

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Kantor Camat Koto Tengah dan Kantor Camat
Padang Utara**

Nama : Rudi Rama Yessa

BP/NIM : 2005/68055

Jurusan : Ilmu Sosial Politik

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 18 Juli 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Drs. Syamsir, M.Si
NIP. 19630401198903 1 003

Pembimbing II



Lince Magriasti, S.IP. M.Si
NIP. 19800112200604 2 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

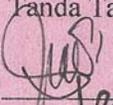
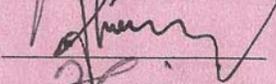
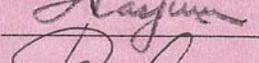
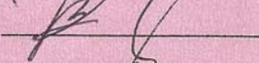
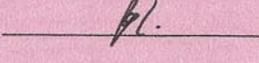
Pada hari Kamis Tanggal 18 Juli 2013 pukul 13.00 s/d 15.00

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah

Nama : Rudi Rama Yessa
TM/NIM : 2005/68055
Program studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Sosial Politik
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 18 Juli 2013

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	
Sekretaris	: Lince Magriasti, S.IP, M.Si	
Anggota	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	
Anggota	: Zikri Alhadi, S.IP, MA	
Anggota	: Dr. H. Dasril, M.Ag	

Mengesahkan:
Dekan FIS UNP

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rudi Rama Yessa

NIM : 2005/68055

ABSTRAK

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor
Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah.
Oleh: Rudi Rama Yessa, 2005 – 68055.**

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki guna menerapkan strategi-strateginya.. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pada kantor camat Kecamatan Padang Utara dan Kecamatan Koto Tengah. Untuk menguji tujuan tersebut digunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah pada bulan pada bulan Maret. Uji Validitas dan realibilitas dilakukan pada pegawai Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah. Teknik pengambilan sampel yaitu *multi stage random sampling* artinya pemilihan sample yang dilakukan secara bertingkat dan biasanya berdasarkan pembagian wilayah kerja dan jumlah pegawai di Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah

Hasil penelitian ini diperoleh tingkat capaian Kinerja pegawai (Y) yang terbagi dalam 4 indikator yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kecakapan, dan tanggungjawab, diperoleh secara keseluruhan sebesar 71.92%. dalam kategori baik. Budaya organisasi yang terbagi dalam 4 indikator yaitu inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, dan pola komunikasi secara keseluruhan diperoleh tingkat capaian sebesar 71.92% dalam kategori baik. Sedangkan hasil analisis regresi linier diperoleh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,6%. Sedangkan 26,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tangah.”. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Sosial Politik Fakultas Ilmu-ilmu Sosial (FIS) Universitas Negeri Padang.

Peneliti menyadari mulai dari tahap persiapan sampai penyelesaian skripsi ini, peneliti banyak mendapat hambatan. Namun dengan dorongan semangat dari berbagai pihak, hambatan-hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. Syamsir, M.Si, selaku pembimbing I dan Lince Magriasti, S.IP. M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Drs. Karjuni Dt.Maani, M.Si, Zikri Alhadi, S.IP. MA. dan Dr. H. Dasril, M.Ag selaku penguji yang telah memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Drs. Amritha Luthan, MM., selaku Camat Kecamatan Koto Tangah yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di kantor Camat Koto Tangah dan Drs. Yalmasril, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di kantor Camat Padang

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah	5
C. Perumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Kajian Teori	8
1. Budaya Organisasi	8
2. Kinerja Pegawai	17
B. Kerangka Konseptual	22
C. Hipotesis	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Desain Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	26
C. Jenis dan Sumber Data	28
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Instrumen Penelitian	32
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 39

 1. Deskripsi Variabel Penelitian..... 39

 2. Analisis Inferensial 56

B. Pembahasan..... 60

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 65

B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian	27
2. Operasional Variabel.....	30
3. Skala Penskoran	32
4. Hasil Uji Validitas.....	34
5. Klasifikasi Koefisien Reabilitas Guilford	36
6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	36
7. Deskripsi Kesetiaan.....	39
8. Deskripsi Prestasi Kerja	41
9. Deskripsi Kecakapan Kerja Karyawan	42
10. Deskripsi Tanggung Jawab	44
11. Skor dan Tingkat Capaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Padang Utara Dan Kantor Camat Koto Tengah	45
12. Deskripsi Inisiatif Individu	47
13. Deskripsi Integrasi Pegawai.....	49
14. Deskripsi Dukungan Management.....	50
15. Deskripsi Pola Komunikasi.....	52
16. Skor dan Tingkat Capaian Kinerja Pegawai Kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tengah.....	54
17. Hasil Uji Normalitas	57
18. Hasil Uji Homogenitas.....	58
19. Hasil Uji Linieritas	58
20. Nilai Pendugaan Koefisien Regresi Linear $Y = f(X)$	59
21. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	60

