

**BUDAYA KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KANTOR
GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)*



Oleh

ARI ISWANTO
15567/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

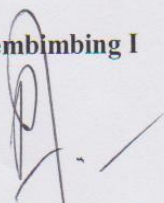
**BUDAYA KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KANTOR GUBERNUR
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Ari Iswanto
NIM/BP : 15567/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Dr. Hadivanto, M.Ed
NIP. 19608416 198603 1 004

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

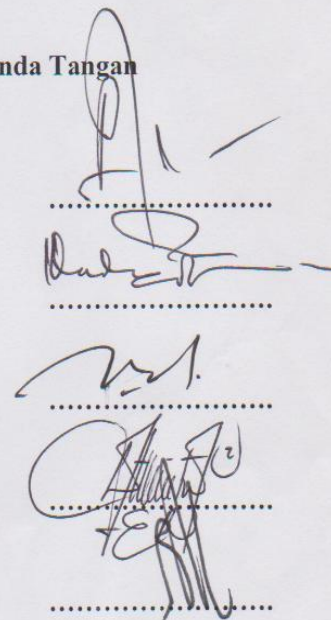
Judul : Budaya Kerja Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat
Nama : Ari iswanto
NIM/BP : 15567/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Agustus 2014

Tim Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof.Dr.Rusdinal, M.Pd
2. Sekretaris : Dr.Hadiyanto, M.Ed
3. Anggota : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
4. Anggota : Dra.Ermita, M.Pd
5. Anggota : Drs.Irsyad, M.Pd



ABSTRAK

Judul : **BUDAYA KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**

Penulis : **Ari Iswanto**
NIM/BP : **15567/2010**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Prof.Dr. Rusdinal, M.Pd**
2. Dr. Hadiyanto, M.Ed

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai pada instansi tersebut masih terlihat kurang baik. Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah budaya kerja pegawai yang ditinjau dari: 1) nilai-nilai, 2) sikap terhadap pekerjaan, 3) perilaku saat bekerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi, yang ditinjau dari: 1) nilai-nilai yang dianut pegawai, 2) sikap terhadap pekerjaan, 3) perilaku saat bekerja

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah populasi sebanyak 56 orang.. Jumlah sampel adalah 35 orang dengan menggunakan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan rumus *Cochran*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (JR), dan tidak pernah (TP) yang telah diujicobakan validitas dan reliabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai di Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang ditinjau dari : 1) nilai-nilai yang dianut pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,82, 2) sikap pegawai terhadap pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,94, 3) perilaku saat bekerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,89. Secara keseluruhan budaya kerja pegawai di Biro Humas berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,88 artinya budaya kerja pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera barat sudah terlaksana dengan baik.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Budaya Kerja Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Bapak Prof.Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Hadiyanto,M.Ed sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Staf dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Zul Aliman,SE,MM sebagai kepala KESBANGPOL Sumatera Barat Padang yang telah memberikan rekomendasi izin melaksanakan penelitian pada biro humas kantor gubernur provinsi sumatera barat.
7. Bapak Irwan,S.Sos,MM sebagai kepala Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada instansi yang bapak pimpin.

8. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan motivasi kepada penulis baik materil dan moril dalam menyelesaikan studi S1.
9. Rekan-rekan angkatan 2010 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan.
10. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, instansi tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2014

Ari Iswanto

NIM. 15567

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 Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Batasan Masalah | 5 |
| D. Perumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan Penelitian | 6 |
| F. Kegunaan Penelitian | 7 |
| G. Pertanyaan Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN TEORI..... | 8 |
| A. Pengertian Budaya Kerja | 8 |
| B. Pentingnya Budaya Kerja..... | 10 |
| C. Unsur Budaya Kerja..... | 11 |
| D. Indikator Budaya Kerja..... | 12 |
| E. Kerangka Konseptual..... | 18 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 19 |
| A. Desain Penelitian..... | 19 |
| B. Definisi Operational Variabel Penelitian | 19 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 21 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 25 |
| E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya..... | 25 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 28 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 30 |
| A. Deskripsi Data Hasil Penelitian | 30 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 37 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| BAB V PENUTUP | 46 |
| A. Kesimpulan | 46 |
| B. Saran..... | 47 |
| DAFTAR PUSTAKA | 49 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1. Indikator Budaya Kerja Menurut Ahli | 13 |
| 2. Populasi Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat .. | 21 |
| 3. Sebaran Populasi Pegawai Berdasarkan Strata | 22 |
| 4. Penyebaran Sampel Penelitian | 24 |
| 5. Keadaan Sampel Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat | 24 |
| 6. Nilai-nilai yang dianut pegawai Dalam Melaksanakan Tugas | 31 |
| 7. Budaya Kerja Pegawai Dalam Melaksanakn Tugas Ditinjau Dari Sikap Pegawai Terhadap Pekerjaan | 33 |
| 8. Budaya Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Ditinjau Dari Perilaku Saat Bekerja | 35 |
| 9. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Budaya Kerja Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Suatera Barat | 36 |

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual Budaya Kerja Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur
Provinsi Sumatera Barat 19

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian | 51 |
| 2. Surat Angket Penelitian | 55 |
| 3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian..... | 56 |
| 4. Angket Penelitian | 57 |
| 5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba..... | 61 |
| 6. Uji Validitas Uji Coba Angket Penelitian | 62 |
| 7. Uji Reliabilitas Uji Coba Angket Penelitian..... | 64 |
| 8. Skor Mentah Hasil Penelitian | 67 |
| 9. Tabel Nilai Rho Spearman | 68 |
| 10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment..... | 69 |
| 11. Surat Ijin Penelitian Jurusan | 70 |
| 12. Surat Pengantar Ijin Penelitian dari KESBANGPOL SUMBAR..... | 71 |
| 13. Surat Balasan Telah Melakukan Penelitian Di Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat..... | 72 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi formal maupun non formal. Pada hakekatnya keberhasilan suatu organisasi tergantung dari bagaimana sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia akan sulit menjalankan organisasi, begitu juga dengan faktor kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Terbentuknya sumber daya manusia yang memiliki sikap, pengetahuan dan perilaku yang baik tergantung dari lingkungannya, yang mana nantinya akan menjadi kebiasaan dari manusia tersebut dalam melakukan setiap kegiatan yang diembankan kepadanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pegawai yang melakukan kebiasaan – kebiasaan dalam lingkungannya akan berdampak pada organisasi yang digelutinya, karena dengan melakukan kebiasaan – kebiasaan yang baik seperti bersikap yang baik, berperilaku yang baik, memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dan memiliki hubungan yang baik sesama anggota organisasi maka organisasi tersebut akan menjadi baik pula dan begitu sebaliknya. Budaya didefinisikan sebagai tatanan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, hierarki, agama, waktu, peranan, hubungan, ruang, konsep alam

semesta, objek-objek materi dan milik yang diperoleh melalui usaha individu dan kelompok.

Pegawai yang berperan sebagai anggota organisasi akan lebih mudah mencapai efektifitas kerja yang tinggi jika ia memiliki keyakinan, komitmen tinggi, loyalitas yang tinggi dan memiliki kesadaran sebagai anggota organisasi sehingga harus paham dengan tujuan organisasi tersebut

Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik maka tujuan organisasi juga tidak akan tercapai dengan baik. Kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai suatu profesi, sengaja dilakukan untuk mendapatkan penghasilan. Kerja juga dapat diartikan sebagai pengeluaran energi untuk kegiatan yang dibutuhkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi di atas agar tujuan organisasi tercapai dengan baik perlu adanya budaya yang mendasari kerja pegawai tersebut, karena dengan menerapkan budaya kerja yang baik pada suatu organisasi maka pegawai dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Dengan penerapan budaya kerja di lingkungan organisasi membuat pegawai dapat bekerja dengan sikap yang baik, perilaku yang baik dan komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diembankan kepada pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut Arwildayanto (2013:37) mendefinisikan budaya kerja sebagai sikap, ketaatan, kepatuhan, terhadap norma-norma, etika, yang menjadi aturan dan berlaku dalam melaksanakan aktivitas tugas

baik fisik maupun mental untuk menghasilkan barang atau jasa dalam suatu institusi (organisasi).

