

**BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPIL KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan*



**Oleh:
SONIA MARTINI
NIM. 17002155**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2021**

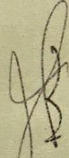
PERSETUJUAN SKRIPSI
BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Sonia Martini
BP/NIM : 2017/17002155
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 09 Desember 2021

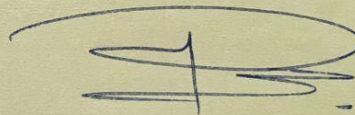
Disetujui oleh:

Ketua Jurusan



Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D
NIP.196304241988111001

Dosen Pembimbing



Yulianto Santoso, S.Pd., M.Pd
NIP. 198407292015041001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang**

Judul : Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh
Nama : Sonia Martini
BP/NIM : 2017/17002155
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 09 Desember 2021

Tim Penguji:

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Yulianto Santoso, S.Pd., M.Pd

1.

2. Anggota : Dr. Irsyad, M.Pd

2.

3. Anggota : Dra. Ermita, M.Pd

3.

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sonia Martini
BP/NIM : 2017/17002155
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil sendiri dan benar keasliannya kecuali ada pendapat orang lain yang dijadikan sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah. Apabila ternyata di kemudian 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, 14 Januari 2022
yang menyatakan,



Sonia Martini
2017/17002155

ABSTRAK

Sonia Martini. 2017. Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

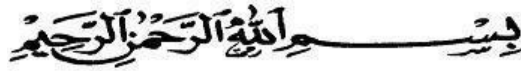
Tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui pemberian layanan yang prima kepada masyarakat sebagai pemangku kepentingan dan mengimplementasikan nilai-nilai luhur dari Pancasila adalah tujuan utama organisasi pemerintah. Salah satu bentuk organisasi pemerintah adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang bertugas memberikan pelayanan secara efektif dan efisien serta profesional yang harus dilakukan dengan norma, budaya, dan aturan yang ditetapkan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang terus menerus dan berulang serta menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu lainnya. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh ditinjau dari; (1) nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi; (2) kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi; (3) perilaku anggota organisasi. Ada 4 (empat) pertanyaan yang dijawab dalam penelitian ini, yaitu : (1) Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi; (2) Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi; (3) Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari perilaku anggota organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket dengan model skala *Likert*. Sebelum angket tersebut digunakan sudah terlebih dahulu diuji coba validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah dikumpul diolah dengan mencari skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata.

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil untuk aspek nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi memperoleh skor rata-rata 3,94 dengan TCR 68,54% (cukup baik); untuk kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi memperoleh skor rata-rata 4,21 dengan TCR 84,05 % (baik); untuk aspek sikap atau perilaku anggota organisasi skor rata-rata 3,85 dengan TCR 73,59% (cukup baik). Skor rata-rata secara keseluruhan adalah 4 dengan TCR 75,39 % (cukup baik). Dari hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh berada pada kategori cukup baik dan perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

Kata kunci: organisasi pemerintah, budaya organisasi.

KATA PENGANTAR



Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada umat manusia sehingga dapat merasakan pengalaman dan pembelajaran dalam kehidupan. Shalawat beriring salam senantiasa tercurahkan untuk Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliah menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan dan teknologi yang kita rasakan pada saat ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat awal untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan ketulusan dan keiklasan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Yulianto Santoso, S. Pd M. Pd selaku dosen Pembimbing Akademik yang selalu meluangkan waktu dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan berupa ilmu, gagasan, saran dan motivasi kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Dr. Irsyad, M. Pd selaku dosen penguji I dan Ibu Dra. Ermita, M. Pd selaku dosen penguji II yang memberikan motivasi, masukan dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan penelitian skripsi ini

3. Bapak Drs. Syahril, M, Pd, Ph. D selaku ketua jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Seluruh dosen serta karyawan/ti jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Kepala kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh yang telah memberi izin dan meminta data dan melakukan penelitian.
6. Kepala kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota yang telah memberi izin meminta data dan melakukan uji coba penelitian.
7. Pegawai-pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lima Puluh Kota dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh yang telah berpartisipasi sebagai responden pada saat melakukan uji coba dan penelitian.
8. Teristimewa dan terkhusus kepada kedua orang tua, mama Ermi, dan papa Ali Akbar yang senantiasa memberikan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Terimakasih atas cinta dan kasih yang tidak pernah usai untuk ananda.
9. Kakak dan Abang, yang selalu memberikan semangat dan persembahan uang jajan tiap minggunya.

10. Kepada teman-teman jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2017 yang selalu sama-sama memberikan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Semua pihak yang ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasannya dari Allah SWT, Amin yarabbal ‘alamin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan mengingat keterbatasan informasi, ilmu pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Padang, September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Asumsi Penelitian.....	8
F. Pertanyaan Penelitian.....	8
G. Tujuan Penelitian.....	8
H. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Pengertian Budaya dan Budaya Organisasi.....	10
B. Fungsi Budaya Organisasi.....	14
C. Karakteristik Budaya Organisasi.....	17
D. Tipe Tipe Budaya Organisasi.....	24
E. Indikator Budaya Organisasi.....	27
F. Kerangka Konseptual.....	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Desain Penelitian.....	42
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
C. Populasi Penelitian.....	43
D. Jenis dan Sumber data.....	44

E.	Instrumen Penelitian.....	44
F.	Pengumpulan Data.....	48
G.	Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
A.	Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
B.	Pembahasan dan hasil penelitian.....	59
BAB V PENUTUP.....		67
A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....		70
LAMPIRAN.....		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indikator Budaya Organisasi.....	29
Tabel 2. Kelompok Populasi Penelitian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh.....	43
Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban Angket Budaya Organisasi.....	45
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Budaya Organisasi.....	47
Tabel 5. Hasil Uji Coba Indikator Nilai.....	47
Tabel 6. Hasil Uji Coba Indikator Kepercayaan.....	48
Tabel 7. Hasil Uji Coba Indikator Sikap.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi- kisi instrument penelitian.....	73
Lampiran 2. Pengantar Angket.....	74
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket.....	75
Lampiran 4. Angket Penelitian.....	76
Lampiran 5. Tabel Analisis Uji Coba.....	79
Lampiran 6. Analisis Hasil Uji Coba.....	80
Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian.....	88
Lampiran 8. Hasil Olah Data Budaya Organisasi Dilihat dari Aspek Nilai- Nilai yang Berlaku di Dalam Organisasi.....	89
Lampiran 9. Hasil Olah Data Budaya Organisasi Dilihat dari Aspek Kepercayaan/Keyakinan Anggota Arganisasi.....	92
Lampiran 10. Hasil Olah Data Budaya Organisasi Dilihat dari Aspek Sikap/Perilaku Anggota Organisasi.....	95
Lampiran 11. Nilai r Product Moment.....	98
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian.....	100
Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	101

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah mempunyai tujuan utama yaitu tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui pemberian pelayanan yang prima kepada masyarakat sebagai pemangku kepentingan, dan mengimplementasikan nilai-nilai luhur dari Pancasila. Salah satu bentuk organisasi pemerintah adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sesuai dengan peraturan daerah No. 3 tahun 2010 memberi pengertian bahwa Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksanaan pemerintah daerah dipimpin oleh kepala dinas dan bertanggung jawab kepada Bupati/Pemerintah Kota melalui sekretaris daerah. Dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran hukum masyarakat dibidang administrasi kependudukan, memberi pelayanan prima kepada masyarakat dengan mudah, tepat, dan cepat, mewujudkan sumber informasi kependudukan yang akurat bagi publik dan pemerintah, dan meningkatkan tertib administrasi kependudukan. Sehingga dinas kependudukan dan pencatatan sipil sebagai salah satu organisasi pemerintah atau publik bertugas memberikan pelayanan yang lebih profesional, efektif dan efisien.

Pelayanan yang diberikan harus dengan norma, budaya, dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Hal ini berarti unsur budaya dalam sebuah

organisasi memiliki arti penting untuk memajukan organisasi. Menurut Moechariono (2012: 335) budaya secara etimologis berasal dari kata “bodya” yang artinya akal budi, sinonim nya adalah kultur yang berasal dari bahasa inggris culture atau cultuur dalam bahasa belanda. Kata *culture* sendiri berasal dari bahasa latin “*colore*”, dengan kata calo yang berarti mengerjakan tanah, mengelola tanah atau memelihara ladang, dan memelihara hewan ternak. Sedangkan arti kata budaya secara etimologis, budaya adalah suatu hasil dari budi dan daya, cipta, karya, karsa, pikiran, dan adat istiadat manusia secara sadar maupun tidak sadar, dapat diterima sebagai suatu perilaku yang beradab.

Budaya yang ada di dalam organisasi sangat penting, karena budaya organisasi menyangkut nilai-nilai yang ada didalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi dan perilaku perilaku anggota organisasi, aspek tersebut akan menentukan baik buruknya budaya yang ada didalam organisasi. Memberikan 5S (salam, senyum, sapa, sopan, santun) merupakan salah satu wujud budaya yang diterapkan organisasi, membiasakan pegawai memakai atribut lengkap membiasakan untuk datang ke kantor tepat waktu merupakan suatu bentuk budaya yang diterapkan di organisasi. Ketika organisasi tidak menerapkan kebiasaan-kebiasaan baik, seperti tidak memberikan 5S (salam, senyum, sapa, sopan,santun), mematuhi norma yang berlaku datang tepat waktu, bersikap baik kepada masyarakat, maka salah satu misi dari organisasi itu yaitu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat tidak akan terwujud.

Penanaman budaya yang baik pada organisasi ini menjadi penting karena dengan adanya budaya yang kuat akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti pendapat Moeheriono (2012:342) dikatakan suatu organisasi mempunyai budaya yang kuat jika nilai nilai, norma norma, dan asumsi yang ditanamkan yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dapat melahirkan perasaan tenang, komitmen, loyalitas, memacu kerja lebih keras, keseragaman sasaran dan mengendalikan perilaku anggota organisasi serta produktivitas. Gibson dalam Syamsir Torang (2013:107) menjelaskan pada tingkat organisasi budaya organisasi adalah asumsi asumsi, keyakinan, nilai nilai dan persepsi yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam memecahkan masalah.

Jadi budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Ini diperjelas dengan definisi diatas bahwa budaya sebagai sebuah sistem makna bersama, dengan kata lain bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda beda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan serupa. Sehingga jika organisasi membiasakan menerapkan 5S (salam, senyum, sapa, sopan, santun) maka individu yang baru bergabung ke dalam organisasi akan memahami dan menirukan kebiasaan kebiasaan yang dilakukan didalam organisasi tersebut. Dengan demikian membentuk budaya organisasi yang kuat sangat penting dalam sebuah organisasi. Sebab penerapan nilai-nilai yang ada didalam organisasi, tingkat kepercayaan atau

keyakinan pegawai terhadap organisasi tergantung kepada budaya yang diterapkan didalam organisasi tersebut. Karena budaya organisasi merupakan pondasi dasar dalam menjalankan aktifitas dan dilaksanakan secara turun temurun oleh anggota orgnanisasi, semakin baik nilai budaya organisasi yang ada maka semakin baik pula budaya itu mempengaruhi perkembangan suatu organisasi.

Budaya organisasi yang baik akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi dikatakan mempunyai budaya organisasi yang kuat jika para anggota organisasi memahami nilai nilai yang ada didalam organisasi tersebut secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi adanya kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi berperilaku sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pengamatan dan informasi yang diperoleh saat penulis melaksanakan kegiatan Praktek Lapangan Manajemen (PLM) di kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh pada tanggal 23 November 2020 sampai dengan 8 Februari 2021, fenomena lapangan yang berkaitan dengan budaya organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya penerapan nilai-nilai yang berlaku, terlihat dari tidak ramahnya pegawai dalam melayani masyarakat, sehingga terlihat kurang ikhlasnya pegawai dalam melayani masyarakat, selain itu adanya pegawai yang memperlambat memulai pekerjaannya, terbukti dengan lambatnya

proses pembuatan dokumen masyarakat, padahal untuk mengerjakan dokumen tersebut hanya butuh waktu 2 jam, tetapi nyata nya masih banyak masyarakat yang mengeluh bahwa mereka sudah mengajukan urusan dokumen 2 hari tetapi belum selesai, dan adanya pegawai yang menunda nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada batas waktu yang telah ditentukan.

