

**BUDAYA KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA
DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**

SKRIPSI

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



Oleh

AGNES WELYEM
17887/2010

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dan seandainya semua pohon yang ada dibumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan, sesungguhnya Allah maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (QS. Lukman: 27)

Alhamdulillahirrabil'alamin Ya Allah....

Satu langkah usai sudah, Satu cita telah ku gapai, Namun...
Itu bukan akhir dari perjalanan, Melainkan awal dari satu perjuangan.

Hari takkan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan. Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa, apabila semuanya terlalui dengan baik, meski harus memerlukan pengorbanan.

Kupersembahkan karya ini untuk papa dan mamaku, orang tua terhebatku yang sangat kusayangi (Welison dan Yetna Delita). Terimakasih atas limpahan kasih sayang, doa, kucuran keringat, kesabaran serta pengorbanan yang tidak mungkin akan terbalas hingga akhir hayatku. Semoga kelak anakmu ini dapat menggoreskan senyuman di wajahmu, mama dan papa....

Terimakasih kepada Kakakku "Vicky Tresnesia, S.E", Atas dorongan serta semangat sehingga kemenangan ini dapat kugenggam. Tetaplah menjadi kakakku yang tenang dan selalu tersenyum dalam keadaan apapun.....

Teristimewa untuk kekasih "Fony Lisna Susanti, S.Kep". yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi. Alhamdulillah satu fase sudah kita lewati berdua, fase berikutnya sudah menanti.....

To my Brother (Dodo Kurniawan, S.Pd), Thank's for everything jojo, segala doa, dukungan, semangat, dan bantuannya. Tetaplah menjadi sahabat terbaik.
"Berkat dukungan, doa, dan semangat dari mereka aku tetap dapat berjuang hingga dapat menyelesaikan skripsi ini".

Serta ribuan terimakasih teruntuk bapak Dr. Jasrial, M.Pd. selaku Pembimbing Akademik dan pembimbing 1, Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing 11. Terima kasih atas bimbingan yang diberikan serta perhatian, kesabaran, ilmu yang sangat berharga serta setiap detik waktu yang telah diberikan untuk membimbingku dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih yang tak terhingga untuk semua Dosen Fakultas Ilmu Pendidikan terkhusus kepada Bapak dan Ibu dosen yang mengajar di Jurusan Administrasi Pendidikan yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas ilmu yang telah bapak dan ibu berikan kepadaku. Semoga Bapak dan Ibu diberikan kemuliaan oleh Allah, SWT, atas setiap tetes ilmu yang telah diajarkan. Amin.....

Sahabat-sahabat, Ari Iswanto, S.Pd, Tigor, S.Pd, Diana Kartika Dewi, S.Pd, Halimah, S.Pd, Anggun Febia Meri, S.Pd, Thank's atas semangat dan desakannya. Serta Teman-teman kuliah yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Teman-teman senior, junior, dan tentunya angkatan 2010, Anggi, Yudi, Fredi, Yulia, Anis, Riri lubis, Tiara, Riye, Rahmi, Awek, Vella, Afria, Lidia, Riri sefni, Friska, Fikri, Roni, Muklis, Yaser, Yurid, Sari ika, Sidiq, Lutfi, Fuad, Sigit, Nov, Aidil, Dona, Ii, Del, Vani, Yeni, Taufik, Son, Danti, Suci, Dayu, Rian, Tama, Devia, Dia, dan teman-teman lainnya. For all my friend keep spirit, semoga kita semua dapat meraih impian yang selama ini telah kita perjuangkan.

By,



Agnes Welyem, S.Pd

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

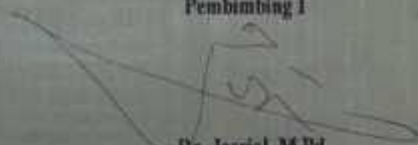
BUDAYA KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK

Nama : Agnes Welyem
NIM/TM : 17887/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

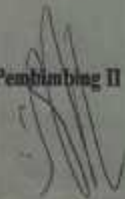
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Jasrial, M.Pd
NIP.19610603 198602 1 001

Pembimbing II



Drs. Irsvad, M.Pd
NIP.19630630 199001 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah diuji dan dinilai oleh Tim Penguji Skripsi Jurusan
Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri
Padang pada Tanggal 29 Juli 2016

Judul : Budaya Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Solok
Nama : Agnes Welyem
NIM/TM : 17887/2010
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2016

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Jasrial, M.Pd

2. Sekretaris : Drs. Irsyad, M.Pd

3. Anggota : Dr. Hanif Alkadri, M.Pd

4. Anggota : Drs. Syahril, M.Pd, Ph.D

5. Anggota : Prof. Dr. Nurhizrah Glatituzati, M.Ed

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Juli 2016
Menyatakan,

Widyadewi Welyanti
NIM. 17887



ABSTRAK

Judul : **BUDAYA KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SOLOK**
Penulis : **Agnes Welyem**
NIM/TM : **17887/2010**
Jurusan : **Administrasi Pendidikan**
Pembimbing : **1. Dr. Jasrial, M.Pd**
2. Drs. Irsyad, M.Pd

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil observasi penulis di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang menunjukkan bahwa masih rendahnya budaya kerja pada organisasi tersebut. Rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah bagaimanakah budaya kerja pegawai yang dilihat dari: 1) nilai-nilai yang dianut pegawai dalam bekerja, 2) sikap pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, 3) perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi, yang dilihat dari: 1) nilai-nilai yang dianut pegawai, 2) sikap terhadap pekerjaan, 3) perilaku saat bekerja

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Jumlah sampel adalah 39 orang dengan menggunakan teknik *Stratified Proportional 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 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang dilihat dari : 1) nilai-nilai yang diterapkan pegawai berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 77,02%, 2) sikap pegawai terhadap pekerjaan berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 76,65%, 3) perilaku pegawai saat bekerja berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 73,80%. Secara keseluruhan budaya kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 75,82% artinya budaya kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sudah terlaksana dengan baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha kuasa,, maha pengasih dan maha penyayang, berkat ridho dan izin dari Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Budaya Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok**”.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan, dukungan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak, baik moril maupun materil, sehingga penulis berhasil melewati berbagai kendala. Untuk itu dengan segala hormat dan ketulusan hati, Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada :

1. Kedua orang tua Penulis, Papa Welison dan Mama Yetna Delita. Dukungan disertai kasih sayang yang tak pernah berhenti bagi Penulis, terima kasih untuk segalanya orang tuaku. Sesungguhnya kebanggaan ini adalah milikmu.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Ibuk Dra. Anisah, M.Pd.
4. Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Bapak Dr. Hanif Alqadri, M.Pd.
5. Bapak Dr. Jasrial, M.Pd selaku pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingan yang diberikan serta perhatian, kesabaran, dan tentu ilmu yang sangat berharga dari Bapak.
6. Bapak Drs. Irsyad, M.Pd selaku pembimbing II, terima kasih atas ilmu dan bimbingan serta perhatian Bapak.
7. Dosen beserta pegawai Universitas Negeri Padang, khususnya Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah membantu Penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak Anthony Ibnu, S.STP, M.Si selaku kepala KP3M Kabupaten Solok yang telah memberikan izin melaksanakan penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

9. Bapak Zulfadly, S.Pd, M.M selaku PLT Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada instansi yang bapak pimpin.
10. Seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
11. Kakak terbaik, Vicky Tresnesia, S.E, terima kasih atas dukungan dan semangat serta doa yang selalu diberikan. Semoga Penulis dapat menjadi adik kebanggaanmu.
12. Teristimewa, Fony Lisna Susanti, S.Kep, yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan doa terhadap penulis.
13. Sahabat terbaik, Dodo Kurniawan, S.Pd, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Semoga persahabatan ini takkan pernah berakhir.
14. Sahabat-sahabat, Ari Iswanto, S.Pd, Tigor, S.Pd, Diana Kartika Dewi, S.Pd, Halimah, S.Pd, Anggun Febia Meri, S.Pd, yang telah memberikan dukungan kepada penulis.
15. Teman-teman kuliah yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Teman-teman senior, junior, dan tentunya angkatan 2010, Anggi, Yudi, Fredi, Yulia, Anis, Riri lubis, Tiara, Riyen, Rahmi, Awek, Vella, Afria, Lidia, Riri sefni, Friska, Fikri, Roni, Muklis, Yaser, Yurid, Sari ika, Sidiq, Lutfi, Fuad, Sigit, Nov, Aidil, Dona, Ii, Del, Vani, Yeni, Taufik, Son, Danti, Suci, Dayu, Rian, Tama, Devia, Dia, dan teman-teman lainnya.
16. 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, Juli 2016