Jadi dapat disimpulkan budaya kerja merupakan suatu acuan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menerapkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kepatuhan terhadap norma-norma dan etika dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada pegawai tersebut dan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Sesuai dengan hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan saat Praktek Lapangan Manajemen pada tanggal 17 Juni 2013 dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari pegawai – pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Sumatera Barat terlihat masih rendahnya budaya kerja pada biro ini. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang penulis temukan di lapangan, sebagai berikut:

1. Masih ditemukan pegawai yang kurang memperhatikan nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi. Nilai-nilai tersebut menyangkut bagaimana pegawai tersebut memahami dan menghayati pekerjaan yang diberikan atasan kepada pegawai tersebut.
2. Pemimpin yang terlalu sibuk dengan urusannya sehingga kurang memperhatikan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepadanya, sehingga pegawai kurang memperdulikan pekerjaannya.

3. Masih ditemukan pegawai yang berperilaku kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan dan fenomena yang penulis paparkan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“BUDAYA KERJA PEGAWAI BIRO HUMAS KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terlihat berbagai masalah yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

Permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Kurangnya perhatian pemimpin terhadap bawahannya yang disebabkan oleh tugas pemimpin yang terlalu banyak, sehingga kegiatan bawahan kurang terkontrol dengan baik. (2) Sikap pegawai yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat bahwa pegawai datang ke kantor hanya untuk mengambil absensi saja dan melaksanakan pekerjaan tidak dengan serius atau asal-asalan saja. (3) kurangnya perhatian pegawai terhadap nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini nilai tersebut sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. (4) Lingkungan kantor yang kurang mendukung dan kondusif menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman berada dalam kantor dan lebih memilih untuk

duduk di luar kantor.(5) kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang tercermin dari perilaku pegawai saat melakukan pekerjaan.

Seiring dengan itu untuk meminimalisir permasalahan tersebut hendaknya pegawai memahami pentingnya budaya kerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Dapat dilihat pada edaran Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tanggal 25 April 2002 Nomor 25/kep/M.PAN/4/2002 tentang pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Dalam surat tersebut dijelaskan pentingnya budaya kerja untuk menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab moral dan guna untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder institusi tempatnya bekerja. Dari penjelasan ini dapat dilihat bahwa untuk dapat memaksimalkan produktivitas kerja pegawai maka dibutuhkan budaya kerja yang baik, sehingga mampu meminimalisir semua masalah yang timbul dalam organisasi tersebut.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dari fenomena dan identifikasi masalah di atas terdapat banyak faktor yang menyebabkan masalah tersebut timbul. Mengingat keterbatasan peneliti baik itu dalam segi waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi penelitian ini pada indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Nilai-nilai yang dianut pegawai dalam organisasi
2. Sikap pegawai terhadap pekerjaan.
3. Perilaku pegawai saat melaksanakan pekerjaan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari fenomena dan identifikasi masalah di atas banyak faktor yang menyebabkan masalah tersebut timbul. Mengingat keterbatasan peneliti baik itu dalam segi waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi penelitian ini dengan melihat budaya kerja pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Dalam hal ini dapat diuraikan budaya kerja pegawai dengan melihat :

1. Bagaimana nilai-nilai yang dianut pegawai dalam organisasi
2. Bagaimana sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.
3. Bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang :

1. Nilai-nilai yang dianut pegawai di Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.
2. Sikap pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Humas Kantor Gubernur Kantor Provinsi Sumatera Barat.
3. Perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Humas Kantor Gubernur Kantor Provinsi Sumatera Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Dengan selesainya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi:

1. Kepala Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat dalam memperhatikan pekerjaan kepala bagian , sub bagian dan pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
3. Pembaca dan pihak yang ingin mengetahui tentang budaya kerja pegawai Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat

G. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu:

1. Bagaimana nilai-nilai yang dianut pegawai di Biro Humas Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana sikap pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Humas Kantor Gubernur Kantor Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas di Biro Humas Kantor Gubernur Kantor Provinsi Sumatera Barat?