

BUDAYA KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan S1 Pada Program Studi Administrasi Pendidikan*



Oleh
ELKI SRIWI UTAMI
NIM. 15002082

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

HALAMAN PERSetujuan SKRIPSI

BUDAYA KERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA PADANG

Nama : Elki Sriwi Utami
NIM/UM : 150620622015
Jurusan/Prodi : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Ditandatangani Oleh:

Ketua Jurusan


Drs. Sahri, M.Pd, Ph.D
NIP. 19630424 198111 1 007

Pembimbing


Prof. Dr. Nurdinah, G.S.Hum, M.Pd
NIP. 19580325 199403 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Judul	: Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang
Nama	: Elki Setiati Dhami
NIM	: 15002082
Jurusan/Prodi	: Administrasi Pendidikan
Fakultas	: Ilmu Pendidikan

Padang, November 2019

Tim Penguji,

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Prof. Dr. Saifulrahman Ghazwani, M.Pd

1

2. Anggota : Dra. Inayat, M.Pd

2

3. Anggota : Yudianto Samudra, M.Pd

3

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elki Sriwi Utami
NIM/TM : 15002082/2015
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul : Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian
Agama Kota Padang

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar karya tulis saya sendiri dan benar-benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulis skripsi ini merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia bertanggung jawab dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

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

Padang, November 2019
Saya yang menyatakan



Elki Sriwi Utami
NIM. 15002082

ABSTRAK

Elki Sriwi Utami. 2019. Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini di latarbelakangi dari hasil pengamatan penulis selama melaksanakan PLMP di Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang menunjukkan kurangnya budaya kerja yang diterapkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang dilihat dari segi 1) Ketelitian, 2) Tanggung Jawab, 3) Jujur, 4) Menghargai Waktu, 5) Efisien. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah seberapa baik budaya kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang ditinjau dari aspek 1) Ketelitian, 2) Tanggung Jawab, 3) Jujur, 4) Menghargai Waktu, 5) Efisien.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang berjumlah 58 orang. Untuk penarikan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Proporsional Simple Random Sampling*, diperoleh sebanyak 54 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa angket dalam bentuk skala likert. Angket tersebut sudah diuji coba untuk mengetahui validitas dan reabilitasnya.

Hasil penelitian menunjukkan Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang 1) dilihat dari segi ketelitian berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 79,58%, 2) dilihat dari segi tanggung jawab berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 74,38%, 3) dilihat dari segi jujur berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 73,41%, 4) dilihat dari segi menghargai waktu berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 71,85%, 5) dilihat dari segi efisien berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 75,78%. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 75,00%.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala karunia, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang”**. Shalawat beserta salam semoga selalu dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sehingga kita dapat merasakan alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini.

Penyusunan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku pembimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang telah membimbing dengan sabar dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Yulianto Santoso, M.Pd selaku penguji I dan Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Dekan dan wakil dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah membantu penulis dalam hal akademik dan administrasi.
4. Pegawai tata usaha Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah membantu dalam pengurusan administrasi sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian.
5. Ibu Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D dan Bapak Dr. Hanif Alkadri, M.Pd selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan informasi terkait dengan pengurusan skripsi.
6. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang telah memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian ditempatnya.

7. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Padang yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.
8. Terkhusus kepada kedua orang tua dan keluarga besar yang telah memberikan banyak doa, dukungan, harapan, nasehat, dan semangat kepada penulis dari awal pembuatan skripsi ini sampai selesai.
9. Sahabat-sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Jurusan Administrasi Pendidikan angkatan 2015 tanpa terkecuali, yang telah memberikan semangat, dukungan dan saran-saran demi terselesaikannya skripsi ini.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan dimasa yang akan datang. Selanjutnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca umumnya dan bagi penulis khususnya, aamiin.

Dengan tulus penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal bagi kita semua.

Padang, Agustus 2019

Elki Sriwi Utami
NIM.15002082/2015

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. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Pertanyaan Penelitian	6
F. Asumsi Penelitian.....	7
G. Tujuan Penelitian	7
H. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Pengertian Budaya Kerja	9
B. Pentingnya Budaya Kerja	12
C. Fungsi Budaya Kerja	14
D. Terbentuknya Budaya Kerja	17
E. Unsur Budaya Kerja	19

F. Indikator Budaya Kerja	21
G. Penelitian Relevan	34
H. Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel Variabel Penelitian	38
D. Instrumen Penelitian	41
E. Pengumpulan Data	43
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian	53
C. Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Indikator Budaya Kerja.....	22
Tabel. 2 Populasi Pegawai Kementerian Agama Kota Padang.....	38
Tabel. 3 Jumlah Sampel Pegawai Kementerian Agama Kota Padang.....	40
Tabel 4. Interpretasi Tingkat Capaian Skor	45
Tabel 5 Data Ketelitian Pegawai Saat Bekerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang	46
Tabel 6 Data Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	48
Tabel 7 Data Tentang Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	49
Table 8 Data Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang Dilihat Dalam Menghargai Waktu Dalam Bekerja.....	50
Tabel 9 Data Efisien Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	51
Tabel 10 Rekapitulasi Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual Budaya Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang	36
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrument Penelitian	70
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian	71
Lampiran 3. Angket Penelitian	72
Lampiran 4. Angket Uji Coba Penelitian.....	74
Lampiran 5. Rekapitulasi Analisis Hasil Uji Coba Penelitian	77
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Penelitian	78
Lampiran 7. Angket Penelitian	80
Lampiran 8.Tabulasi Data Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	83
Lampiran 9. Data Ketelitian Pegawai Pada Saat Melakukan Pekerjaan Di Kantor Kementeraian Agama Kota Padang.....	84
Lampiran 10. Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	85
Lampiran 11. Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	86
Lampiran 12. Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang Dilihat Dalam Menghargai Waktu Dalam Bekerja.....	87
Lampiran 13. Efisien Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pada Kantor Kementerian Agama Kota Padang.....	88
Lampiran 14.Tabel Nilai R Product Moment	89
Lampiran 15.Surat-Surat Penelitian	90

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Karena sumber daya manusia itu merupakan perencana, pelaku, dan penentu dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Suatu organisasi tersebut akan lebih cepat mencapai tujuan dan keberhasilannya apabila ada sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai yang ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

Pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi formal maupun non formal. Dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur pelaksana Negara akan memberikan kontribusi yang berarti pada tujuan organisasi manakala memiliki kemampuan profesional, dedikasi, ethos kerja, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan. Keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Dalam sebuah organisasi seorang pegawai yang melakukan kebiasaan-kebiasaan dalam lingkungannya akan berdampak pada organisasi yang digelutinya. Jika seorang pegawai melakukan kebiasaan-kebiasaan yang baik

seperti bersikap yang baik, berperilaku yang baik, memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dan memiliki hubungan yang baik sesama anggota organisasi, maka organisasi tersebut akan menjadi baik pula dan begitu sebaliknya. Kebiasaan baik atau buruk yang dilakukan oleh seorang pegawai dikenal dengan budaya kerja.

Menurut Triguno dan Supriyadi dalam Frinaldi (2012:105) budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja, jadi budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku individu yang didasari atas nilai-nilai yang di yakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Aneka Rencana dalam Arwidayanto (2013:37) menyatakan bahwa budaya kerja dalam suatu jabatan ataupun organisasi menjadi faktor utama dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi.

Jadi dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya budaya kerja merupakan suatu acuan atau pandangan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kepatuhan terhadap norma dan etika dalam melaksanakan pekerjaan supaya menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

Pegawai yang berperan dalam anggota organisasi akan lebih mudah mencapai suatu efektifitas pekerjaannya jika ia memiliki budaya kerja yang baik yaitu pegawai yang memiliki nilai-nilai atau keyakinan. Suatu perilaku

yang baik dalam melaksanakan tugasnya seperti disiplin, teliti saat bekerja, menghargai waktu, bertanggung jawab, hemat, bekerja sama.

Berdasarkan informasi yang saya dapat dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari pegawai-pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

1. Masih terdapat pegawai yang kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan, seperti dalam pengetikan surat menyurat sering terdapat kesalahan sehingga beberapa kali dilakukan pengulangan terhadap surat. Dan dalam pengelompokkan berkas-berkas yang telah digunakan tidak sesuai lagi dengan urutannya, sehingga jika berkas tersebut dibutuhkan susah untuk ditemukan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga harus di desak oleh pimpinan dahulu agar pegawai menyelesaikan tugasnya.
3. Masih ada sebagian pegawai yang menyimpang dari sikap tidak jujur. ini terlihat saat pegawai mengadakan acara terkait program yang telah dilaksanakan namun disaat melakukan evaluasi masih ada penyimpangan dana yang tidak tertara dalam arsip.
4. Masih adanya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu kerja secara optimal, meskipun masih banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, hal ini terlihat dari pegawai yang membaca koran pada jam kerja, bermain media sosial dan bercerita berlama-lama dengan rekan kerjanya, sehingga pegawai terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja kurang optimal.

5. Masih ada sebagian pegawai yang kurang memanfaatkan kertas yang tidak diarsipkan lagi, sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat menghabiskan banyak kerja yang baru. Ini terlihat saat pegawai sedang melakukan penggandaan, pegawai langsung menggunakan kertas yang baru untuk mencetak hasil kerjanya tanpa mencoba terlebih dahulu dikertas yang sudah tidak terpakai. Jika terdapat kesalahan maka dapat membuang-buang kertas saja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Budaya Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, dapat ditemukan berbagai masalah penelitian yang mempengaruhi budaya kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang. Permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Pegawai masih kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang tercermin dari perilaku pegawai saat melakukan pekerjaan dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Kurangnya sikap jujur pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kurang pandainya pegawai dalam mengatur waktu dalam bekerja.
5. Masih ada pegawai yang belum optimal dalam menggunakan jam kerja.

6. Masih ada pegawai kurang efisien dalam menggunakan peralatan kantor atau sarana kantor.

Berkaitan dengan hal diatas, untuk mengatasi hal tersebut hendaknya pegawai memahami pentingnya budaya kerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Dalam pengendalian sosial dan pengaturan jalannya suatu organisasi atau instansi dalam mewujudkan nilai-nilai, norma, kebiasaan yang dipegang teguh oleh pegawai dalam bekerja untuk mencapai produktivitas kerja dan kesuksesan dalam bekerja, semua itu dapat ditampilkan dalam bentuk sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku kerja dengan mengedepankan nilai-nilai dan norma, disiplin, dan inovatif, produktif, dan bertanggung jawab.

C. Pembatasan Masalah

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

1. Teliti
2. Bertanggung Jawab
3. Jujur
4. Menghargai Waktu
5. Efisien

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
2. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
3. Sikap jujur pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
4. Sikap pegawai dalam menghargai waktu pada saat bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
5. Efisien pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

E. Pertanyaan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi dan batasan masalah yang ditemukan, maka secara spesifik pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah :

1. Seberapa telitinya pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang ?
2. Seberapa bertanggungjawabnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang ?
3. Seberapa jujur pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang ?

4. Seberapa baik pegawai dalam menghargai waktu pada saat bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang ?
5. Seberapa efisiennya pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang ?

F. Asumsi Penelitian

Asumsi dari penelitian ini yang digunakan dalam penelitian yaitu, budaya kerja merupakan nilai atau kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan yang berguna untuk meningkatkan produktifitas kerja.

G. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui bagaimana ketelitian pegawai pada saat bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang
2. Untuk mengetahui bagaimana rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kota Padang
3. Untuk mengetahui kejujuran pegawai pada saat bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Padang
4. Untuk mengetahui sikap pegawai dalam memanfaatkan waktu dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang
5. Untuk mengetahui efisien kerja pegawai baik itu dalam segi waktu, sarana dan prasarana, biaya yang dimanfaatkan pegawai dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.

H. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi pimpinan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menilai budaya kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Padang.
2. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk dapat lebih meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih optimal.
3. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi bekal pengetahuan mengenai budaya kerja pegawai dalam meningkatkan proses dan hasil kerja yang baik nantinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Budaya kerja pegawai di kantor kementerian agama kota padang bisa dikatakan belum kuat, dikarenakan masih berada pada kriteria cukup baik dengan perolehan tingkat capaian 75,00%. Hal ini membuktikan bahwa Budaya Kerja Yang Diterapkan Di Kantor Kementerian Agama Kota Padang sudah terlaksana dengan cukup baik. Diharapkan untuk kedepannya agar bisa lebih meningkatkan lagi menjadi baik dan sangat baik agar terciptanya budaya kerja yang efektif dan efisien.

Ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor kementerian agama kota padang dengan perolehan tingkat capaian 79,58%. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor kementerian agama kota padang dengan perolehan tingkat capaian 74,38%. Budaya kerja pegawai di kantor kementerian agama kota padang dilihat dari kejujuran pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor kementerian agama kota padang dengan perolehan tingkat capaian 73,41%. Budaya kerja pegawai di kantor kementerian agama kota padang dilihat dalam menghargai waktu dalam melaksanakan tugas pada kantor kementerian agama kota padang diperoleh tingkat capaian 71,85%. Efisien kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada kantor kementerian agama kota padang diperoleh tingkat capaian 75,78%.

B. Saran

Dari kesimpulan diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan lebih memperhatikan serta memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan budaya kerja di kantor kementerian agama kota padang, hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan keharmonisan di lingkungan kerja, membangun komunikasi yang baik, menciptakan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien.
2. Bagi pegawai untuk lebih meningkatkan budaya kerja dengan cara lebih teliti, bertanggung jawab, jujur, menghargai waktu, dan efisien dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang efektif dan efisien.
3. Penulis menyarankan kepada peneliti lanjutan untuk menelaah serta meneliti lebih lanjut tentang Budaya Kerja Pegawai dengan tempat penelitian yang berbeda sehingga dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Muhammad. (2017). Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Kejujuran Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan. Volume 1. Nomor 01*
- Aprilia, Agnes Dita Tri. (2016). Hubungan Antara Manajemen Waktu Dengan Performasi Kerja Pada Mahasiswa Yang Bekerja Di PT.X Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- , (2015). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arinda, Dewa Tri. (2013). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 1 No. 3.
- Arsiel, Armada Silvia, Armianti, Leo Frista. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana
- Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*. Bandung: Alfabeta.
- Bang, Christianus Arie. (2014). Kajian Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*. Vol.2, No.3.
- Dayanti, Ria Wulan. (2014). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Ketelitian (Conscientiousness) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah PAUD Di Medan Deli. *Jurnal Pendidikan Dan Kepengawasan. Volume 2. Nomor 2*.
- Frinaldi, Aldri. (2012). Studi Kasus Budaya Kerja Kalangan Pegawai Negeri Sipil Etnik Minang Kabau Dikabupaten Pasaman Barat. *Skripsi*. Diterbitkan. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Gistituati, Nurhizrah. (2009). *Manajemen Pendidikan Budaya Dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010). *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Latisma Dj. (2011). *Evaluasi Pendidikan*. Padang: UNP Press
- Mahardita, Hayuning Rizki. (2017). Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Aparatur Sipil Negara Di Secretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmu*