

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Wahyu Sugala¹, Raflin Hinel², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: Wahyusugala23@gmail.com¹

Abstract: This Study aims to know the influence of organizational culture on the employees' performance at the Education Office of Gorontalo City. This is a quantitative study using descriptive analysis. The data collection technique uses observation, interview, questionnaire, and documentation. There are 110 samples taken by using the saturated sampling technique. Data analysis applies simple regression inferential quantitative analysis. The finding shows that organizational culture positively and significantly influences employee performance at the Education Office of Gorontalo City, with a coefficient determination of 48,40%. The influence of other variables on employee's performance is 51,60%, namely career management, employee capacity development, leadership, work atmosphere, work experience, and supervision at work. The organizational culture that is increasingly conducive to government agencies in the field of education will have a good impact on improving employees' performance at the Education Office of Gorontalo City.

Keywords: Employee performance; Organizational Culture

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Pendekatan dalam penelitian ini yakni metode kuantitatif dengan deskriptif analisis. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Adapun jumlah sampel sebanyak 110 orang yang diperoleh proses sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis kuantitatif inferensial regresi sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan nilai koefisien determinasi sebesar sebesar 48,40%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 51,60% yakni variabel manajemen karir, pengembangan kapasitas pegawai, kepemimpinan, iklim kerja, pengalaman kerja serta pengawasan dalam pekerjaan. Hasil positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang semakin kondusif pada instansi pemerintahan bidang pendidikan maka akan berdampak baik dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreaitifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif, mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi makin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu dalam dunia manajemen bahwa setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Berkaitan dengan hal tersebut berikut ini data hasil kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo tahun 2020 dan 2021.

Tabel 1. Hasil Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

| Program Tahunan | Target | Realisasi | |
|---|--------|-----------|------|
| | | 2020 | 2021 |
| Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan pencapaian kinerja dan keuangan | 100% | 95% | 95% |
| Program pendidikan anak usia dini | 100% | 94% | 92% |
| Program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun | 100% | 97% | 95% |
| Program pendidikan menengah | 100% | 91% | 90% |
| Program pendidikan non formal | 100% | 95% | 93% |
| Program pendidikan luar biasa | 100% | 90% | 87% |
| Program peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan | 100% | 89% | 86% |
| Program manajemen pelayanan pendidikan | 100% | 78% | 74% |
| Program peningkatan kegiatan belajar mengajar | 100% | 92% | 90% |

Berdasarkan dari tabel 1. dapat dilihat terdapat capaian prosentase kinerja yang menurun di tahun 2021 dibandingkan dengan tahun 2020 Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Sesuai observasi awal peneliti dan wawancara dengan beberapa staf pegawai, terdapat sebagian pegawai yang telat tiba di kantor atau telat jam masuk kerja. Ada juga pegawai yang sering menunda- nunda pekerjaannya, atau bekerja tidak maksimal. Ada juga pegawai yang kebanyakan menghabiskan waktu hanya bermain game, aktivitas media sosial Hal ini tentunya sedikit banyak dapat berpengaruh kurang baik pada kinerja instansi/dinas secara keseluruhan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik juga dapat dipengaruhi budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bapeningkatan motivasi atau juga kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi- organisasi lain (Ndraha, 1997). Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Budaya merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak

dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, yang selanjutnya akan menjadi suatu identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Sesuai observasi penulis, Budaya Organisasi yang terbangun pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yakni:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke hal yang rinci/detail
3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Individu
5. Orientasi Tim

Dalam kaitan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, studi yang dilakukan Mar'atu Shaliha (2017), dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pelatihan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian kembali dengan variabel yang sama dengan penelitian tersebut, tetapi dengan menggunakan populasi dan sampel yang berbeda dengan tujuan untuk menguji kembali apakah hasil penelitian dapat menghasilkan temuan yang berbeda ataupun sama dengan penelitian oleh Shaliha tersebut.

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiyono, 2004).

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Adapun desain penelitian dalam penelitian yang Pengaruh Diduga *Empowerment* (pemberdayaan) dan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang berjumlah 110 orang.

Berdasarkan observasi awal karena walaupun jumlah populasi penelitian lebih dari 100 orang, yaitu berjumlah 110, penulis tetap menggunakan seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian untuk mempertajam keakuratan data. Jika hanya mengambil sampel sebesar 20-25 % dari jumlah populasi maka sampel hanya berkisar sejumlah 20 sampai 27 orang sehingga kurang ideal.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Adapun hasil pengujian validitas masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya organisasi

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel (n=30) | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 0.622 | 0,306 | Valid |
| 2 | 0.669 | 0,306 | Valid |
| 3 | 0.703 | 0,306 | Valid |
| 4 | 0.635 | 0,306 | Valid |
| 5 | 0.638 | 0,306 | Valid |
| 6 | 0.688 | 0,306 | Valid |
| 7 | 0.410 | 0,306 | Valid |
| 8 | 0.396 | 0,306 | Valid |
| 9 | 0.548 | 0,306 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 10 | 0.665 | 0,306 | Valid |
| 11 | 0.516 | 0,306 | Valid |
| 12 | 0.535 | 0,306 | Valid |
| 13 | 0.567 | 0,306 | Valid |
| 14 | 0.442 | 0,306 | Valid |
| 15 | 0.745 | 0,306 | Valid |
| 16 | 0.622 | 0,306 | Valid |
| 17 | 0.669 | 0,306 | Valid |
| 18 | 0.703 | 0,306 | Valid |
| 19 | 0.635 | 0,306 | Valid |
| 20 | 0.638 | 0,306 | Valid |
| 21 | 0.688 | 0,306 | Valid |
| 22 | 0.567 | 0,306 | Valid |
| 23 | 0.442 | 0,306 | Valid |
| 24 | 0.745 | 0,306 | Valid |
| 25 | 0.520 | 0,306 | Valid |
| 26 | 0.515 | 0,306 | Valid |
| 27 | 0.612 | 0,306 | Valid |
| 28 | 0.575 | 0,306 | Valid |

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel (n=30) | Keterangan |
|-------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| 1 | 0.578 | 0,306 | Valid |
| 2 | 0.537 | 0,306 | Valid |
| 3 | 0.419 | 0,306 | Valid |
| 4 | 0.516 | 0,306 | Valid |
| 5 | 0.452 | 0,306 | Valid |
| 6 | 0.585 | 0,306 | Valid |
| 7 | 0.558 | 0,306 | Valid |
| 8 | 0.640 | 0,306 | Valid |
| 9 | 0.636 | 0,306 | Valid |
| 10 | 0.384 | 0,306 | Valid |
| 11 | 0.652 | 0,306 | Valid |
| 12 | 0.558 | 0,306 | Valid |
| 13 | 0.640 | 0,306 | Valid |
| 14 | 0.636 | 0,306 | Valid |
| 15 | 0.384 | 0,306 | Valid |
| 16 | 0.652 | 0,306 | Valid |
| 17 | 0.702 | 0,306 | Valid |
| 18 | 0.541 | 0,306 | Valid |
| 19 | 0.551 | 0,306 | Valid |
| 20 | 0.319 | 0,306 | Valid |
| 21 | 0.529 | 0,306 | Valid |
| 22 | 0.618 | 0,306 | Valid |
| 23 | 0.729 | 0,306 | Valid |
| 24 | 0.507 | 0,306 | Valid |
| 25 | 0.655 | 0,306 | Valid |
| 26 | 0.652 | 0,306 | Valid |
| 27 | 0.602 | 0,306 | Valid |
| 28 | 0.493 | 0,306 | Valid |
| 29 | 0.737 | 0,306 | Valid |
| 30 | 0.542 | 0,306 | Valid |
| 31 | 0.634 | 0,306 | Valid |
| 32 | 0.597 | 0,306 | Valid |

Sumber: Olahan SPSS 21, 2023

Pada seluruh variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dinyatakan valid dimana nilai r hitung menunjukkan bahwa nilai lebih besar dari nilai r tabel sehingga peneliti menyimpulkan kuisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisioner dinyatakan reliabel.

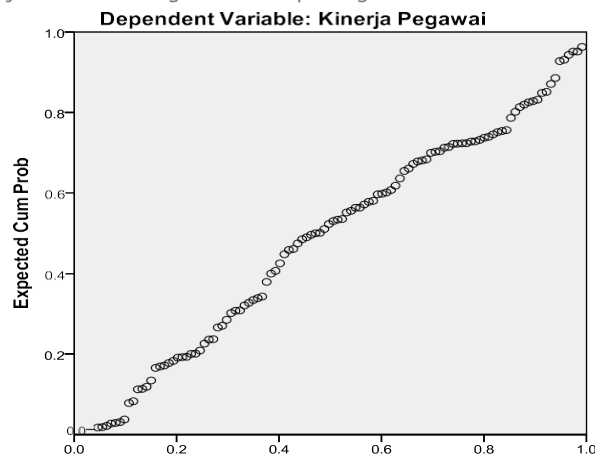
Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa nilai *cronbach alpha* Budaya Organisasi sebesar 0,933, Kinerja Pgeawai sebesar 0,930. Ini berarti semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik p-plot normal. Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan asumsi normalitas terpenuhi (Sari, 2019).

Pengujian Normalitas juga dapat diidentifikasi dengan metode *Normal Probability Plot*. Hasil *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas digambarkan pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 1. Grafik Hasil Pengujian *Normal Probability Plot*
 Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 20

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan mengikuti dasar pengambilan keputusan di atas, maka disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini memenuhi asumsi normalitas data.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Budaya Organisasi) kolom t dan nilai T yang terdapat dalam tabel coefficients. Pengujian ini menggunakan SPSS 21. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

| Model | t-Hitung | Sig | tTabel | Keterangan |
|-------------------|----------|-------|--------|------------|
| (Constant) | 3.215 | 0.002 | | |
| Budaya organisasi | 10.059 | 0.000 | 1,982 | Signifikan |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Hasil analisis pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel Budaya organisasi adalah sebesar 10,059. Sedangkan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas n-k-1 atau 110-1-1= 94 sebesar 1,982. Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai t-hitung masih lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel (10,059>1,982). Selain itu apabila kita

membandingkan nilai signifikan (*Pvalue*), maka dapat dilihat bahwa nilai *Pvalue* (0,000) dari pengujian ini lebih kecil dari 0.05. Sehingga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak diantara angka nol dan satu. Nilai *R2* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel bebas sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, maka variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%- 100%. Besarnya koefisien determinasi (*R2*) disajikan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .695 ^a | 0.484 | 0.479 | 11.55953 |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil estimasi model persamaan regresi yang telah dilakukan diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *R2* sebesar 0,484. Nilai ini berarti bahwa sebesar 48,40% kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dipengaruhi oleh budaya organisasi. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 51,60% yakni variabel manajemen karir, pengembangan kapasitas pegawai, kepemimpinan, iklim kerja, pengalaman kerja serta pengawasan dalam pekerjaan.

Uji Regresi Linear

Analisis regresi linier adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel Y. Berikut adalah hasil analisis regresi linier:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 24.985 | 7.77 | | 3.215 | 0.002 |
| | Budaya Organisasi | 0.855 | 0.085 | 0.695 | 10.059 | 0.000 |

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Dari hasil analisis diatas maka model regresi antara Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 24,985 + 0,855X$$

Adapun interpretasi dari model regresi sederhana di atas dijabarkan berikut ini:

1. Nilai Konstanta sebesar 24,985 merupakan nilai konstan yang berarti bahwa apabila pengaruh dari variabel Budaya organisasi diabaikan, maka nilai pada variabel kinerja pegawai sebesar 24,985 Satuan.
2. Nilai Koefisien dari variabel Budaya organisasi sebesar 0,855 menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mampu menjadi katalisator kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Atau dengan kata lain peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,855 satuan.

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa keseluruhan jawaban dari responden mengenai kinerja pegawai berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 89,82%. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo mampu untuk mencapai hasil kerja yang telah

ditetapkan dalam target kerja, baik dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja hingga ketepatan waktu dalam pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik akan menjadi sebuah ukuran baiknya kinerja organisasi khususnya dalam memenuhi rencana strategis yang ditetapkan oleh instansi dalam RPJMD instansi tersebut. Pegawai harus senantiasa memelihara budaya organisasi yang kondusif agar pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik, terkoordinasi sesuai SOP dan pegawai saling mendukung dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai visi misi Dinas Pendidikan Kota Gorontalo agar selaras dengan semangat pembangunan di Kota Gorontalo.

Hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa keseluruhan jawaban dari responden mengenai budaya organisasi berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 85,32%. Hal ini berarti bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo merasakan adanya budaya organisasi yang baik dalam instansi Dinas Pendidikan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target proses dan hasil kerja. Budaya organisasi menjadi penting karena selain sebagai pembeda organisasi atau identitas pegawai di suatu organisasi, budaya organisasi juga penting untuk membentuk rasa dan mekanisme pengendalian untuk memberikan percepatan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan.

Hasil pengujian regresi sederhana ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,40%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 51,60% yakni variabel manajemen karir, pengembangan kapasitas pegawai, kepemimpinan, iklim kerja, pengalaman kerja serta pengawasan dalam pekerjaan. Hasil positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang semakin kondusif pada instansi pemerintahan bidang pendidikan maka akan berdampak baik dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,40%. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 51,60% yakni variabel manajemen karir, pengembangan kapasitas pegawai, kepemimpinan, iklim kerja, pengalaman kerja serta pengawasan dalam pekerjaan. Hasil positif menunjukkan bahwa budaya organisasi yang semakin kondusif pada instansi pemerintahan bidang pendidikan maka akan berdampak baik dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Kemudian berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa budaya organisasi berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 85,32% sementara itu kinerja pegawai berada pada kategori yang baik dengan skor sebesar 89,82%.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Dalam upaya untuk peningkatan kinerja pegawai maka penting bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya dan menjaga sikap kerja dan disiplin dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih efektif. Aspek yang paling penting yakni melakukan kerja sama antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan agar supaya pekerjaan lebih mudah dilaksanakan dan mencapai visi, misi dan tujuan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Kemudian perlu adanya SOP dalam optimalisasi kinerja yang harus dipatuhi oleh pegawai dalam upaya peningkatan capaian kinerja terbaik pegawai maupun instansi

Dalam upaya untuk meningkatkan baiknya budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo maka perlu adanya peran pimpinan dalam membina hubungan yang baik dengan pegawai kemudian bagi para pegawai perlu untuk melakukan koordinasi dan mengkomunikasikan pekerjaan dengan sesama pegawai serta dengan pimpinan. Kemudian penting bagi pimpinan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo untuk menerapkan gaya kepemimpinan berbasis budaya lokal (kearifan lokal) yang bermanfaat untuk membangun kerja sama tim

Penting bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian mengembangkan angket yang digunakan menjadi skala guttman agar hasil jawaban responden lebih objektif dalam menjawab pernyataan angket penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Idham, dkk., 2014. Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus operator welding 1a, pt. xyz motor", Padang. Universitas Andalas. Jurnal optimasi sistem industri, Vol. 13, Nomor. (1 April, 2014).
- Asi, Lisda L. Achmad Gani & ST. Sukmawati. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. Vol. 2 No. 1
- Asfar Halim Dalimunthe, 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)", (Universitas Sumatra Utara)
- Anang, Muhammad Firmansyah, 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya", Jurnal Eksekutif, Vol. 15 No.2.
- Faisal, Sanapiah, 2005. Format-Format Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ferdinand, Agusty, 2010. "Metode Penelitian Manajemen", Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen, (Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gordon, Judhit R, 1999. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, UGM: BPFE Imam, Ghazali, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasim, Mohammad Udin, dkk. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector Jasim, Mohammad Udin, dkk. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector
- Komang, Ardana, dkk, 2009. Perilaku Keorganisasian, cet ke-1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mas`ud, Fuad, 2011. Survei Diagnosis Organisasional, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Muris, Muhammad, 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Dakwah & Komunikasi.
- Ndaraha, Taliziduhu, 1997. Budaya Organisasi. cet ke-1. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia
- Sartika, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat," (Universitas Muhammadiyah Mataram: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik), 2020.
- Sastrohadiwirjo B. Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Shaliha, Mar`atu, 2017. "Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Makasar." Universitas Hasanuddin Makasar: Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi Mixed Methods. Cetakan 13. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk, 2006. Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books