

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN
KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S1)



Oleh
FRANSISKA DELVITA
NIM. 15002005/2015

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

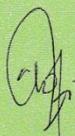
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN
PESISIR SELATAN**

Nama : Fransiska Delvita
NIM/TM : 15002005/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

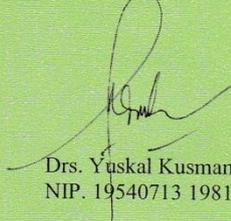
Disetujui Oleh

Ketua Jurusan



Dra. Anisah, M.Pd
NIP. 19630614 198903 2 001

Pembimbing



Drs. Yuskal Kusman, M.Pd
NIP. 19540713 198103 1 001

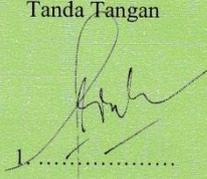
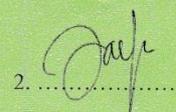
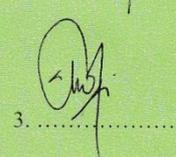
PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan
Nama : Fransiska Delvita
NIM/TM : 15002005/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Ketua : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd	1. 
2. Anggota : Dr. Hanif Al Kadri, M.Pd	2. 
3. Anggota : Dra. Anisah, M.Pd	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fransiska Delvita
Nim/Bp : 15002005/2015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir
Selatan.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang,....Juli 2019

Saya yang menyatakan,



Fransiska Delvita
Fransiska Delvita
NIM.15002005

ABSTRAK

Delvita, Fransiska. 2019. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau informasi mengenai: 1) kinerja pegawai, 2) budaya organisasi, dan 3) hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang melihat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yang berjumlah 106 orang. Menentukan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin yaitu berjumlah 53 orang dan diambil berdasarkan teknik *proportional stratified random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket menggunakan model skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.

Data dianalisis menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan 1) kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan skor ideal yaitu 81%. 2) budaya organisasi berada pada kategori cukup baik dengan skor ideal yaitu 70,2% dan 3) terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yaitu $r_{hitung} 0,285 > r_{tabel} 0,279$ dan nilai $t_{hitung} 2,108 > t_{tabel} 2,021$ pada taraf kepercayaan 95%. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan dan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Pimpinan Universitas Negeri Padang beserta staf.
2. Pimpinan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang beserta staf.
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Drs. Yuskal Kusman, M.Pd selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan pegawai tata usaha Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat, dorongan secara moril maupun materil, motivasi serta dukungan pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan masukan, semangat dan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Administrasi Pendidikan 2014, 2015 dan seluruh pihak yang telah memberikan dorongan demi penyelesaian skripsi ini.

Tiada kata yang dapat penulis persembahkan selain doa kepada Allah SWT mudah-mudahan segenap bantuan, bimbingan yang diberikan bernilai ibadah disisi Allah SWT dan mendapat balasan setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, diharapkan kritikan dan saran yang membangun dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini serta penelitian lanjutan untuk menyempurnakan segala kekurangan.

Padang, Juli 2019
Penulis,

Fransiska Delvita
NIM. 15002005

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Asumsi Penelitian	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja pegawai.....	9
1. Pengertian Kinerja	9
2. Manfaat Kinerja Pegawai	10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
4. Indikator Kinerja.....	16
B. Budaya Organisasi	21
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	21
2. Fungsi Budaya Organisasi	22
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	23
4. Indikator Budaya Organisasi	25
C. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai	29
D. Penelitian Relevan	30
E. Kerangka Berfikir	32
F. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
D. Instrument dan Pengembangannya.....	38
E. Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN	45
A. Deskripsi Data Penelitian	45
B. Uji Normalitas Data.....	51
C. Pengujian Hipotesis	51
D. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Indikator Kinerja Pegawai	17
Tabel 2. Indikator Budaya Organisasi.....	26
Tabel 3. Jumlah Populasi Penelitian	36
Tabel 4. Jumlah Sampel Pegawai Dinas Pendidikan	37
Tabel 5. Klasifikasi dan Presentase.....	42
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 7. Rata-rata Tingkat Capaian Per Indikator Y (Kinerja Pegawai)	47
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi	48
Tabel 9. Rata-rata Tingkat Capaian Per Indikator Variabel X (Budaya Organisasi).	49
Tabel 10. Rangkuman Hasil Skor Rata-rata (Mean) Variabel Penelitian	50
Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	51
Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Keberatan Korelasi.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan	32
Gambar 2. Histogram Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai	46
Gambar 3 : Histogram Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Angket Uji Coba.....	65
Lampiran 2. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Kinerja Pegawai (Y).....	75
Lampiran 3. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X).....	76
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Angket dengan SPSS Versi 20.0	77
Lampiran 5. Angket Penelitian	85
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian	95
Lampiran 7. Pengelolaan Data Hasil Penelitian.....	101
Lampiran 8 Uji Normalitas	108
Lampiran 9. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	116
Lampiran 10. Pengelolaan Data untuk Uji Hipotesis.....	118
Lampiran 11. Tabel Nilai-nilai r Product Moment	121
Lampiran 12. Tabel Harga Kritik dari rho Spearman	122
Lampiran 13. Tabel Nilai-nilai dalam Distribusi t.....	123
Lampiran 14. Tabel Kurva Normal.....	124
Lampiran 15. Tabel Nilai-nilai Chi Kuadrat	125
Lampiran 16. Surat Izin Penelitian dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan	126
Lampiran 17. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	127

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi merupakan salah satu bentuk organisasi yang didalamnya terdapat struktur yang membentuk kesatuan fungsional berisi berbagai macam individu yang mempunyai perbedaan latar belakang, baik secara kelas sosial maupun agama. Instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari baik buruknya kinerja seorang pegawai. Maka dalam menciptakan kinerja yang baik suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawai yang bergerak menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi tersebut.

Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan Ruky, (2002: 22) yang menyatakan bahwa tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, disiplin kerja dan kemandirian seorang pegawai adalah cerminan dari kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini berarti jika rendahnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan seorang pegawai maka menunjukkan kinerja seorang pegawai tersebut kurang baik. Semakin tinggi rasa tanggung jawab

dan kedisiplinan seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2012:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mempunyai makna yang luas, tidak hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu proses yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja demi tercapainya hasil kerja yang diharapkan. Dapat kita lihat bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh proses kerjanya, apabila proses kerjanya baik sesuai dengan prosedur kerja yang benar maka hasil kerjanya akan memuaskan begitu pula sebaliknya apabila proses kerjanya asal-asalan maka hasil kerjanya tidak memuaskan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan (PLMP) pada tanggal 9 Juli 2018 dan berakhir 19 September 2018 terlihat bahwa kinerja pegawai belum optimal dimana proses kerja pegawai belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut :

1. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang lebih awal.

2. Pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, hal ini dapat dilihat ketika inspektorat datang untuk melakukan pemeriksaan laporan kegiatan yang telah dijalankan mulai dari bulan Januari sampai Agustus. Maka untuk menyelesaikan laporan tersebut pegawai melaksanakan lembur di kantor dinas.
3. Masih ada pegawai yang kurang tanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan, hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang melalaikan tugasnya. Ketika ada seorang mahasiswa yang ingin membuat surat izin penelitian ke sekolah, pegawai yang ditugaskan menjanjikan akan selesai dalam waktu tiga hari tetapi setelah sampai pada hari yang dijanjikan surat izin penelitian tersebut belum diproses. Kejadian itu membuktikan bahwa kurangnya tanggung jawab dari pegawai tersebut.
4. Masih ada pegawai yang bergantung pada bantuan pegawai lain saat bekerja, sehingga rendahnya kemandirian kerja yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat dilihat ketika salah seorang pegawai selalu saja meminta tolong kepada pegawai lain untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, salah satunya membuat surat pindah sekolah.

Rendahnya kinerja pegawai seperti fenomena di atas, penulis menduga ada kaitannya dengan budaya organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk itu, pegawai perlu memperhatikan budaya organisasi sebagai pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku, karena membantu pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai. Adapun budaya organisasi yang kuat akan membantu suatu kantor memberikan kepastian bagi seluruh pegawai yang ada dalam organisasi untuk meningkatkan usaha dalam menghadapi persaingan, walaupun tingkat kinerja dari masing-masing pegawai sangat bervariasi. Oleh karena itu, dengan adanya budaya organisasi yang kuat maka dalam proses melaksanakan suatu pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Ciri-ciri budaya yang kuat adalah menurunkan tingkat keluarnya pegawai, ada kesepakatan yang tinggi dikalangan pegawai mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi dan adanya pembinaan yang kohensif, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Namun pada kenyataannya budaya organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan sangat lemah, hal ini dilihat dari beberapa fenomena berikut :

1. Masih ada Pegawai yang sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini dilihat kurangnya ketelitian pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Contoh: membuat surat menyurat.
2. Rendahnya keinginan untuk melayani masyarakat dengan baik sehingga pelayanan yang diberikan tidak memberikan kepuasan bagi masyarakat. Hal ini dilihat dengan adanya beberapa pegawai yang saat melayani bersikap cuek dan bicara sekedarnya sehingga masyarakat merasa kebingungan.

3. Masih ada pegawai yang melakukan pekerjaan tanpa mementingkan proses kerjanya. Hal ini dilihat ketika pegawai melakukan pekerjaan sesuka hatinya tanpa mempertimbangkan apakah yang dikerjakan sesuai dengan harapan pimpinan atau tidak.
4. Kurangnya inovasi dari pimpinan dan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Hal ini dilihat dari proses pekerjaan dilakukan dengan cara yang sama tanpa adanya perubahan dan hasil kerja pegawai yang tidak mengalami peningkatan dari tahun ketahun.
5. Kurangnya kerjasama atau kekompakkan antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dilihat dengan adanya pegawai yang kurang suka dengan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya sehingga timbulnya sikap saling menyalahkan satu sama lain.
6. Masih ada pegawai yang menunggu perintah pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai sering mengerjakan pekerjaannya saat pimpinan berada dikantor. Hal ini dilihat ketika pimpinan berada diluar kantor, pegawai duduk santai sambil main handphone.
7. Masih adanya beberapa pegawai yang berpergian di jam kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja .

Berdasarkan fenomena yang dijelaskan di atas penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul penelitian tentang **“Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi pegawai saat bekerja.
2. Kurangnya ketaatan pegawai terhadap peraturan yang telah dibuat.
3. Rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan terbengkalai atau tidak selesai tepat waktu.
4. Kurangnya kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ada pegawai yang bergantung pada bantuan pegawai lain saat bekerja.
5. Masih ada pegawai yang belum mampu mencari gagasan terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Pegawai hanya menunggu perintah dari pimpinan untuk bekerja.
7. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini adalah “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Seberapa baik budaya organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan?

E. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah suatu hal yang tidak dapat dibantah dan sudah pasti kebenarannya. Asumsi dari penelitian ini adalah setiap pegawai dalam suatu kantor atau organisasi memiliki kinerja berbeda-beda sesuai dengan bidang yang diembannya dan untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan budaya organisasi didalam suatu kantor tersebut.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendapatkan informasi tentang :

1. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Budaya organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Ada atau tidak hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas maka penelitian bermanfaat untuk :

1. Kepala Dinas sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pegawai sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja dalam bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Penelitian selanjutnya sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan baru terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi.