



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

INDAH NOVITA SARI Is
1763201049

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JUNI 2024**



UNIVERSITAS LANCANG KUNING

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi
Publik Pendidikan Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Lancang Kuning

INDAH NOVITA SARI Is
1763201049

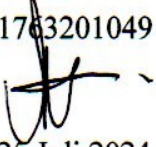
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
JUNI 2024**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Nama : Indah Novita Sari Is

NIM : 1763201049

Tanda Tangan : 

Tanggal : 25 Juli 2024



UNIVERSITAS LANCANG KUNING
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
AKREDITASI B

Jalan Yos Sudarso Km.08 Rumbai Pekanbaru Telp.0761-52658
PEKANBARU

LEMBAR DISETUJUI UNTUK DI PERTAHANKAN

Nama : Indah Novita Sari
No. Mahasiswa : 1763201049
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab.Pelalawan

Pembimbing I

Dr. Hernimawati, M.Si
NIDN 1016036101

Pembimbing II

Wasiah Sufi, S.Sos., M.Si
NIDN 1012018802

Mengetahui,

Ketua Prodi Administrasi Publik



Fara Merian Sari, M.Si
NIDN 1012058804



LEMBAR PENGESAHAN

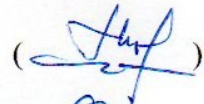
Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Indah Novita Sari
NPM : 1763201049
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan

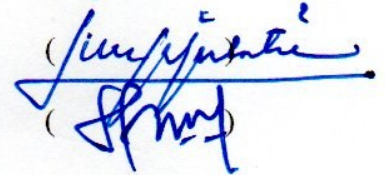
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Hernimawati., M.Si
Pembimbing : Dwi Herlinda., S.Sos., M.Si
Penguji : Dr. Hj. Surya Dailiati., M.Si
Penguji : Dr. Sulaiman Zuhdi. S.Sos., M.Si
Ditetapkan di : Pekanbaru
Tanggal : 25 Juli 2024

()

()

()

()

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah Penulis Ucapkan Kepada Allah SWT Yang karena Berkat rahmat dan Hidayah-nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PELALAWAN** “. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana administrasi publik di Fakultas Ilmu Administrasi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari banyak menghadapi kesulitan, namun berkat bantuan bimbingan serta bantuan dari semua pihak yang terkait, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, maka dari itu melalui hal ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar- besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Ibu Dr. Khuriyatul Husna, S.Sos., MPA, Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
2. Ibu Harsini, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
3. Ibu Dr.Li.Dra Dian Rianita, MA selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
4. Ibu Sri Roserdevi Nasution, S.Sos., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
5. Ibu Fara Merian Sari, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
6. Ibu Dr. Hj. Hernimawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing I saya dan juga sebagai dosen penguji saya yang telah banyak memberikan arahan dan masukan demi penyempurnaan Skripsi ini
7. Ibu Wasiah Sufi, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing II saya yang memberikan masukan dan arahan demi penyempurnaan skripsi ini

8. Ibu Dr. Hj.Surya Dailiati., M.Si Selaku Ketua peguji pada ujian skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan demi penyempurnaan skripsi ini
9. Bapak Sulaiman Zuhdi, S.Sos., M.Si Selaku Sekretaris penguji pada ujian skripsi saya dan telah memberikan masukan yang baik demi penyempurnaan skripsi ini
10. Ibu Dwi Herlinda, S.Sos., M.Si selaku penguji pada ujian skripsi saya yang memberikan masukan dan arahan demi penyempurnaan skripsi ini.
11. Ucapan yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya dan adik yang telah berdo'a dan selalu support saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini
12. Bapak dan ibu dosen pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
13. Kepada seluruh Karyawan atau staff di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru
14. Kepada bapak kepala dinas pendidikan dan kebudayaan yang telah mengizinkan dan membantu saya dalam memberikan arahan untuk penyempurnaan skripsi saya
15. Kepada seluruh pegawai di Dinas pendidikan dan kebudayaan yang telah bersedia membantu saya dalam pengumpulan data – data yang di perlukan bagi penulisan skripsi ini.

Semoga Allah melimpahkan hidayahnya kepada semua pihak yang telah berupaya memberikan bantuan demi penulisan skripsi ini.

Pekanbaru, 22 Juli 2024

Penulis

Indah Novita Sari

ABSTRAK

Nama : INDAH NOVITA SARI Is
Program Studi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di
Sekretariat Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten
Pelalawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 52 responden yang terdiri dari pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur aspek-aspek budaya organisasi dan kinerja pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyarankan bahwa pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman mengenai peran budaya organisasi dalam konteks sektor publik dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam manajemen budaya di instansi pemerintah..

