akan memperkuat budaya organisasi dan memastikan pegawai akan bekerja sesuai dengan budaya organisasi. Pegawai sebagai penggerak organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka Efektivitas kinerja pegawai juga akan meningkat.

Fenomena Budaya Organisasi yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini adalah berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang pada tanggal 10 November 2022 bahwa ada beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja, hal ini terlihat masih ada pegawai yang mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor, misalnya meninggalkan kantor dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting. Hal tersebut seperti sudah membudaya dan menimbulkan budaya organisasi yang buruk bagi pegawai.

Pada Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang ini dapat dilihat masih kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga faktor dalam efektivitas kinerja seperti kerja keras dan ketepatan waktu dalam bekerja tidak maksimum. Kurangnya kesadaran diri pegawai menimbulkan rasa cemburu dalam organisasi dan cenderung menyimpang terhadap karakter budaya organisasi, jiwa organisasi yang kurang baik pada saat bekerja kurangnya rasa memiliki, buruknya kerjasama antar sesama rekan kerja, acuh tak acuh terhadap

pekerjaan rekan lainnya, kesenjangan antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Honorer, dari fenomena yang dijumpai seorang pegawai harus dapat menghilangkan saat egois saat berada dalam sebuah organisasi agar dapat mengikuti budaya di tempat mereka bekerja sehingga dapat dengan mudahnya menyatukan visi dan misi dari organisasi tersebut.

Menurut Hamali (2018), Iklim organisasi merupakan pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik ataupun telah sedang terjadi didalam ataupun diluar lingkungan perusahaan/pemerintahan yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap kemudian menentukan kinerja organisasi. Jika iklim organisasi diciptakan sebaik mungkin mungkin maka dapat membuat suasana kerja yang menyenangkan dan memotivasi pegawai bekerja lebih baik, pegawai yang merasa puas tidak meninggalkan pekerjaan mereka, begitu juga sebaliknya. Hubungan yang terjalin antara sesama teman maupun antara atasan dan bawahannya akan menjadi pendukung suasana kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Fenomena Iklim Organisasi yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang bahwa pertanggungjawaban dalam pekerjaan yang masih relatif rendah. Hal ini disebabkan oleh masih ada pegawai yang kurang menaati penyelesaian tanggung jawabnya pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Masih ada kuantitas pekerjaan pegawai yang kurang sesuai dengan strategi tujuan organisasi. Pada halnya pelayanan pegawai ke masyarakat dalam pengurusan surat-surat. Seperti Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK) dan lain-lainnya. Yang

seharusnya bisa ditempuh dengan dua atau tiga hari pengerjaan akan tetapi lebih dari waktu pengerjaan yang diinginkan. Hal tersebut disebabkan rendahnya kesediaan menggantikan rekan kerja yang tidak hadir dan ada kesalahan komunikasi antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Pegawai Camat Kecamatan Gunung Kijang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja

Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk lebih memperdalam pengetahuan mengenai komponen Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat dijadikan salah satu rujukan bagi penelitian berikutnya dengan permasalahan mengenai Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja pegawai.

3. Bagi Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang

Diaharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menerapkan Budaya

Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisannya terdiri dari beberapa bab dan sub bab yang secara rinci adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan tinjauan pustaka yang berisi tentang tinjauan teori mengenai terori Manajemen, Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Efektivitas Kinerja, Hubungan antar variabel, kerangka pemikiran , hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Merupakan metode penelitian yang berisi tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasinal variabel, teknik pengolahan data, tehnik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, data penelitian, dan analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan kesimpulan dan saran yang berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Manulang (2018), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Kemudian menurut Hasibuan (2015), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimanamanusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Louther Goulick, 2015).

Afandi (2018), juga berpendapat manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Terry (2014), manajemen adalah suatu yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Berdasarkan teori manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Menurut Fayol (2016), menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dari manajemen yaitu:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Fungsi Memimpin (*Leading*).