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket
2. Tabulasi Data Penelitian Variabel Kinerja Pegawai (Y)
3. Tabulasi Data Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X)
4. Variabel Kinerja (Y)
5. Variabel Budaya Organisasi (X)
6. Analisis Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian
7. Uji Normalitas
8. Regression
9. Daftar Hadir Pegawai Kantor Camat Padang Utara
10. Daftar Rekapitulasi Absen Pegawai di Lingkungan Kantor Camat Koto
Tengah Kota Padang
11. Surat Izin Penelitian dari UNP
12. Rekomendasi
13. Surat Selesai Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya yang dimiliki guna menerapkan strategi-strateginya. Walaupun demikian yang menjadi pusat perhatian bagi setiap strategi untuk penggunaan sumber daya adalah sumber daya manusia

Tangkilisan (2002:25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting dalam suatu organisasi, karena manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian keberadaan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi/intansi sangat penting, karena sumber daya manusia menunjang organisasi/intansi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi/intansi. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi/intansi, tidak mungkin organisasi/intansi tersebut dapat bergerak dan mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam usaha pencapaian tujuannya, organisasi selalu dituntut untuk mempertahankan eksistensinya.

Hasibuan, (2003:47).mengemukakan dalam suatu organisasi pegawai merupakan asset yang sangat penting. Untuk mencapai tujuan, maka suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya, sehingga apa yang tujuan akan dapat tercapai.

Menyadari pentingnya kinerja pegawai, pemerintah telah melakukan berbagai upaya guna memberdayakan pegawai sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Seperti yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Di Indonesia, jumlah pegawai negeri sipil mencapai tak kurang dari lima juta orang. Namun, dari jumlah itu, menurut mantan Men-PAN Feisal Tamim, sekitar 60%-nya tidak cukup profesional dan produktif. Pegawai mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah lain. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan PNS, budaya organisasi di lingkungan kerja PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif. (Dini Asmira. 2011.[http://www.uinjkt.ac.id/artikel/menakar kembali_kinerjapegawai.pdf](http://www.uinjkt.ac.id/artikel/menakar_kembali_kinerjapegawai.pdf)).

Masih banyak pegawai negeri yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, contohnya seperti, pada hari biasa hanya beberapa pegawai yang datang tepat waktu, saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja. Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan dari pegawai negeri. Anehnya lagi, setelah masyarakat memperoleh pelayanan, masih ditarik pungutan tidak resmi dengan alasan sumbangan. Meski sifatnya sumbangan, hal ini perlu ditanyakan, tentang kemana sumbangan itu, padahal pegawai negeri

sipil sudah digaji oleh pemerintah (Dini Asmira. 2011.[http://www.uinjkt.ac.id/artikel/menakar kembali kinerjapegawai.pdf](http://www.uinjkt.ac.id/artikel/menakar_kembali_kinerjapegawai.pdf)).

Menurut Widodo (2005: 75) peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan, serta menciptakan budaya organisasi yang baik. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab kerjanya setelah adanya hal-hal di tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan suatu lembaga/organisasi. Budaya dalam suatu organisasi yang cenderung tidak menyenangkan bagi pegawai, tentu hal tersebut dapat mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja, seperti kurangnya kebersamaan antara pegawai dengan pimpinan atau antara pegawai itu sendiri. Kemudian sikap pegawai yang cenderung individual dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa memperdulikan kesulitan yang dihadapi oleh pegawai lainnya. Dengan demikian, apa pun bentuk budaya organisasi yang tercipta dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta akan dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan budaya tersebut, seluruh personil akan melaksanakan tugas-tugas keorganisasian dengan berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku. Apabila budaya organisasi baik maka kinerja pegawai otomatis akan berdampak baik.

Untuk itu pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai negeri, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan

lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Meski pun di beberapa daerah kinerja pegawai negeri telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negerinya belum mampu bekerja secara profesional.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan pada tanggal 8 Januari 2013 dengan Bapak Misdi salah seorang masyarakat dari golongan ekonomi menengah ke bawah yang tinggal di wilayah kerja kecamatan Koto Tangah diperoleh informasi bahwa dalam pengurusan KTP beliau sendiri pernah mendapat pelayanan yang kurang memuaskan oleh oknum pegawai kantor camat Koto Tangah, bahwa pelayan yang diberikan oleh aparat pegawai kantor camat kepada masyarakat belum memadai, terkesan tertutup dan berbeli-belit. Kemudian pada tanggal 4 Maret 2013 penulis juga melakukan wawancara dengan Bapak Buyung salah seorang warga yang ditinggal di wilayah kerja kecamatan Padang Utara, hasil wawancara terungkap bahwa beliau juga saat mengurus akta kelahiran anaknya mendapatkan pelayanan yang kurang memuaskan terkait dengan masalah biaya. yang harus dikeluarkan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan artinya kinerja pegawai kantor camat dalam melayani masyarakat belum sesuai dengan yang diharapkan, masyarakat yang mau mengeluarkan biaya lebih akan cepat selesai, sementara masyarakat yang mengeluarkan biaya sesuai tarif lebih lambat selesai. Hal ini menandakan masih rendahnya kinerja dan kurang baiknya budaya organisasi yang ada.

Praktik pelayanan dengan memberikan uang ekstra kepada aparatur tersebut telah menjadi suatu kebiasaan umum. Aparatur menjadi terbiasa dan menjadi budaya mengharapkan adanya pemberian uang lebih dari masyarakat. Apabila dalam memberikan pelayanan pengguna jasa tidak memberikan imbalan dalam bentuk uang ekstra, biasanya aparatur dalam bekerja terkesan *ogah-ogahan* atau seenaknya sendiri. Sebaliknya, bila imbalan yang diberikan pengguna jasa semakin besar, maka aparatur akan semakin cepat dalam melayani.

Seharusnya Kantor Camat sebagai instansi pemerintahan dalam hal melakukan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai negeri yang berkualitas. Tidak terkecuali kantor Camat Padang Utara dan kantor Camat Koto Tangah, juga harus memiliki pegawai yang berkualitas, dan punya dedikasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji tentang pengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya pada pegawai kantor Camat, dengan melakukan penelitian yang penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah”.

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya kesadaran para aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- b. Rendahnya kinerja pegawai di kantor camat Padang Utara dan kantor camat Koto Tangah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- c. Rendahnya budaya organisasi di lingkungan kantor Camat Padang Utara dan Koto Tangah.

2. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang ada dan keterbatasan waktu, biaya, serta keterbatasan pengetahuan maka penulis membatasi permasalahan yang dibahas yaitu budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Padang Utara dan kantor Camat Koto Tangah.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagaimanakah budaya organisasi yang terdapat pada kantor camat Padang Utara dan kantor camat Koto Tangah?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara dan kantor camat Koto Tangah?.
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara dan kantor camat Koto Tangah?.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut,

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada kantor camat Kecamatan Padang Utara dan Kecamatan Koto Tangah

2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Padang Utara dan Kecamatan Koto Tangah.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pada kantor camat Kecamatan Padang Utara dan Kecamatan Koto Tangah.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam melakukan penelitian tentang Budaya Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor camat se Kota Padang yaitu :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Sumbangan teoritis bagi ilmu dalam memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang di teliti serta sebagai pengembangan intelektualitas diri bagi penulis.
 - b. Untuk menambah literatur dalam bidang organisasi dan sumberdaya manusia.
2. Manfaat Praktis :
 - a. Memberikan manfaat bagi instansi khususnya Camat se Kota Padang dalam rangka menciptakan budaya kerja yang baik bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap perkerjaannya.
 - b. Secara pribadi, penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya

Menurut Stoner (1995: 181) budaya (*culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkahlaku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004: 31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan, karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Perucci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004: 184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah adalah segala sesuatu yang merupakan hasil pemikiran dan kemudian dilakukan dalam kehidupannya baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam masyarakat. Hasil pemikiran tersebut dapat berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian,

nilai-nilai dan moral yang didapat dari interaksi manusia dengan lingkungannya baik interaksi terhadap alam maupun terhadap manusia lain dalam kehidupan bermasyarakat.

b. Organisasi

Menurut Stoner (1995:6) Organisasi (*organization*) adalah dua orang atau lebih yang bekerja sama dalam cara yang terstruktur untuk mencapai sasaran spesifik atau sejumlah sasaran. Pengertian ini didukung pula oleh Gers (dalam Supardi dan Anwar, 2004:5) yang mengatakan organisasi merupakan tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapainya tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggungjawab.

Kemudian Malinowski (dalam Cahyani, 2004: 2) juga mengatakan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.

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

Selanjutnya Rivai (dalam Kartono 2003: 188) organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil

yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih berfungsi mencapai suatu sasaran tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok terstruktur yang terdiri dari orang-orang yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas pula dapat dikatakan organisasi merupakan sebagai proses kerjasama yang didalamnya terdapat struktur yang merupakan wadah untuk menghimpun anggota-anggota organisasi untuk melaksanakan kerjasama. Struktur tersebut memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari penjenjangan dari yang terendah sampai yang tertinggi. Setiap unit itu memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi, dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan kebanyakan berasal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya dan tingkat keberhasilan dari usaha-usaha yang telah dilakukan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi. Semakin banyak pegawai dari sebuah organisasi yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkatannya, dan merasa sangat terikat kepadanya, maka akan menjadikan sebuah budaya menjadi kuat.

Menurut Davis (dalam Lako,2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Selanjutnya Robbins (dalam Tampubolon, 2004: 190) berpendapat budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya.

Sedangkan menurut Scein (dalam Stoner, 1995:183)) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah- masalah tersebut.

Pendapat Schein di atas diperkuat oleh Druker (dalam Tika, 2006: 4) yang menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Berdasarkan pendapat di atas, dalam budaya organisasi terkandung unsur-unsur yaitu, *Pertama*, asumsi dasar yaitu berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku. *Kedua*, keyakinan yang dianut ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha. *Ketiga*, pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut. *Keempat*, pedoman mengatasi masalah. Dalam organisasi ada dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi. Kemudian yang *kelima*, berbagi nilai (*sharing of value*). Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang paling baik dan berharga bagi seseorang, dan *keenam*, Pewaris (*learning process*). Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu

diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut. Dan yang ketujuh, penyesuaian (adaptasi). Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2004:432) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut: (a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. (b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. (c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. (d) Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. (e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Luthans (dalam Lako, 2004:33), mengidentifikasi 6 indikator yang menjadi karakteristik penting di dalam budaya organisasi yaitu,

pertama, observed behavior regulation, yaitu apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu sama lain baik itu interaksi antar anggota organisasi maupun interaksi antara anggota organisasi dengan orang-orang yang berhubungan dengan organisasi, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminologi dan ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak. *Kedua, norms*, yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang tidak boleh dilakukan. *Ketiga dominant value*, yaitu ada sejumlah nilai-nilai utama yang organisasi anjurkan dan harapan kepada anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya absensi yang rendah, dan efisiensi yang tinggi.

Selanjutnya yang *keempat philosophy*, yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para pegawai dan masyarakat sebagai pelanggan diperlakukan. Kelima, *rules*, yaitu ada sejumlah pedoman pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan dalam organisasi. Para pegawai baru harus mempelajari “ikatan” atau *rules* yang telah ada sehingga mereka dapat diterima sepenuhnya sebagai anggota baru dalam organisasi. Dan yang keenam, *organizational climate*, yaitu ada sesuatu perasaan yang dibawa oleh individu, cara anggota memperlakukan dirinya menghadapi masyarakat dan pihak luar lainnya.

Menurut Robins (dalam Tika, 2006:10) terdapat beberapa indikator yang menjadi utama karakteristik budaya organisasi yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu :

- 1) Inisiatif individu yaitu sejauhmana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- 3) Pengarahan yaitu sejauhmana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi.
- 4) Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003:195) koordinasi merupakan proses

pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

- 5) Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- 6) Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003:360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
- 7) Sistem Imbalan sejauhmana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 8) Toleransi terhadap konflik yaitu sejauhmana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik yang tersebut. Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena

mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut biasanya mencoba menjelaskan duduk persoalannya dari pandangan mereka.

- 9) Pola komunikasi yaitu sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator budaya organisasi yang digunakan mengacu pada pendapat Robins, namun keterbatasan waktu, dan pengetahuan maka, penulis hanya mengambil empat indikator yaitu inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, dan pola komunikasi.

2.

Kinerja Pegawai

a. Kinerja

Definisi kinerja dapat kita ambil dari kamus bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI No. 740/KMK.00/1989 menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi yang

dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut. Dilihat dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu pencapaian yang baik dalam bekerja berupa prestasi yang diperlihatkan suatu organisasi atau individu yang kemudian memberi cerminan bahwa organisasi tersebut adalah organisasi yang sehat.

Mahsun (2006:25) memberikan pengertian kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi. Kemudian Widodo (2005: 78) berpendapat kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapaitujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli (dalam Tika, 2006:121) antara lain sebagai berikut :

- 1) Stoner dalam bukunya yang berjudul “management” mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

- 2) Bernardin dan Russell secara definitif menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.
- 3) Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- 4) Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa definisi kinerja yang telah disebutkan di atas, maka unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja, adalah sebagai berikut, (a) hasil-hasil fungsi pekerjaan, (b) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya, (c) pencapaian tujuan organisasi, (d) periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Kinerja pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi yang memiliki data-data pribadi di dalam tempat pekerjaan yang

dimaksud adalah organisasi, badandan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi atau badan secara resmi yang telah memiliki kekuatan hukum.

Dalam Mangkunegara (2006:9) beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Kusriyanto menyatakan kinerja pegawai adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (biasanya perjam)
- 2) Cardosa menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah ungkapan seperti *out put*, efisiensi serta efektifitas sering dibutuhkan dengan produktifitas.
- 3) Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai itu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pegawai pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:56) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal:

- 1) Kesetiaan seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab terhadap amanah yang diberikan organisasi. Menurut Syuhadhak (1994:76) kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.
- 2) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun demikian prestasi kerja seorang pegawai tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan peralatan kerja (dalam Syuhadhak 1994:74). Artinya dengan peralatan kerja yang semakin baik dan canggih akan menghasilkan prestasi kerja yang semakin baik. Dengan demikian tidak hanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dinilai tetapi kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja pegawai.
- 3) Kedisiplinan sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik

persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan

- 4) Kreatifitas kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 5) Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 6) Kecakapan, dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 7) Tanggungjawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas maka indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2002:56), namun penulis hanya mengambil empat indikator yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kecakapan, dan tanggungjawab

B. Kerangka Konseptual

Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang. Budaya organisasi akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang memomorsatukan kinerja

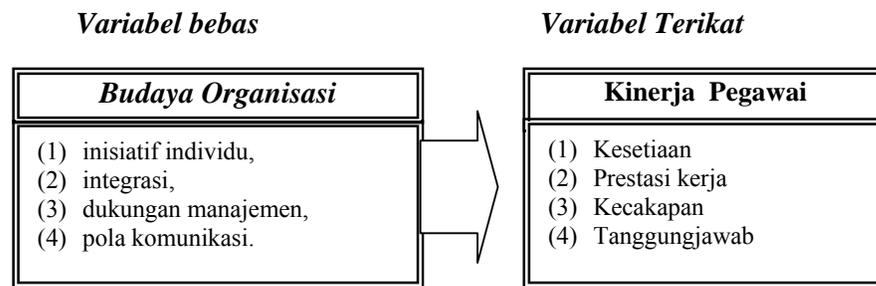
mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan. Budaya organisasi yang menghambat peningkatan kinerja jangka panjang cukup banyak, budaya-budaya mudah berkembang bahkan dalam organisasi-organisasi yang penuh dengan orang-orang pandai dan berakal sehat. Budaya-budaya yang mendorong perilaku yang tidak tepat dan menghambat perubahan kearah strategi yang lebih tepat, cenderung muncul perlahan-lahan dan tanpa disadari dalam waktu bertahun-tahun, biasanya sewaktu organisasi berkinerja baik.

Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja. Dalam Kotter dan Heskett (1997:18) menyatakan budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Kadang-kadang ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras. Budaya yang juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang mencekik yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi. Selain penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett terdapat beberapa artikel dan penelitian lainnya yang berkaitan dengan keterkaitan antara budaya organisasi dan perilaku individu. Sebagai contoh, tidak lama setelah istilah budaya organisasi menjadi pembicaraan banyak ahli organisasi, seorang

konsultan pengembangan karier, Wallach (dalam Sobirin, 2007:289) menyuarakan pentingnya motivasi seseorang dikaitkan dengan budaya organisasi tempat kerja. Menurutnya pekerjaan seseorang karyawan akan jauh lebih efektif jika terdapat kecocokan antara motivasi karyawan dan budaya organisasi berjalan.

Demikian juga karyawan tersebut akan lebih diakui keberadaannya dan akan memperoleh kesempatan lebih baik untuk dipromosikan perusahaan. Dalam Lako (2004:28) hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti akuntansi. Mereka menyatakan bahwa budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Pengelolaan secara efektif terhadap budaya organisasi dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif.

Dari beberapa pendapat dan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan kajian uraian di atas maka dapat dikemukakan kerangka konseptual dari penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Padang Utara dan kantor Camat Koto Tangah sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Padang Utara dan kantor Camat Koto Tangah.

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Setelah diadakan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Budaya organisasi kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah yang terdiri dari 4 indikator yaitu inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, dan pola komunikasi secara keseluruhan diperoleh tingkat capaian sebesar 71.92%. Menurut Arikunto (1989;85) angka antara 61 – 80% termasuk dalam kategori baik. Artinya budaya organisasi yang ada di kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah baik dilihat dari inisiatif individu, integrasi, Dukungan manajemen, maupun pola komunikasi sudah tinggi.
2. Kinerja pegawai (Y) kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah yang terbagi dalam 4 indikator yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kecakapan, dan tanggungjawab, diperoleh secara keseluruhan diperoleh tingkat capaian sebesar 71.92%. Menurut Arikunto (1989;85) angka antara 61 – 80% termasuk dalam kategori baik. Artinya kinerja pegawai kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah mempunyai kesetiaan, prestasi kerjanya, kecakapan menggunakan alat dan tanggung jawab yang tinggi.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,6%. Budaya organisasi mempunyai dampak yang berarti dalam kinerja organisasi jangka panjang. Budaya organisasi akan menjadi suatu faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam dasawarsa yang akan datang. Budaya yang menomorsatukan kinerja mengakibatkan dampak kinerja negatif dengan berbagai alasan. Alasan utama adalah kecenderungan menghambat organisasi-organisasi dalam menerima perubahan-perubahan taktik dan strategi yang dibutuhkan. Sedangkan 26,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

B. S a r a n

Dari uraian-uraian terdahulu serta kesimpulan-kesimpulan di atas maka dikemukakan saran yang mungkin ada manfaatnya :

1. Dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang baik di wilayah kerja kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah, maka diharapkan kepada para pemegang kebijakan (pimpinan) untuk bertindak bijak, dan penuh pengertian dengan pegawai, pekerjaan dan tugas yang dibebankan kepada pegawai harus didasarkan oleh perhitungan yang baik, dengan mensejajarkan antara tingkat kesulitan kerja dengan kemampuan kerja pegawai. Selanjutnya Pimpinan kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah juga harus memiliki perhatian terhadap keberadaan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak merasa dirinya tertekan dengan kondisi kerja yang ada

sehingga dengan kesadarannya sendiri pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dalam mencapai tujuan.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Camat Padang Utara dan Kantor Camat Koto Tangah maka disarankan pimpinan untuk selalu memberikan pengarahan dan dukungan kepada karyawannya. Menerima masukan yang diusulkan oleh pegawai terlepas apakah usulan yang diberikan pegawai digunakan atau tidak. Hal ini dimaksudkan agar pegawai merasa dihargai dan dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, 1987. *Manajemen Organisasi*. Lampung: PT Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektek*, Jakarta. Rineka Cipta
- Cahyani, Ati. 2004. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Hadari, Nawawi dan Martini, Hadari. 1994. *Ilmu Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT. Rafika Aditama
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri, dkk. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IIPP STIM YKPN.
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Sebagai Suatu Pengantar*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sutarto. 1989. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press

- Syuhandhak, Mokhammad. 1994. *Administrasi Kepagawaian Negara, Teori dan Praktek Penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta. PT Toko Gunung Agung
- Tampubolon, Manahan P. 2004. *Prilaku Keorganisasian*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. *Menejemen SDM Birokrasi Publik : Strategi Keunggulan Pelayanan Publik*. YPAPI. Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 1984. *Dimensi – dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Tika, Prabundu H, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Dairi Pers. 29 September 2007. Keputusan Menteri Pedayagunaan Aparatur Negera No. Kep/25/M.PAN/2/2204 disosialisasikan di Kab. Dairi
- Dini Asmira. 2011. http://www.uinjkt.ac.id/artikel/menakarkembali_kinerjapegawai.pdf). diakses February 24, 2011, 1:19 am