Agnes Welyem

NIM. 17887

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Budaya Kerja	9
1. Pengertian Budaya.....	9
2. Pengertian Kerja	11
3. Pengertian Budaya Kerja.....	12
B. Fungsi Budaya Kerja.....	14
C. Pentingnya Budaya Kerja.....	17
D. Indikator Budaya Kerja.....	19
1. Nilai-nilai	20
2. Sikap terhadap Pekerjaan	22
3. Perilaku saat Bekerja.....	24
E. Kerangka Konseptual.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	28
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
1. Populasi	28
2. Sampel	29
D. Jenis dan Sumber Data	33
1. Jenis Data.....	33
2. Sumber Data	33
E. Instrumen Penelitian dan Penyusunannya	33
1. Alat Pengumpulan Data	33
2. Penyusunan Angket	33
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskripsi Data Hasil Peneltian	38
1. Nilai-Nilai yang Diterapkan Pegawai	38
2. Sikap terhadap Pekerjaan	41
3. Perilaku saat Bekerja	43
4. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Budaya Kerja Pegawai	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	46
1. Nilai-Nilai yang Diterapkan Pegawai.....	47
2. Sikap terhadap Pekerjaan	51
3. Perilaku saat Bekerja	54
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA..... 62

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok..	29
2. Sebaran Populasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok...	30
3. Penyebaran Sampel Penelitian	32
4. Keadaan sampel pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok	32
5. Nilai-Nilai Keikhlasan yang Diterapkan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas.	38
6. Nilai-Nilai Profesional yang Diterapkan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas.	39
7. Nilai-Nilai Ibadah yang Diterapkan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas.....	40
8. Nilai-Nilai Prestasi yang Diterapkan Pegawai dalam Melaksanakan Tugas	41
9. Sikap Pegawai terhadap Pekerjaan ditinjau dari Kepuasan kerja	41
10. Sikap Pegawai terhadap Pekerjaan ditinjau dari Komitmen	42
11. Perilaku saat Bekerja Ditinjau dari Aspek Bekerja Keras	43
12. Perilaku saat Bekerja Ditinjau dari Aspek Tanggung Jawab	44
13. Perilaku Saat Bekerja ditinjau dari Aspek Kreatif	44
14. Rekapitulasi skor Rata-rata.....	45

DAFTAR GAMBAR

1. Tiga Lapisan Budaya yang Dijumpai pada Lingkungan Organisasi..... .20
2. Kerangka Konseptual Budaya Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Solok..... .27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	65
2. Surat Pengantar Angket Penelitian	70
3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	71
4. Angket Penelitian	72
5. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	78
6. Uji Validitas Hasil Uji Coba Angket Penelitian.....	79
7. Uji Reliabilitas Hasil Uji Coba Angket Penelitian	81
8. Skor Mentah Hasil Penelitian.....	87
9. Pengolahan Data Nilai Nilai Keikhlasan.....	88
10. Pengolahan Data Nilai Nilai Profesional.....	89
11. Pengolahan Data Nilai Nilai Ibadah	90
12. Pengolahan Data Nilai Nilai Prestasi	91
13. Pengolahan Data Sikap Terhadap Pekerjaan Aspek Kepuasan Kerja	92
14. Pengolahan Data Sikap Terhadap Pekerjaan Aspek Komitmen.....	93
15. Pengolahan Data Prilaku Saat Bekerja Aspek Bekerja Keras	94
16. Pengolahan Data Prilaku Saat Bekerja Aspek Tanggung Jawab.....	95
17. Pengolahan Data Prilaku Saat Bekerja Aspek Kreatif	96
18. Tabel Nilai Rho Spearman	97
19. Tabel Nilai-Nilai Product Moment.....	98
20. Surat Izin Penelitian dari Jurusan	99
21. Surat Pengantar Izin Penelitian dari KP3M Kabupaten Solok	100

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah (Prastowo, 2011). Pegawai merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi baik dalam organisasi formal maupun organisasi non formal. Pegawai menjadi salah satu indikator untuk menentukan terlaksananya kegiatan pada suatu organisasi. Selain itu sukses atau tidaknya organisasi tersebut tergantung kepada kesuksesan pegawai dalam mengelolanya.

Dalam perkembangan dunia pendidikan dewasa ini memaksa organisasi untuk memiliki sebuah kekuatan yang didasarkan pada keunggulan kompetitif. Salah satu kompetensi yang penting ini adalah sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, karena semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia akan turut mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai (Talimbo, 2012).

Terbentuknya sumber daya manusia yang memiliki sikap, pengetahuan dan perilaku yang baik tentu tidak akan terlepas dari lingkungannya, sebab awal dari pembentukan kualitas manusia adalah lingkungan yang nantinya akan menjadi kebiasaan dari manusia tersebut dalam melakukan setiap kegiatan yang diembankan kepadanya serta berdampak pada organisasi yang digelutinya (Iswanto, 2014).

Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas dalam organisasi. Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstroom dan Devis dalam Nasution (2005) adalah untuk memberikan identitas pegawainya, sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat bekerja dengan baik dan begitu sebaliknya, jika pegawai melakukan pekerjaan dengan tidak baik maka tujuan organisasi juga tidak akan tercapai dengan baik. Kerja didefinisikan sebagai segala aktivitas manusia mengerahkan energi biopsiko-spiritual dirinya dengan tujuan memperoleh hasil tertentu. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai-nilai, keyakinan-keyakinan yang dianutnya dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu dalam pencapaian suatu tujuan.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi perlu adanya budaya yang mendasari kerja pegawai tersebut, karena suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Menurut Triguno dalam Siska (2015) memaparkan bahwa nilai-nilai yang menjadi

kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan 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). Pentingnya budaya kerja bagi pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi kerja yang tinggi, terampil dan berkepribadian, sehingga mampu mengembangkan prestasi dan menumbuhkembangkan rasa kesetiakawanan dan kerja keras serta berorientasi ke masa depan (Suprawoto, dalam Arwildayanto, 2013:40).

Sesuai dengan hasil pengamatan yang penulis lakukan pada tanggal 03-09 September 2015 dan dilengkapi oleh beberapa keterangan dari pegawai – pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok terlihat masih kurang baiknya budaya kerja pada organisasi ini. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang penulis temukan, sebagai berikut:

1. Masih ditemukannya pegawai-pegawai yang tidak mematuhi norma-norma yang berlaku dan lebih mengutamakan kepentingan pribadi. Masih adanya pegawai yang pergi pesta pernikahan pada saat jam kerja, dan masih adanya pegawai yang pergi membeli bunga pada saat jam kerja.
2. Masih kurangnya disiplin pegawai seperti masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang cepat, masih adanya pegawai yang ke kantin saat jam kerja, dan masih adanya baju pegawai yang belum memakai lambang.

3. Masih ditemukan pegawai yang berperilaku kurang bertanggung jawab, dan tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Seperti tidak hadir tanpa keterangan atau alasan yang disengaja dan menunda pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu.
4. Pimpinan yang terlalu sibuk, pimpinan sering dinas ke luar daerah, sehingga kurang terjalin komunikasi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian masukan, pemberian saran, penilaian, bertukar pendapat.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, fenomena ini berkaitan dengan budaya kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Budaya Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Solok”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, dapat ditemukan berbagai masalah penelitian yang mempengaruhi budaya kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. Permasalahan-permasalahan tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan yang disebabkan oleh tugas pimpinan yang terlalu banyak, sehingga kegiatan bawahan kurang terkontrol dengan baik.
2. Prilaku pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat masih ada beberapa pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu.

3. Kurangnya perhatian pegawai terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang dianut dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini nilai tersebut sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
4. Lingkungan kantor yang kurang mendukung dan kurang kondusif sehingga menyebabkan pegawai pada jam kerja tidak ada ditempatnya dan kurang mematuhi peraturan yang ada.
5. 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.

Berkaitan dengan hal itu untuk mengatasi permasalahan tersebut diharapkan pegawai memahami pentingnya budaya kerja dalam sebuah instansi atau organisasi. Pentingnya budaya kerja untuk menumbuhkembangkan etos kerja, tanggung jawab moral dan guna untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja dalam memberikan pelayanan kepada pemangku kepentingan institusi tempatnya bekerja.

Pada hakikatnya budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi meningkat dan menurunnya keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan padanya. Selain akan memotivasi seorang pegawai tersebut untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya kerja yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya tersebut. Keberhasilan kerja yang akan ditampilkan

seorang pegawai sangat tergantung dari komitmen seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan budaya kerjanya dalam segala aspek kehidupannya, baik dikantor maupun diluar kantor secara umumnya.

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 latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka pembatasan masalahnya meliputi:

1. Nilai-nilai yang diterapkan pegawai
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 Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

Dalam hal ini dapat di uraikan budaya kerja pegawai dengan melihat :

1. Apakah sudah baik nilai-nilai yang diterapkan pegawai.
2. Apakah sudah baik sikap pegawai terhadap pekerjaan.
3. Apakah sudah baik perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Nilai-nilai yang diterapkan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
2. Sikap pegawai dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
3. Perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.

F. Pertanyaan penelitian

Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan yaitu:

1. Apakah sudah baik nilai-nilai yang diterapkan pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
2. Apakah sudah baik sikap pegawai dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?
3. Apakah sudah baik perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok?

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Penulis sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pendidikan.

2. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sebagai bahan masukan untuk memperhatikan pekerjaan kepala bagian, subbagian dan pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
3. Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerjanya.
4. Pembaca dan pihak yang ingin mengetahui tentang budaya kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok.
5. Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), sebagai bahan bacaan ilmiah pada perpustakaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Budaya Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek nilai-nilai yang diterapkan pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok adalah baik dengan Skor 77,02%. Berarti pegawai telah menerapkan nilai-nilai dengan baik dalam melaksanakan tugas.
2. Budaya Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek sikap terhadap pekerjaan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok adalah baik dengan Skor 76,65%. Berarti sikap pegawai terhadap pekerjaan telah baik dalam melaksanakan tugas.
3. Budaya Kerja Pegawai dalam melaksanakan tugas ditinjau dari aspek perilaku saat bekerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok adalah baik dengan Skor 73,80%. Berarti pegawai telah melakukan pekerjaan dengan baik.
4. Rekapitulasi skor rata-rata Budaya Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok berada pada kategori baik, yaitu pada skor rata-rata 75,82%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, Budaya Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sudah baik, namun masih perlu lebih ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Maka saran yang dapat dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Dinas

Bagi Kepala Dinas diharapkan untuk mengadakan rapat staf minimal 1 kali dalam sebulan dengan tujuan untuk menjalin silaturahmi sesama pegawai baik dari unsur pimpinan sampai ke unsur staf, membicarakan permasalahan dan hambatan dalam melaksanakan tugas, meningkatkan komunikasi sesama pegawai baik itu pimpinan ataupun sesama pegawai, menumbuhkan kembali semangat kerja dengan menguasai dan memahami tupoksi (tugas, pokok, dan fungsi) masing-masing pegawai. Diharapkan kepada pimpinan untuk mengingatkan kembali kepada seluruh pegawai untuk mematuhi dan mentaati sekaligus melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas. Diharapkan kepada pemimpin untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengirim pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.

2. Bagi kepala bagian di Dinas

Bagi kepala bagian diharapkan mampu menjalin komunikasi dengan bawahan, menciptakan suasana kerja yang baik dan kondusif, membagi atau memberi tugas kepada bawahan sesuai kemampuan

pegawai, memperhatikan hubungan emosional pegawai, serta memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai.

3. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa indikator perilaku pegawai saat bekerja mendapatkan skor terendah dari indikator lainnya. Oleh karena ini disarankan kepada pegawai hendaknya meningkatkan disiplin, tatakrama, dan etika dalam melaksanakan tugas, meningkatkan loyalitas kepada atasan, bekerja sesuai uraian tugas, menjaga rahasia kerja, meningkatkan profesional kerja serta tidak saling curiga sesama pegawai atau staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Edisi revisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Ekonomia*, 9 (2). 191-200
- Arinda, D. T. (2013). Studi tentang budaya kerja pegawai di lingkungan badan kepegawaian daerah kutai kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 1 (3). 962-976.
- Arwildayanto. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: ALFABETA.
- Alvyonita, Della. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit islam malahayati medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Bang, C. A. D., Aji, R. K., Heryono, S. U. (2014). Kajian budaya kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur pada badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten kutai barat. *eJournal Administratif Reform*, 2 (3). 2089-2101.
- Chairy, L. S. (2002). Seputar Komitmen Organisasi. *Jurnal tidak diterbitkan*.
- Dewi, S.A. (2013). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil (studi pada dinas kesehatan dati II kabupaten asahan). *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Frinaldi, Aldri. (2012). Budaya kerja *galie*: (studi kasus budaya kerja kalangan pegawai negeri sipil etnik minangkabau di kabupaten pasaman barat). *Jurnal Humanus*, XI (2). 103-111.
- Harahap, R. A. N. (2009). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan pada pt. adira dinamika milti finance, tbk cabang medan 2 divisi mobil. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hardika, R. T. (2013). Penanganan konflik oleh pemimpin di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten purworejo. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hartanto, F.M. (2009). *Paradigma baru manajemen Indonesia*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.