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi, termasuk didalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individual dan kelompok.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*).

Pengendalian adalah memonitor kinerja, dan melakukan perubahan yang diperlukan, dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan.

21.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Triasmoko (2014), sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam 2 (dua) kelompok, yaitu sumber daya manusia (*human resources*), dan sumber daya non manusia (*non-human resources*), sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.

Sunyoto (2013), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik, sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan non-fisik. Potensi fisik adalah kemampuan fisik yang terakumulasi pada seorang pegawai, sedangkan potensi non-fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, *Inteligensia*, keahlian, keterampilan, *human relation*.

Kasmir (2016), juga berpendapat sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari

jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Demikian pula dengan kualitas SDM haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan.

Sedangkan menurut Hamali (2018), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa.

Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non financial*) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan *non* fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Daryanto, 2017).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah modal utama organisasi dibandingkan dengan yang lainnya. sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018), manajemen SDM merupakan suatu pendekatan

yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Kemudian Daryanto (2017), juga menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dan menurut Suparyadi (2015), menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Leading dan Controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih

efektif dan efisien (Sofyandi, 2013).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Kemudian Torang (2016), mendefinisikan Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Sangaji (2018), budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Sementara itu menurut Effendi (2015), budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani

para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2014), mengemukakan Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2020).

Budaya Organisasi ialah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan suatu masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan memiliki pemahaman yang kuad dalam hubungan problem tersebut (Taryaman, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, makan dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah budaya, nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi.

2.1.4.1 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Torang (2016), indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inisiatif Individu, yaitu tingkat tanggung jawab kebebasan atau indepedensi

yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.

2. Pengarahan, yaitu dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi, yaitu dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan Manajemen, yaitu dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
5. Kontrol (*Pengawasan*) yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan.
6. Bukti Diri (*Identity*) yaitu tanda keanggotaan suatu organisasi secara keseluruhan, bukan pada suatu unit atau profesi.
7. Toleransi Resiko, yaitu suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inopatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukan.
8. Sistem Imbalan, yaitu sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasari atas senioritas, sikap pilih kasih atau sebagainya.

Indikator budaya organisasi menurut Danang Sunyoto (2015), terdiri dari :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong agar bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci/*detail*. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis, dan perhatian pada hal-hal *detail*.
3. Orientasi terhadap hasil. Sejauh mana pihak manajemen lebih fokus pada hasil dari pada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap Orang/individu. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi pada kerjasama team. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada team dari pada individu-individu.
6. Keagresifan/*aggressiveness*. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo sebagai lawan dari pertumbuhan.

2.1.5 Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2013), menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi. Sedangkan menurut Darodjat (2015), menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan

pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Kemudian menurut Abdullah (2017), iklim organisasi dapat didefinisikan sebagai situasi yang berkaitan melalui perilaku, perasaan dan pikiran kelompok organisasi. Dengan demikian, iklim dapat digambarkan sebagai penilaian khusus, yang berkaitan dengan manipulasi kekuatan dan pengaruh seseorang. Suasana organisasi merupakan ciri organisasi yang tercermin dalam gambaran lingkungan kerja, pedoman dan kondisi oleh karyawan

Iklim organisasi ini merupakan cara bagi anggota organisasi untuk mempersepsikan hal-hal yang terjadi secara teratur atau telah terjadi dalam lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja dan sikap dalam organisasi. Iklim organisasi juga dianggap sebagai keadaan lingkungan organisasi tempat tinggal atau perasaan anggota organisasi, yang tertuju pada keselamatan dan kebermaknaan lingkungan kerja. Keselamatan mencakup karyawan yang mengembangkan dan menunjukkan perasaan dan pikiran mereka tanpa khawatir akan berdampak negatif pada status, citra diri, dan keberlanjutan karier mereka. Sedangkan Kebermaknaan mengenai apa yang dirasakan karyawan saat mendapatkan hasil dari kerja keras mereka baik secara kognitif, fisik, ataupun emosional yang telah mereka lakukan selama bekerja (Purnama, 2017).

Dan menurut Setiawan (2015), iklim organisasi adalah tentang pengalaman karyawan dalam organisasi dan bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan, perilaku orang-orang dalam organisasi serta segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi, seperti gaya kepemimpinan, sistem formal dan lain-lain yang juga mencakup motivasi, nilai, sikap dan kepercayaan dapat

mempengaruhi anggota organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, iklim organisasi adalah kondisi di lingkungan pekerjaan yang dapat di bentuk dan di rasakan oleh seluruh anggota yang berada didalam suatu organisasi.

2.1.5.1 Indikator Iklim Organsiasi

Adapun indikator dalam penelitian ini menurut Lussier dalam (Ardila, 2018) yaitu:

1. Structure

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan/pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab dan nilai-nilai organisasi merupakan hal yang penting untuk diketahui oleh karyawan/pegawai agar mereka tahu yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

2. Responsibility

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diberikan atasan ke bawahan.

3. Reward

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan, dalam hal ini karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya.

4. Warmth

Berkaitan dengan perasaan terhadap suasana kerja bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5. *Support*

Erat kaitannya dengan dukungan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar rekan kerja yaitu perasaan saling tolong menolong antara pimpinan dengan bawahan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6. *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen yang rendah pada karyawan menunjukkan rasa apatisnya terhadap organisasi dan tujuannya.

7. *Risk*

Berkaitan dengan karyawan yang diberikan ruang dalam mengambil risiko untuk menjalankan tugas sebagai suatu tantangan.

Indikator iklim organisasi menurut Darodjat (2015), sebagai berikut:

1. *Kepemimpinan.*

Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. *Kepercayaan.*

Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

3. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan.

Para karyawan atau pegawai disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

4. Kejujuran.

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan yang mewarnai hubungan antar karyawan atau pegawai didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

5. Komunikasi.

Karyawan atau pegawai berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

6. Fleksibilitas atau otonomi.

Karyawan atau pegawai memiliki keotonomian dalam tugas pekerjaan sendiri-sendiri, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menebak saran dengan pikiran terbuka. Artinya karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat.

7. Risiko pekerjaan.

Karyawan menyadari akan resiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.6 Efektivitas Kinerja

Efektivitas menurut Siagian (2016), pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sedangkan Kusdi (2015), efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Admosoeprapto (2016), mengungkapkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan optimal antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, keunggulan, dan pengembangan (Gibson, 2013).

Kemudian menurut Steers (2015), efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja

sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya. Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing (Nawawi, 2015).

Bisa disimpulkan bahwa efektivitas kinerja ialah ukuran menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.6.1 Indikator Efektivitas Kinerja

Indikator Efektivitas Kinerja menurut Siagian (2016), sebagai berikut:

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi akan tercapai.

2. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain : kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik, kondisi kerja, komunikasi dan fasilitas. Dengan demikian kepuasan adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhannya, jika kebutuhan pegawai terpenuhi maka mereka akan merasa senang dan puas.

3. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu penyesuaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah tercapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama, dengan demikian maka hasil kerja dalam suatu organisasi menjadi lebih baik.

Tangkilisan (2015), menyatakan indikator efektivitas kinerja terdapat empat indikator yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

Sejauh mana pelaksanaan tujuan pegawai dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan Adaptasi

Keberhasilan suatu pegawai dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari internal maupun eksternal.

3. Kepuasan Kerja

Suatu kondisi kerja yang dirasakan dapat memberikan rasa kenyamanan dalam motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerja sesuai dengan imbalan atau sistem intensif yang didapat dan diberlakukan bagi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja.

4. Tanggung Jawab

Pegawai dapat melaksanakan tanggung jawab yang telah diperoleh sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, serta bisa menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2015), adalah:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.

3. Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan

dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Budaya Organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya. Budaya organisasi dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi, diperlukan hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi agar terciptanya rfrktivitas kinerja yang baik (A. E. Purtanto, 2015). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang di lakukan Yuyunita (2021), Hasil penelitiannya didapat bahwa Budaya Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

2.2.2 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan/pegawai. Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi atau instansi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi,

sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pencapaian tujuan organisasi adalah Efektivitas kinerja Pegawai (Gomes, 2014). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Yuyunita (2021), hasil penelitiannya didapat bahwa Iklim Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja.

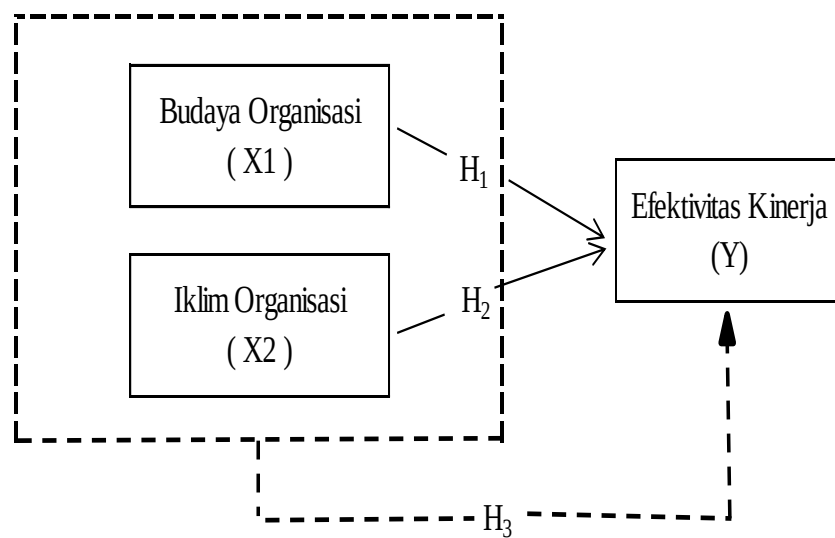
Menurut A. E. Puranto (2015), budaya Organisasi dan adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan/pegawai (Gomes, 2014). Pemimpin dan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas demi mencapai tujuan organisasi, diperlukan hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi, dan mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi atau instansi. Hal tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi agar terciptanya Efektivitas kinerja yang baik. sesuai dengan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuyunita (2021). Secara simultan variabel budaya organisasi dan iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Efektivitas Kinerja sebagai variabel

terikat (devenden) dan Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi sebagai variabel bebas (indeviden). Lebih jelasnya gambaran dibawah ini akan menjelaskan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2023)

Keterangan :

- : Pengujian variabel secara parsial (pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat).
- - - - - : Pengujian variabel secara simultan (pengaruh secara bersamaan variabel bebas terhadap variabel terikat).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian

biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian kuantitatif. Maka hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

2.5 Penelitian Terdahulu

Rambe (2021), Jurnal *All Fields of Science*, e-ISSN.2776-2408;p-ISSN 278-9267. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Dikantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang. Adapun jumlah responden sebanyak 20 orang baik kategori PNS maupun *Non Product Moment* dikemukakan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai dibuktikan dari analisis regresi linier sederhana, Uji F, Uji Parsial (atau uji T). Untuk hasil dari regresi linier sederhana nilai yang menunjukkan angka positif, kemudian pengaruh yang

terlihat adalah pengaruh yang signifikan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5.669 > 2.048$ dan nilai sig $0.005 < 0.05$. Sebagai sarana Camat dan Perlindungan Masyarakat Kantor Camat untuk senantiasa meng-*upgrade* budaya organisasinya yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sewaktu-waktu dapat berubah sehingga efektivitas pegawai tetap terjaga.

Pakpahan (2021), Jurnal Transekonomika, Vol 1 No 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 54 orang pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan. Hasil analisis data maka ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,603 > 2,009$) pada $n = 54$ pada taraf signifikansi 95%.

Azwar (2016), Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VII. No. 3. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja dengan nilai t_{hitung} $4,408 > t_{tabel}$ $1,663$ dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja dengan nilai t_{hitung} $3,214 > t_{tabel}$ $1,663$. Dan Hasil Uji F bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kinerja dengan nilai t_{hitung} $18,468 > t_{tabel}$ $3,11$. Kemudian Uji Determinasi sebesar 41,1%.

Mubarok (2021), Jurnal *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222 - 1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.11, No.35. Pengaruh

Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai PPSU di Kawasan Semper Barat, DKI Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan 60 responden. Dari hasil penelitian pengolahan data diperoleh nilai value variabel sebesar 0,000. Oleh karena itu, ada sedikitnya satu variabel tidak 0. Maka disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pekerjaan motivasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Sundararajan et al. (2020), *Journal Internasional Journal Of Applied Business And InternationalManajemen*. Volume 5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan penelitian kuantitatif dengan 50 responden. Hasil penelitian analisis komponen utama dan rotasi varimax diambil keputusan otoritas, dukungan kerja dan supervisor, penghargaan organisasi, dan bekerja lingkungan menjelaskan varian dari 0,274, 0,451, 0,426, 0,249, dari 0,249, 0,20. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode bersifat asosiatif (berhubungan) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. penelitian ini dilakukan untuk mencari tau ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

3.2 Jenis Data

Untuk melengkapi data yang dibutuhkan maka ada beberapa sumber data yang bisa dikumpulkan untuk menghasilkan informasi. Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama yang secara teknis penelitian disebut responden (Supomo, 2013). data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan kuesioner secara langsung kepada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.
2. Menurut Supomo (2013), data sekunder adalah data yang diterbitkan atau

yang digunakan organisasi atau pengelolaanya. Data yang diperoleh dalam penelitian ini data dalam bentuk sudah jadi dari instansi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya kantor camat, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014), kuesioner teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan skala *likert* dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab kemudian diberi skor.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Pegawai	Jumlah
1	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	22

2	Honorar	26
Jumlah populasi penelitian		48 Pegawai

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang (2023)

Jadi populasi pada penelitian pengaruh budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang adalah sebanyak 48 pegawai yang terdiri dari 22 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 26 Honorar.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria yang ditetapkan untuk memilih sampel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Kriteria	Jumlah
1	Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang	48
2	Pegawai masa kerja kurang dari 3 tahun	(9)
Jumlah sampel penelitian		39 Pegawai

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang (2023)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan bagi variabel dengan cara memberikan arti sehingga dapat memberikan gambaran tentang bagaimana

variabel tersebut dapat diukur (Supomo, 2013). Berikut adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala Ukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun prilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu Budaya organisasi merupakan dasar bagi pemimpin dan anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi. (Torang, 2013).	1. Inisiatif Individu 2. Pengarahan 3. Integrasi 4. Dukungan 5. Kontrol (Pengawasan) 6. Identitas 7. Toleransi Resiko 8. Sistem Imbalan (Torang, 2013)	1 2 3 4 5 6 7 8	Skala Likert
Iklim Organisasi (X2)	Iklim organisasi merupakan persepsi individu/personal pada praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya ketika berinteraksi di dalam lingkungan organisasinya, dalam kaitan hubungannya dengan kesejahteraan yang kemudian dapat mempengaruhi perilakunya di organisasi. Lussier (Ardila, 2018)	1. <i>Structure</i> 2. <i>Responsibility</i> 3. <i>Reward</i> 4. <i>Warmth</i> 5. <i>Support</i> 6. <i>Organizational identity and loyalty</i> 7. <i>Risik</i> Lussier (Ardila, 2018)	1 2 3 4 5,6 7 8	Skala Liket
Efektivitas Kinerja	Efektivitas dapat dikatakan sebagai	1. Kemampuan menyesuaikan	1,2,3	Skala Likert

(Y)	pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelum untuk menghasilkan jumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan, efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan kegiatan semakin mendekati sasaran berarti semakin tinggi efektivitasnya. (Siagian, 2013)	diri 2. Kepuasan Kerja 3. Prestasi Kerja (Siagian, 2013)	4, 5, 6 7, 8	
-----	--	---	---------------------	--

Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Sugiyono (2014), dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan setelah data penelitian diolah baik secara manual maupun dengan bantuan komputer, dengankata lain deskriptif kuantitatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya:

1. *Editing* (Pengeditan), yaitu proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses data teknik statistik.
2. *Coding* (Pemberian Kode), yaitu kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner yang kemudian akan dikelompokkan kedalam

kategori yang sama, tujuannya adalah untuk menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring* (Pemberian skor), yaitu merubah data yang bersifat kualitatif menjadi kuantitatif dan memberikan skor pada setiap responden.
4. *Tabulating* (Tabulasi), yaitu menyajikan data-data yang diperoleh Dalam tabel, sehingga diharapkan para pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara variabel-variabel. Analisis data dilakukan dengan cara kuantitatif dengan dilanjutkan pemilihan uji statistik (yaitu dengan Uji kualitas data, asumsi klasik, analisis linier berganda, koefisien determinasi, uji t, uji f), tujuannya adalah menetapkan apakah variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel terikatnya, penetapan tingkat signifikansi dan diakhiri dengan penelitian dasar penarikan kesimpulan melalui penerimaan atau penolakan hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Program For Social Science*) Versi 20, karena program ini mempunyai kemampuan analisis statistik yang tinggi sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Dalam analisis ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, dan iklim organisasi

terhadap efektivitas kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. Sebelum dilakukan analisis linier berganda, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi dalam analisis regresi tersebut.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Sugiyono (2017). Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data. Berdasarkan penelitian melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban. Diperoleh interval presentase (%) skor untuk setiap kategori.

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014). Uji validitas merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin diungkap, item biasanya berupa pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid, demikian sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, instrumen yang tidak baik akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu, instrument yang dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu.

Butir kuesioner dikatakan *reliable* (andal) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak *reliable* jika cronbach's alpha $< 0,60$.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Pengujian ini perlu dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data yang digunakan dalam penelitian bebas dari gejala multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Asumsi klasik yang baik adalah berdistribusi normal, multikolinearitas, autokorelasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Menurut Ghozali (2013), untuk menguji apakah distribusi dari data residualnya normal atau tidak, dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

i. H_0 : Data residual berdistribusi normal, Jika $\text{sig} > 0.05$.

H_A : Data residual tidak berdistribusi normal, Jika $\text{sig} < 0.05$.

Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa untuk mendeteksi grafik histogram yang membandingkan data antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. dengan melihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya.

3.7.3.1 Uji Multikolonearitas

Menurut Ghozali (2013), menyatakan bahwa multikolonearitas adalah hubungan yang kuat antara variabel indeviden dalam persamaan regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel indeviden. Deteksi adanya multikolonearitas dapat dilihat pada *hasilcollieanirity statistic*. Pada *collinearity statistic* tersebut terdapat nilai VIF (*variabel inflation factor*) dan *tolerance*.

Multikoloniearisasi dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* (*variance inflation factor*) < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikoloniearitas.
- b) Jika nilai *tolerance* < 0.10 dan *VIF* (*variance inflation factor*) > 10 , maka dapat diartikan bahwa terjadi multikoloniearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2013), menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*devenden*) yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Jika pada grafik scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2013), menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode *t* dengan kesalahan pengganggu pada priode *t-1* atau sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. tidak ada gejala autokorelasi, jika nilai *durbin watson* terletak antara -2 sampai +2.

3.7.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen variabel Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap variabel dependen Efektivitas Kinerja. Adapun bentuk model regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kinerja

α = Koefisien konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Iklim Organisasi

ε = Standar error

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji menguji pengaruh X terhadap Y secara parsial terhadap titik bebasnya, maka digunakan uji t yang merupakan uji keberartian dengan membandingkan t statistik dengan t tabel pada selang keyakinan t tertentu. Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan beberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel devenden. tabel didapati dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) Tingkat signifikasi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n - k - 1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan)

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indeviden atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel devenden atau terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df_1=k-1$ dan $df_2=n-k$ dimana (n) adalah jumlah obesrvasi dan (k) adalah jumlah variabel (variebel bebas + variabel terikat).

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikan $<$ dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikan $>$ dari $\alpha = 0.05$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan).

3.7.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel devenden. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Niali R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel indeviden dalam menjelaskan variasi variabel devenden amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel indeviden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel devenden.

Kelemahan mendasar koefisien determinasi adalah biasanya terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tamabahan variabel independen, maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel devenden. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 (*adjusted R square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila suatu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam kenyataan nilai adjusted R^2 dapat bernilai negatif, walaupun yang dikehendaki harus bernilai positif. Menurut Ghazali (2013), Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol.

3.8 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian Pada penelitian kuantitatif ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan									
	O K T O B E R	N O V E M B E R	D E S E M B E R	J A N U A R I	F E B R U A R I	M A R E T	A P R I L	M E I	J U N I	J U L I
Pengajuan Judul										
Penyusunan Poroposal Penelitian										
Bimbingan Proposal Usulan Penelitian										
Revisi Proposal Usulan Penelitian										
ACC Proposal Usulan Penelitian										
Seminar Proposal Penelitian										
Penyusunan Skripsi										
Penyelesaian Penyusunan Skripsi										
Bimbingan Skripsi										
Acc Skripsi										
Sidang Skripsi										
Revisi Skripsi										

Sumber : Penulis (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2017). *Manajemen Pemasaran*. Depok: PT. Raja Grafindo persada.
- Admosoeprapto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Afandi, P. (2018). *Manajmeen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafafa Publishing.
- Azwar, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Balai Diklat Kehutanan Pekanbaru*. Vol. VIII. No. 3 Sep 2016, VIII(3).
- Chaerudin, A. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masaa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Daryanto, (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan I)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Effendi, (2015). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2016). *General And Industrial Manajemen*. (C. Storrs, Ed.). London: Ravenoi Books.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progra SPSS 21 (Edisi ke-7)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hamali, A, Y. (2018). *Pemhanman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (CAPS, Ed.). Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. (E. Revisi, Ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok: PT> Raja GRafindo Persada.
- Kusdi. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Mmanusia Perusahaan*.

- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Revi). Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Mubarok, E. S. (2021). *The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 11(35), 5724–5731.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas gajah Mada.
- Pakpahan, B. H. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak*. *Transekonomika*, Vol 1 No 1.
- Priyatno, D. (2014). *pengolahan data terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rambe, S. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang*. *All Fields of Science J-LAS, AFoSJ-LAS*,(e-ISSN.2776-2408 ; p-ISSN 2798-9267).
- Sangaji, E. M. S. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strateik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakn ke-). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, M. R. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Konsumen*. yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service (APS).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Supomo, N. I. dan. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sundararajan, T. P. K., Kee, D. M. H., Albert, P. J., Subramaniam, M., Thirupathi, H., Angarita, L. S. C., ... Pandey, R. (2020). *The Effects of Organizational*

Culture on Employee Performance: A Study of the Edge Newspaper. International Journal of Applied Business and International Management, 5(2), 44–53. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v5i2.857>

<https://scholar.google.co.id/schhp?hl=id>

Tangkilisan. (2015). *Manajemen Pubik*. Jakarta: Gramedia Widia.

Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: CV. Budi Utama.

Terry, G. . (2014). *Prinsip-Prinsip Manajemen, Penerjemah G.A Ticoalu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Torang, D. syamsir. (2016). *Oranisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan organisasi)*. (Alfabeta, Ed.). bandun.

Wirawan, (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.