2. Kurangnya kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya, adanya pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, ini terlihat dari adanya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, mereka duduk dan nongkrong diwarung kopi dan seringnya terjadi kesalahan dalam pekerjaan seperti salah dalam mencetak nama ktp atau nama di dalam KK.
3. Masih ada perilaku anggota organisasi yang kurang baik dalam melayani masyarakat, ini bisa dilihat dari kurangnya respon yang baik dari pegawai terhadap pertanyaan yang diberikan masyarakat, pelayanan yang diberikan belum mendekati kondisi ideal dari ketentuan prosedur pelayanan yang telah ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) yang salah satunya meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependudukan yang prima. Hal ini terlihat dari cara pelayanannya yaitu kurang lemah lembut atau kurang ramah dalam melayani masyarakat, dan kurangnya penjelasan yang diberikan kepada masyarakat sehingga masyarakat mengalami

kepengurusan dokumen yang berbelit belit, bahkan sesekali terjadi kesalah pahaman antara pegawai dan masyarakat sehingga memancing keributan.

Fenomena-fenomena di atas jelas merupakan indikator yang menunjukan kurang baiknya budaya organisasi, dan pada akhirnya akan berdampak terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, berdasarkan uraian fenomena di atas, maka penulis berfikir untuk melakukan penelitian tentang **“Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, perlu kita ketahui bahwa pada dasarnya budaya organisasi sangat penting didalam sebuah organisasi karena budaya organisasi menyangkut nilai-nilai yang ada didalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi dan perilaku perilaku anggota organisasi, aspek tersebut akan menentukan baik buruknya budaya yang ada didalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan menjadi penuntun para anggota organisasi sehingga akan berdampak bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut;

1. Kurangnya pengawasan dari pemimpin terhadap pekerjaan pegawai.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya melayani masyarakat dengan baik dan ramah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka penulis membatasi masalah ini pada budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh yaitu tentang nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi dan perilaku anggota organisasi. Pemilihan aspek ini disamping dapat diteliti pada semua pegawai, juga didasari karena aspek tersebut dianggap lebih dominan terlihat bermasalah dalam budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Yang mana penulis meneliti budaya organisasi dilihat dari aspek: (1) nilai yang berlaku di dalam organisasi dilihat dari : nilai keihklasan, nilai ibadah, nilai prestasi, nilai persaingan. (2) kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi dilihat dari: komitmen, loyalitas, dedikasi. (3) perilaku anggota organisasi dilihat dari: responsif atau tanggap terhadap perubahan, akuntabilitas, saling menghargai, saling keterbukaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan batasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari nilai-nilai yang berlaku didalam organisasi
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi

3. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari perilaku anggota organisasi

E. Asumsi Penelitian

Asumsi merupakan pernyataan yang tidak bisa dibantah lagi, asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah “budaya organisasi yang baik sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi karna akan berdampak terhadap kemajuan organisasi”.

F. Pertanyaan Penelitian

1. Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi ?
2. Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi?
3. Seberapa baik budaya organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dilihat dari perilaku anggota organisasi?

G. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh ditinjau dari nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi.
2. Budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh ditinjau dari kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi.

3. Budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh ditinjau dari perilaku anggota organisasi.

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pihak yang terkait untuk itu penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi :

1. Kepala dinas sebagai rujukan untuk menambah pengetahuan untuk memperbaiki budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh.
2. Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh dalam upaya membentuk budaya organisasi yang ideal.
3. Bagi penulis, dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan peneliti tentang budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh.