**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI PAPUA TENGAH**

**Agustinus Pekey, Aries Zuswana**

**12Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI Depok**

***e-mail* :**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawa pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 45 responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden menggunakan pendekatan tertentu. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regrresi linear sedererhan dan regressi berganda software spss versi 29*.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung signifikan antara variable di mana nilai F-statistik yang sangat besar (146.577) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), Ini berarti Pengaruh variabel independen. Nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta. Hal ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Hasil uji dengan nilai **F-statistik yang sangat besar (173.897)** dan **p-value yang sangat kecil (< 0.001)**, hasil ini menunjukan bahwa Faktor **Gaya Kepemimpinan** memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerjs Kariawan, Dias Pennddikan Provinsi Papua Tengah.

**PENDAHULUAN**

**METODE PENELITIAN**

**Populasi**

Populasi adalah keseluruhan sobyek penelitian. Sugiyono (2019:126) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, baik itu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 45 Orang.

**Sampel**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Selaras dengan pendapatnya Sugiyono (2014:118) “Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Penulis memilih teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini relatif sedikit, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini merupakan jumlah dari keseluruhan populasi, yakni berjumlah 45 Orang/responden.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Profil Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**

Seperti yang telah paparkan pada bab sebelumnya bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif observasional. Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006).Penelitian ini memberikan gambaran dan penjelasan mengenai gaya kepimimpinan, budaya organisasi dan motivasi yang mempengaruhi kienrja pegawai pada Dinas pendidikan Provinsi Papua Tengah, adalah sebagai berikut.

1. **VISI DINAS PENDIDIKAN** :

Terwujudnya Layanan Pendidikan yang Bermutu dan Berinovasi

**B. MISI DINAS PENDIDIKAN** :

1. Meningkatkan Keterjangkauan dan Perluasan Layanan Pendidikan yang Bermutu dan berinovasi.

2. Meningkatkan Keterjangkauan dan Perluasan Layanan Pendidikan yang Bermutu dan Berinovasi.

3. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur yang bersinergi dalam Pelayanan.

**C. PROFIL KANTOR**

1. Nama Satuan Kerja : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Papua Tengah.

2. Kepala Dinas : RITA DESY ANANDA, ST.

3. Kelembagaan : - Sekretaris Membawahi 3 Sub Bagian yitu : Sub Bagian Program, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan.

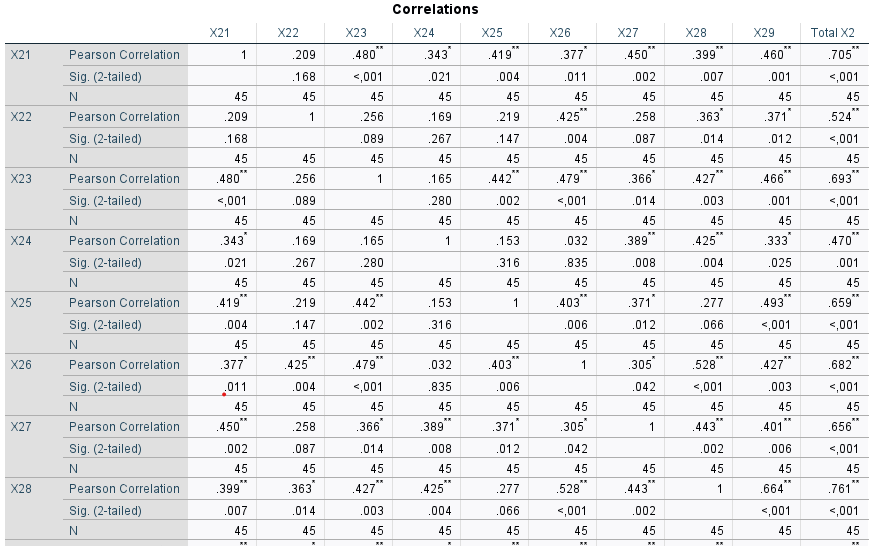
1. Pembagian Bidangnya meliputi : Bidang Pendidikan Khusus,Bidang Kebudayaan dan Bidang Pengelolaan Data dan Fasilitas Pendidikan.

5. Jumlah Staf ASN sebanyak 45 orang

6. Tenaga Honorer : 8 orang

* 1. **Pengolehan Data**
     1. Responden
     2. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Pengujian validitas ini dilakukan dengan taraf signifikansi (α = 0,05), syarat Uji: Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dari hasil analisis r hitung = <0,01 < r tabel = 0,05maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

* + 1. Uji Reliabilitas dengan nilai Cronbach alpha > 0,6

Suatu alatukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukan hasil-hasil yangkonsisten dari waktu ke waktu”. Di sisi lain, uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130).

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel. Atau

Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,6 maka reliable

1. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Atau,

Jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,6 maka tidak reliable

4.3.4. Uji Normalitas Data

Uji normalitas normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji setiap nilai variabel bebas apakah berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov.* Ketentuan yang harus dipenuhi jika melakukan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov yaitu:

Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi yang normal.

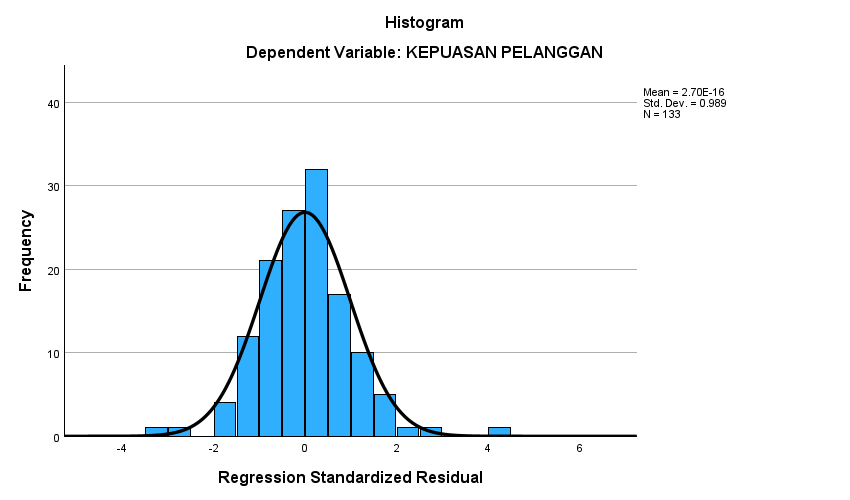
Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data tidak memiliki distribusi yang normal.

* + 1. Uji Heteroskedstisitas

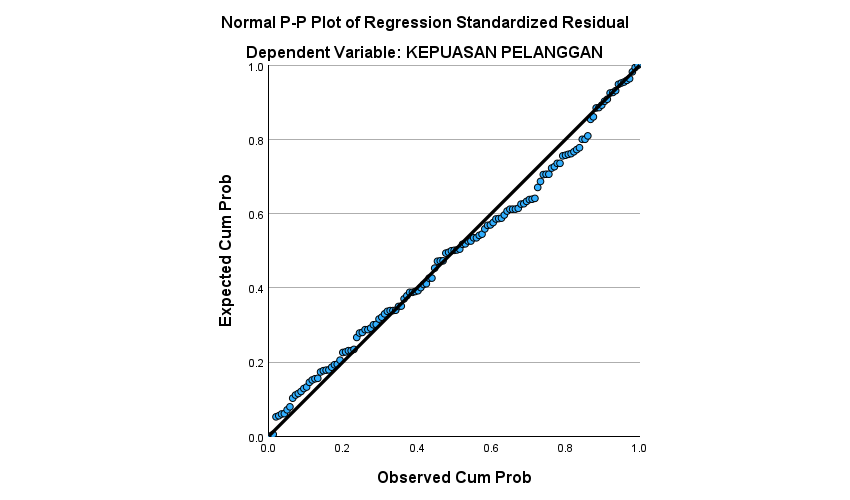
Model yang baik seharusnya tidak terjadi hesterokedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda.

1. Jika nilai signifikansi > a = 0.05, kesimpulannya yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < a = 0.05, kesimpulannya yaitu terjadi heteroskedastisitas.

* Histogram Kolmogorov-Smirnov



* Nomal Plot Of regresision



* + 1. Uji Multikolineritas

Pengujian multikolineatitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adamya korelasi antara variabel independen efek dan multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Jika nilai tolerance ≤ 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) ≥ 10, artinya terjadi multikolinearitas.

* Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas.
  + 1. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Berdasarkan analisis standar signifikan pada Deviation from Linearity < 0,05. Maka kriteria linearitas terpenuhi.

* + 1. Analisis Regressi Linear

Pada analisi data penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi komputer yaitu program ***SPSS*** versi 29.0, dimana hasil output data tersebut berupa *print out table multiple regression*. Artinaya, analisis ststistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Sehingga hasil outputnya diperoleh melalui tahap pengujian, yaitu uji hipotesis menggunakan analsisi regresi linear berganda, rumus regresi linear berganda terlihat seperti berikut.

1. **Hasil Uji T Parsial**

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t- tabel. Jika t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikasi (α) 5%, maka variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Sebaliknya jika t-hitung lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel pada signifikasi (α) 5%, maka variabel tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

* **Uji Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1372.253 | 1 | 1362.153 | 146.577 | <.001b |
| Residual | 1002.990 | 44 | 7.114 |  |  |
| Total | 1235.143 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi | | | | | | |

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (146.577) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

* **Uji Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1113.377 | 1 | 1123.357 | 111.445 | <.001b |
| Residual | 1111.766 | 44 | 6.210 |  |  |
| Total | 3333.143 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan | | | | | | |

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (111.445) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

* **Uji Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1187.849 | 1 | 1188.849 | 173.897 | <.001b |
| Residual | 556.293 | 44 | 4.797 |  |  |
| Total | 1333.143 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja | | | | | | |

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

1. **Hasil uji f simultan**

Uji regresi stimultan (F test) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan atau stimultan mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017: 161).

* **Uji Simultan Budaya Organisasi dan Gaya Kempemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1446.568 | 2 | 723.284 | 105.71 | <.001b |
| Residual | 888.575 | 45 | 5.835 |  |  |
| Total | 2335.143 | 43 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan | | | | | | |

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen: Model ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.

* **Uji Simultan Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1554.441 | 2 | 817.222 | 157.982 | <.001b |
| Residual | 680.701 | 43 | 4.236 |  |  |
| Total | 2135.143 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja | | | | | | |

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

* **Uji Simultan Gaya Kempimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1453.441 | 2 | 825.221 | 237.982 | <.001b |
| Residual | 680.701 | 43 | 5.236 |  |  |
| Total | 2336.145 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja | | | | | | |

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Kedua faktor ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

* **Uji Simultan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1303.085 | 3 | 345.699 | 123.857 | <.001b |
| Residual | 333.047 | 42 | 3.100 |  |  |
| Total | 2335.143 | 45 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja | | | | | | |

Kriteria pengujian hipotesis hasil uji ANOVA menyatakan bahwa sig < 0,01 diperoleh nilai F hitung = <0,05 < F table = 0,05 maka Hipotesis diterima. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga variabel ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data.

1. **Koefesien determinasi (R2).**

Supardi (2017) menyatakan koefisien determinasi adalah tingkat variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dalam persentase (%). persentase diperoleh dengan dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi dikalikan 100%.

**Table. Koefesien determinasi (R2).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Selection Criteria | | | |
| Akaike Information Criterion | Amemiya Prediction Criterion | Mallows' Prediction Criterion | Schwarz Bayesian Criterion |
| 1 | .8644a | .838 | .520 | 1.11340 | 115.196 | .233 | 4.000 | 215.555 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinn, Motivasi Kerja | | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji summary di atas diperoleh nilai R2= 0,838 atau 83,80 % > 35 % maka tingkat persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kategori kuat.

* 1. **PEMBAHASAN**
     1. **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil F-statistik yang besar dan p-value yang sangat kecil, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi yang sangat signifikan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Ini sejalan dengan teori-teori berikutTeori Komitmen Organisasional (Meyer & Allen, 1991): Salah satu aspek dari budaya organisasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah adalah yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen mereka terhadap organisasi. Budaya yang mendukung perkembangan profesional, pengakuan atas kontribusi, dan hubungan yang sehat antar anggota organisasi cenderung menghasilkan pegawai yang lebih termotivasi dan produktif. Ketika pegawai merasa lebih terhubung dan dihargai oleh budaya organisasi, mereka akan lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Teori Perilaku Organisasional (Robbins & Judge, 2019): Budaya organisasi yang mendukung perilaku positif dan komunikasi yang terbuka sering kali menciptakan lingkungan yang meningkatkan efisiensi kerja, kreativitas, dan inovasi.

Organisasi dengan budaya yang fokus pada kolaborasi dan pemberdayaan karyawan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena anggota tim merasa didukung dan termotivasi. **Kinerja pegawai** dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dapat meliputi aspek-aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, keterampilan interpersonal, dan sikap profesional. Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat **kepuasan kerja** pegawai. Budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan, keseimbangan kerja-hidup, dan kepuasan dalam pekerjaan cenderung meningkatkan motivasi pegawai dan pada akhirnya kinerja mereka.

* + 1. **Pengaruh Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan **F-statistik yang sangat besar (111.445)** dan **p-value yang sangat kecil (< 0.001)**, kita dapat menyimpulkan bahwa **Gaya Kepemimpinan** memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap **Kinerja Pegawai** di **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di organisasi tersebut berkontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Di **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**, pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional kemungkinan besar mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi pegawai, serta mengarahkannya untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah tersebut.

Salah satu teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan ini adalah **Teori Kepemimpinan Transformasional (Bass, 1985).** Pemimpin transformasional dikenal dapat menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkontribusi secara lebih maksimal dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, gaya **kepemimpinan transaksional (Bass, 1985)** juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan. Pemimpin transaksional lebih berfokus pada pengelolaan tugas dan penghargaan berdasarkan kinerja. Jika di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, pemimpin menerapkan gaya transaksional dengan memberikan umpan balik yang jelas dan penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik, maka hal ini dapat meningkatkan **motivasi** dan **produktivitas** pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan **kinerja pegawai.**

* + 1. **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan nilai **F-statistik** yang sangat besar (173.897) dan **p-value** yang sangat kecil (< 0.001), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukan bahwa **Motivasi Kerja** memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap **Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.** Secara lebih rinci, ini berarti bahwa **Motivasi Kerja** dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi dalam **Kinerja Pegawai. Motivasi kerja** mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat penting dalam konteks organisasi karena berhubungan langsung dengan bagaimana pegawai berperilaku, berinteraksi, dan berprestasi dalam pekerjaannya.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kompensasi, penghargaan, pengakuan, kondisi kerja, dan hubungan antar individu dalam organisasi. uhan fisiologis: Kebutuhan dasar seperti gaji yang cukup dan kondisi kerja yang layak. Kebutuhan keamanan: Perlindungan terhadap stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan sosial: Penghargaan dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Kebutuhan penghargaan: Penghargaan terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Kebutuhan aktualisasi diri: Pengembangan diri dan peluang untuk tumbuh dalam pekerjaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

* + 1. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen: Model ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Berdasarkan **nilai F yang sangat besar** dan **p-value yang sangat kecil (< 0.001)**, kita dapat menyimpulkan bahwa **Budaya Organisasi** dan **Gaya Kepemimpinan** secara signifikan memengaruhi **Kinerja Pegawai d**i **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.** Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. **Budaya Organisasi** dan **Gaya Kepemimpinan** yang efektif bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemimpin transformasional dikenal karena kemampuan mereka untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada hasil yang cepat, tetapi juga pada pengembangan potensi individu dalam tim, dengan cara memberi inspirasi dan memberikan visi yang jelas. **Teori Kepemimpinan Situasional** menekankan pentingnya pemimpin yang fleksibel, yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan tingkat kesiapan pegawai. Pemimpin yang efektif akan menilai keadaan dan memilih pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan.

* + 1. **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Kedua faktor ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan model regresi ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam data. Berdasarkan hasil nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Dalam konteks ini, kedua variabel ini berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan. Beberapa teori pendukung yang relevan dengan hasil ini dapat dilihat melalui teori-teori yang membahas kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Teori ini mengusulkan bahwa pemimpin yang **transformasional** mampu **menginspirasi** dan **memotivasi** pegawainya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada sekadar memenuhi kebutuhan dasar mereka. Pemimpin jenis ini lebih dari sekadar manajer yang memerintah, tetapi mereka mengembangkan hubungan emosional dengan bawahannya dan membantu mereka **mencapai potensi penuh**.

* + 1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. solusi inovatif dalam pekerjaan mereka. Di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, pemimpin yang memiliki gaya transformasional dapat memberikan pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan yang positif dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, terutama karena pegawai pendidikan sering kali membutuhkan inspirasi dan dorongan untuk menghadapi tantangan yang ada di daerah. Kepemimpinan transformasional menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan berkomitmen lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Ciri-ciri pemimpin transformasional yang relevan dalam konteks ini adalah Visi yang inspiratif: Pemimpin yang memiliki visi jelas dan mampu menyampaikan tujuan jangka panjang organisasi dengan cara yang menggugah emosi pegawai. Pemberdayaan dan perhatian pribadi: Pemimpin memberikan perhatian individu kepada pegawai, mengembangkan potensi mereka, serta memberi dukungan untuk mencapai pencapaian terbaik. Stimulasi intelektual: Pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan mencari informasi yang lebih luas.

* + 1. **Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa organisasi dan individu bekerja dalam suatu sistem yang saling terhubung, di mana Budaya Organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja pegawai semuanya berperan penting dalam menentukan hasil akhir (kinerja) dari pegawai.

* 1. **PENGARUH DOMINAN**

Meskipun nilai R² = 0,864 menunjukkan bahwa secara keseluruhan model regresi sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai, perlu dicatat bahwa nilai R² tidak memberi informasi langsung tentang pengaruh dominannya masing-masing variabel independen. Berdasarkan hasil uji dengan nilai **F-statistik yang sangat besar (173.897)** dan **p-value yang sangat kecil (< 0.001)**, hasil ini menunjukan bahwa Faktor **Gaya Kepemimpinan** memiliki pengaruh yang lebih dominan. Mengingat teori-teori yang mendukung peran penting faktor ini dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Kinerja Pegawai pada kantor **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (146.577) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan F-statistik yang sangat besar (111.445) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001**)**, kita dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.
3. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), dapat disimpulkan bahwa model regresi ini sangat signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.
4. Berdasarkan nilai F yang sangat besar dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan memengaruhi Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel independen.
5. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (237.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Ini berarti Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.
6. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (157.982) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model ini secara keseluruhan signifikan. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara kolektif mempengaruhi Kinerja Pegawai. Nilai F yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Karena nilai p-value sangat kecil (< 0.001), kita yakin bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan, dan Gaya Kepemimpinan serta Motivasi Kerja benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
7. Berdasarkan nilai F-statistik yang sangat besar (123.857) dan nilai p-value yang sangat kecil (< 0.001), kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Hal ini berarti Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah. Nilai F-statistik yang tinggi menunjukkan bahwa ketiga variabel ini (Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja) berkontribusi secara signifikan dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini secara kolektif memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa organisasi dan individu bekerja dalam suatu sistem yang saling terhubung, di mana Budaya Organisasi, kepemimpinan yang efektif, dan motivasi kerja pegawai semuanya berperan penting dalam menentukan hasil akhir (kinerja) dari pegawai.
8. Berdasarkan hasil uji dengan nilai F-statistik yang sangat besar (173.897) dan p-value yang sangat kecil (< 0.001), hasil ini menunjukan bahwa Faktor Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan. Mengingat teori-teori yang mendukung peran penting faktor ini dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam konteks Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah.

**SARAN**

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah terdiri dari beberapa saran yang tertuju kepada beberapa lembaga terkait, yakni:

1. **Pemerintah Provinsi Papua Tengah**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah, ada beberapa saran yang dapat disampaikan kepada Pemerintah Provinsi Papua Tengah untuk Pemerintah Provinsi Papua Tengah telah menunjukkan kondisi internal ASN yang cukup positif, terutama dalam hal kinerja dan motivasi. Namun, tantangan nyata yang perlu segera diatasi adalah kesenjangan usia pegawai dan perlunya penguatan budaya organisasi. Dengan perencanaan SDM yang baik, kepemimpinan yang adaptif, dan inovasi dalam tata kelola pemerintahan, Papua Tengah memiliki potensi besar untuk membangun birokrasi yang tangguh, responsif, dan siap menghadapi tantangan pembangunan di Tanah Papua.

1. **Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah**

Berdasarkan hasil analisis yang di atas, adapun beberapa saran yang dapat disampaikan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan tiga upaya di bawah ini antara lain:

1. **Budaya Organisasi (Skor 4.2)**

Meskipun dinilai baik, budaya organisasi memiliki skor terendah di antara keempat indikator. Meningkatkan internalisasi nilai-nilai organisasi melalui kegiatan pembinaan, pelatihan, atau forum komunikasi internal. Memperkuat nilai-nilai integritas, kolaborasi, dan pelayanan publik dalam budaya kerja sehari-hari. Meningkatkan komunikasi antarunit agar tercipta rasa memiliki dan kebersamaan.

1. **Gaya Kepemimpinan (Skor 4.4**

Gaya kepemimpinan sudah dinilai efektif, namun tetap perlu penguatan berkelanjutan. Memberikan pelatihan kepemimpinan berkelanjutan bagi pejabat struktural. Mendorong gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional. Meningkatkan keterbukaan informasi dan pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai.

1. **Motivasi Kerja (Skor 4.3)**

Pegawai termotivasi dengan baik, namun agar motivasi tetap terjaga dan meningkat. Lakukan evaluasi berkala terhadap kebutuhan pegawai. Berikan penghargaan atas pencapaian dan kinerja. Tingkatkan kesejahteraan dan kesempatan pengembangan karier.

1. **Kinerja Pegawai (Skor 4.9)**

Ini merupakan indikator tertinggi, menunjukkan kinerja yang sangat baik. Mempertahankan sistem penilaian kinerja yang objektif dan adil. Memberikan insentif berbasis kinerja. Membangun sistem reward yang transparan. Distribusi tanggapan menunjukkan persepsi yang sangat positif secara keseluruhan. Pertahankan praktik baik yang telah berjalan. Gunakan hasil survei ini sebagai dasar penyusunan program peningkatan kinerja dan organisasi yang lebih strategis. Evaluasi secara berkala untuk menangkap perubahan persepsi dari waktu ke waktu.

1. **Rekomendasi Tambahan**

Perlu dilakukan **pendalam agar** memahami lebih lanjut, Mengapa tidak ada responden dari usia di bawah 36 tahun. Apakah memang tidak ada pegawai muda, atau hanya tidak terwakili dalam survei. Melakukan survei lanjutan yang lebih menyeluruh dengan representasi responden yang lebih beragam dari seluruh unit di bawah Dinas. Struktur usia yang didominasi oleh kelompok usia 46–55 tahun mengindikasikan potensi krisis regenerasi.

* + Dinas disarankan untuk:
    - Merancang strategi regenerasi SDM, seperti membuka rekrutmen pegawai baru dari kalangan muda.
    - Menyiapkan program kaderisasi dan mentoring untuk transfer pengetahuan.
    - Menyesuaikan program pelatihan dengan kebutuhan generasi yang lebih muda agar dapat beradaptasi lebih cepat.
  + Mayoritas responden berasal dari golongan menengah ke atas (Golongan III dan IV).
  + Dinas disarankan untuk:
    - Menyusun kebijakan pengembangan karier yang adil dan transparan di semua golongan.
    - Memastikan jenjang karier yang jelas agar mendorong motivasi kerja pegawai di golongan lebih rendah (jika ada).
    - Menyediakan pelatihan teknis dan kepemimpinan yang sesuai dengan golongan.

**REFERENSI**

BUKU :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan*

*Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan*

*Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT.

Rineka Cipta

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:

Rineka Cipta

Duha, T, (2020). “*Motivasi Untuk Kinerja*”. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

*25. Edisi 9*. Semarang: Universitas DiponegoroGibson, et all, (1995)

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

ldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade

Group. 107

Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan*

*Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku*

*Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.* Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Permen PAN-RB Nomor: 6 Tahun 2022 Pasal 23 (ayat 1) tentang “Dalam rangka

penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai”

Pokok-pokokSubstansi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition*

*15.* Pearson Education. New Jersey.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT.Raja Grafindo Husada.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

CV. Alfabeta.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung*: CV. Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alphabet.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit

Alfabeta,Bandung

Sulaksono, Hari. (2019). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA.* Yogyakarta:

Deepublish,

Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Jakarta:

KENCANA.

Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga*

*Pendidikan Islam.* In Encephale (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media

Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto

Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sains Indonesia.

Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi.*

Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Zuswana, A. (2020). *Organizional Behavior*: Bahan Ajar Mata Kuliah Manejemen

Sumber Daya Manusia. Depok: STIE GICI Business School.

WEBSITE:

Ariandani, W. (2016). *Bentuk-Bentuk Motivasi dari Pemimpin dalam*

*Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. Ilmu Pemerintahan. Yogyakarta: UMY. (repository.umy.ac.id, diakses 13 Maret 2024 pukul: 15:00)

Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. (2021). *Pengaruh gaya*

*kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020*). Pengaruh Motivasi Kerja dan*

*Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol.3 No.1, hal 5

Saputra Aditya. (2016). *Pengaruh Proses dan Kualitas Pelayanan Terhadap*

*Kepuasan Pelanggan MNC Play Media*, Jurnal Manajemen, Volume 12, Nomor 2.

Sari, Putra 2019. “Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

**JURNAL SINTA 5**

|  |
| --- |
| a).<https://scholar.google.co.id/citations?user=Y_DjDmAAAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| b). <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1490> diakses: 20 April 2024 |
| c). <https://scholar.google.com/citations?user=ugYHzl4AAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| d).http://repo.uinsatu.ac.id/19811/ diakses: 20 April 2024 |
| e).<https://scholar.google.co.id/citations?user=B_H72g0AAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| f).<https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jrbm/article/view/22234> diakses: 20 April 2024 |
| g).[https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55445/1/TIYA%20 ASTAMEGA-FEB.pd](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55445/1/TIYA%20%20%20%20%20ASTAMEGA-FEB.pd) diakses: 20 April 2024 |
| h).Downloads/21113-Article Text-25137-1-10-20170731-2.pdf diakses: 20 April 2024 |
| i).http://repository.stei.ac.id/2787/ diakses: 20 April 2024 |
| J).<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/citationstylelanguage/get/apa?submissionId=861&publicationId=869> diakses: 20 April 2024 |

**REFERENSI**

BUKU:

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan*

*Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan*

*Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT.

Rineka Cipta

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:

Rineka Cipta

Duha, T, (2020). “*Motivasi Untuk Kinerja*”. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

*25. Edisi 9*. Semarang: Universitas DiponegoroGibson, et all, (1995)

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

ldy, Purnomo. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. Wade

Group. 107

Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan*

*Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku*

*Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.* Jakarta: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Permen PAN-RB Nomor: 6 Tahun 2022 Pasal 23 (ayat 1) tentang “Dalam rangka

penilaian kinerja Pegawai, Pejabat Penilai kinerja melakukan evaluasi kinerja Pegawai”

Pokok-pokokSubstansi PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition*

*15.* Pearson Education. New Jersey.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah

Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryono, Dr. (2017). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT.Raja Grafindo Husada.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

CV. Alfabeta.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung*: CV. Alfabeta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alphabet.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:

Alfabeta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D, penerbit

Alfabeta,Bandung

Sulaksono, Hari. (2019). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA.* Yogyakarta:

Deepublish,

Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Jakarta:

KENCANA.

Tuala, R. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga*

*Pendidikan Islam.* In Encephale (Vol. 53, Issue 1). Pusaka Media

Wardan Khusnul. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran* (Rianto

Rante Rerung (ed.); 1st ed.). Penerbit Media sains Indonesia.

Winardi, J. (2016), *Manajemen Perubahan,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi.*

Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

Zuswana, A. (2020). *Organizional Behavior*: Bahan Ajar Mata Kuliah Manejemen

Sumber Daya Manusia. Depok: STIE GICI Business School.

WEBSITE:

Ariandani, W. (2016). *Bentuk-Bentuk Motivasi dari Pemimpin dalam*

*Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Skripsi. Ilmu Pemerintahan. Yogyakarta: UMY. (repository.umy.ac.id, diakses 13 Maret 2024 pukul: 15:00)

Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. (2021). *Pengaruh gaya*

*kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian Vol.1 No.9 Februari 2021

Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020*). Pengaruh Motivasi Kerja dan*

*Kompensasi Terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Vol.3 No.1, hal 5

Saputra Aditya. (2016). *Pengaruh Proses dan Kualitas Pelayanan Terhadap*

*Kepuasan Pelanggan MNC Play Media*, Jurnal Manajemen, Volume 12, Nomor 2.

Sari, Putra 2019. “Pengaruh Efektivitas Penggunaan, Kepercayaan dan Kualitas

Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan”. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana.

|  |
| --- |
| <https://scholar.google.co.id/citations?user=Y_DjDmAAAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1490> diakses: 20 April 2024 |
| <https://scholar.google.com/citations?user=ugYHzl4AAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| http://repo.uinsatu.ac.id/19811/ diakses: 20 April 2024 |
| <https://scholar.google.co.id/citations?user=B_H72g0AAAAJ&hl=id> diakses: 20 April 2024 |
| <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/jrbm/article/view/22234> diakses: 20 April 2024 |
| [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55445/1/TIYA%20 ASTAMEGA-FEB.pd](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55445/1/TIYA%20%20%20%20%20ASTAMEGA-FEB.pd) diakses: 20 April 2024 |
| Downloads/21113-Article Text-25137-1-10-20170731-2.pdf diakses: 20 April 2024 |
| http://repository.stei.ac.id/2787/ diakses: 20 April 2024 |
| <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/citationstylelanguage/get/apa?submissionId=861&publicationId=869> diakses: 20 April 2024 |

Lampiran 1. Lampiran 1.

# **KUESIONER PENELITIAN**

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap

Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Papua Tengah

Bagian 1. Tujuan Penyebaran Kuesioner:

Penyebaran kuesioner ini bertujuan untuk pengumpulan data yang berhubungan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Provinsi papua Tengah.

Saya sangat menghargai partisipasi anda atas kesediaan dan luangan waktunya dalam mengisi serta menjawab kuesioner ini, saya ucapkan limpah terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Agustinus Pekey

Bagian 2. Data Responden:

Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda silang (X):

1. Nama: ( A – Z sesuai jumlah responden)
2. Usia:
   * 1. Dibawah 20 tahun c. 31 – 40 tahun e. Di atas 50 tahun
     2. 21 – 30 tahun d. 41 – 50 tahun
3. Pekerjaan
   * 1. Pegawai Negeri Sipil
     2. Tenaga Honorer
4. Dari mana anda mendapatkan upah kerja ?
   * 1. Pemerintah Pusat c. OPD tempat anda kerja
     2. Pemerintah Provinsi d. Sumber lain

Bagian 3. Cara Pengisian:

* 1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan.
  2. Pilih alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Anda dan berikan tanda silang (X).
  3. Jika terjadi salah pengisian, berilah tanda (O) pada jawaban yang salah tersebut.

Contoh:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator dan Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1. Orientasi Pelayanan | SS | S | R | TS | STS |
| 1. Para Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah. 2. ……………………… | X | X |  |  |  |

Keterangan:

* 1. SS = Sangat Setuju (5)
  2. S = Setuju (4)
  3. R = Ragu-ragu (3)
  4. TS = Tidak Setuju (2)
  5. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bagian ke 4. Pengisian Kuesioner Penelitian:

1. Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator dan Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| SS | S | R | TS | STS |
| Budaya Organisasi (X1) | 1. **Inovasi dan Pengambilan Resiko** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya |  |  |  |  |  |
| 1. Saya berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan lebih baik . |  |  |  |  |  |
| 1. Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 1. Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 1. **Orientasi Hasil** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan teliti. |  |  |  |  |  |
| 1. .Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik. |  |  |  |  |  |
| 1. Saya senantiasa memikirkan bagaimana menyelesaikan suatu tugas dengan cepat dan dengan hasil yang memuaskan. |  |  |  |  |  |
| 1. **Orientasi Orang** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya berjabat tangan dan mengucap salam   saat bertemu dengan sesama ASN. |  |  |  |  |  |
| 1. Saya berusaha saling menolong antar sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan |  |  |  |  |  |
| 1. Saya diberikan ucapan selamat ketika hari raya keagamaan |  |  |  |  |  |
| 1. **Orientasi Team** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya peduli pada masalah yang dihadapi Dinas dan berusaha menyelesaikannya. |  |  |  |  |  |
| 1. Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain. |  |  |  |  |  |
| 1. **Keagresifan** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya melihat Kepala Dinas memiliki dan memberi contoh semangat kerja yang baik. |  |  |  |  |  |
| 1. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan kepala Dinas untuk menduduki posisi tertentu secara maksimal . |  |  |  |  |  |
| 1. **Stabilitas** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab sesuai struktur organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Papua . |  |  |  |  |  |
| 1. Saya merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya stabilitas lingkungan kerja yang baik. |  |  |  |  |  |
|  |
|  | | | | | |  |

1. **Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator dan Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| SS | S | R | TS | STS |
| Gaya Kepemimpinan  (X2) | 1. **Kepemimpinan Mengambil Keputusan** |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas membuat adanya keseimbangan peran dengan Pegawai dalam pengambilan keputusan |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas adalah visioner, membangun impian bersama untuk Dinas Pendidikan menjadi lebih baik dan bermutu |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang |  |  |  |  |  |
| 1. **Kemampuan Memotivasi** |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas mau mendengarkan pendapat dan gagasan Pegawai |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas percaya kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas memberikan keleluasaan kepada Pegawai untuk menata dan menyelesaikan tugas. |  |  |  |  |  |
| 1. **Kemampuan Komunikasi** |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas selalu menyapa Pegawai di setiap hari kerja. |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas menanamkan rasa kebersamaan selama saya bergabung di OPD yang dipimpinnya. |  |  |  |  |  |
| 1. Kepala Dinas mampu berkoordinasi tugas kantor kepada wakilnya (Sekretaris). |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

1. **Kuesioner Variabel Motivasi (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator dan Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| SS | S | R | TS | STS |
| Motivasi (X3) | 1. **Kebutuhan Fisik** |  |  |  |  |  |
| 1. Perndapatan yang saya peroleh dari pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan pokok saya sehari-hari. |  |  |  |  |  |
| 1. Saya memperoleh penghasilan sesuai dengan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 1. Pendapatan yang saya peroleh dari pekerjaan ini dapat memenuhi kebutuhan sekunder saya. |  |  |  |  |  |
| 1. **Kebutuhan Rasa Aman** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja |  |  |  |  |  |
| 1. Saya puas terhadap tata tertib dan pengawasan |  |  |  |  |  |
| 1. Saya siap saat ada pemeriksaan yang dilakukan oleh pimpinan |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mendapatkan pelayanan administrasi kantor untuk jenjang karier. |  |  |  |  |  |
| 1. **Kebutuhan Sosial** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mendapat dukungan dalam bekerja dari rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 1. Saya melihat adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 1. **Kebutuhan akan Penghargaan** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya menjadi pegawai berprestasi di kantor |  |  |  |  |  |
| 1. Saya diberi insentif atas prestasi yang diraih |  |  |  |  |  |
| 1. Saya diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mendapat kepercayaan dan dukungan dari kepala Dinas |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mendapat promosi jabatan yang sesuai. |  |  |  |  |  |
| 1. **Kebutuhan Perwujudan Diri** |  |  |  |  |  |
| 1. Saya belajar hal-hal yang baru |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mengerjakan pekerjaan yang rutin |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya |  |  |  |  |  |
| 1. Saya mengerjakan administrasi dengan baik |  |  |  |  |  |
| 1. Saya berpenampilan kerja dengan baik |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

1. **Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator dan Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
| SS | S | R | TS | STS |
| Kinerja Pegawai (Y) | 1. **Orientasi Pelayanan** |  |  |  |  |  |
| 1. Para Pegawai selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai semangat dalam bekerja dan memberikan hasil yang baik dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamu yang berhubungan dengan kegiatan kantor |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para tamu yang berhubungan dengan kegiatan kantor |  |  |  |  |  |
| 1. **Komitmen** |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan. |  |  |  |  |  |
|  |
| 1. Para pegawai merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai tidak memiliki masalah dalam tim kerja. |  |  |  |  |  |
| 1. Tidak pantang menyerah menghadapi masalah dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 1. **Inisiatif Kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang belum diketahui. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai menyelesaikan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tidak menunda-nunda pekerjaan. |  |  |  |  |  |
|  | 1. Para pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk. |  |  |  |  |  |
| **. d. Kompetensi dan Ketrampilan Kerja** |  |  |  |  |  |
| 1. Para Pegawai memenuhi persyaratan atau standard kerja yang ditetapkan Pemerintah |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai mampu dalam menggunakan alat teknologi atau pengetahuan khusus yang relevan dengan pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 1. Para pegawai mampu untuk mengidentifikasi,menganalisis dan memecahkan masalah secara efektif, |  |  |  |  |  |