Kata kunci : Budaya organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

Name : INDAH NOVITA SARI Is

Study Program : Public Administration

Title : The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance At The Sekretariat Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan

This research aims to examine the influence of organizational culture on the performance of employees at the Pelalawan Regency Education and Culture Service Secretariat. This research used a quantitative method with a survey approach, involving 52 respondents consisting of employees at the Secretariat of the Pelalawan Regency Education and Culture Service. Data is collected through questionnaires that measure aspects of organizational culture and employee performance. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the relationship between organizational culture and employee performance. The research results show that there is a significant influence of organizational culture on employee performance. These findings suggest that developing and maintaining a positive organizational culture can be an effective strategy for improving employee performance in government environments. This research contributes to the understanding of the role of organizational culture in the public sector context and provides recommendations for improvements in culture management in government agencies.

Keywords: Organizational Culture and Performance.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	i
LEMBAR DISETUJUI UNTUK DIPERTAHANKAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Konsep Teoritis	9
2.2 Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Hipotesis.....	18
2.4 Kerangka Berpikir	19
2.5 Konsep Operasional	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Lokasi Penelitian	21
3.2 Desain Penelitian.....	21

3.3 Populasi dan Sampel	21
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	22
3.5. Sumber Data	23
BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI	26
4.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.....	31
4.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	32
4.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.....	33
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab	34
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	38
5.1 Hasil Penelitian.....	38
5.2 Pembahasan	38
BAB VI PENUTUP	77
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2023	3
Tabel 1.2 Budaya Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	4
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel	22
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 5.4 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Inovasi	41
Tabel 5.5 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Perhatian Terhadap Detail	43
Tabel 5.6 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Orientasi Hasil	45
Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Orientasi Individu	48
Tabel 5.8 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Orientasi Tim	50
Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Agresivitas	52
Tabel 5.10 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Stabilitas	54
Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Kualitas Kerja	57
Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Kuantitas Kerja	59
Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Ketepatan Waktu	61
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Efektitas	63
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Kuesioner Indikator Kemandirian	65
Tabel 5.16 Uji validitas item instrument	68

Tabel 5.17 Uji Reabilitas item instrument	71
Tabel 5.18 Uji normalitas.....	71
Tabel 5.19 Uji Linieritas	73
Tabel 5.20 Uji Regresi Linear Sederhana (Uji t) Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y)	74
Tabel 5.21 Model Summary.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berpikir	19
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	71
Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas P-plot	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat karena instansi pemerintah mempunyai tugas salah satunya ialah abdi masyarakat. Menurut Robbins (2014) “organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.” Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam dalam pencapaian tujuan Organisasi. Menurut Wirman dan Alvi (2014) SDM memegang peranan penting terutama dalam kehidupan organisasi publik, karena ia menjadi penentu utama dalam mengembangkan kinerja organisasi, dan perannya tidak bisa tergantikan oleh apapun sehingga sangat penting dalam memperbaiki SDM. Hal ini dikarenakan fungsi utamanya lebih banyak bergerak dalam bidang regulasi, pengambilan keputusan dan fasilitas kebijakan.

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (Pegawai), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Suatu organisasi tentunya ingin mempunyai tujuan yang ingin di capai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota Organisasi yang ada di dalamnya . Kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus di capai, karena keberhasilan organisasi dapat di tentukan oleh kinerja individu yang dimiliki oleh organisasi tersebut. yang dapat diketahui melalui penilaian kinerja dan itu sangat penting. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat mengetahui seberapa tepat pegawai tersebut dalam

menjalankan tugasnya. Dalam mencapai tujuannya perilaku dan sikap pegawai yang ada di dalamnya berpengaruh terhadap kelancaran suatu organisasi. Selain itu, hasil penilaian kinerja pegawai akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai. Namun demikian, sering terjadi, penilaian dilakukan tidak tepat. Ketidaktepatan ini dapat disebabkan oleh banyak faktor.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan sebagai organisasi yang mengembangkan fungsi melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan. Maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas secara deskriptif dan efisien pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Dalam kaitannya dengan budaya organisasi sebagai salah satu faktor internal dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini menyangkut kinerja yang diharapkan sesuai kebutuhan, Victor Tan (2002) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inisiatif individual, (2) Integrasi, (3) Kontrol, (4) Toleransi terhadap konflik, (5) Pola-pola komunikasi, (6) Toleransi terhadap tindakan berisiko, (7) Pengarahan (8) Dukungan dari manajemen (9) Identitas (10) Sistem imbalan.

Berbagai macam persoalan yang harus di selesaikan dan diawasi oleh pemimpin organisasi dalam mewujudkan visi dan misi utama organisasi dalam meningkatkan produktifitas pegawai adalah kedisiplinan dalam jam kerja , penerapan SOP dalam setiap aktifitas kerja, kejujuran serta bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja dan mengetahui tindakan apa yang harus di lakukan sesuai dengan nilai – nilai di dalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai

tersebut sebagai pedoman berperilaku dalam kesehariannya, adapun data absen pegawai yang masih terlihat adanya penurunan kehadiran setiap tahunnya.

Tabel 1.1 Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Hari	Jumlah Absensi (Tahun)	Jumlah Absen				Persentase (%)
			Kerja (Tahun)			S	I	A	
2020	60	246	13.284	70		124	179	373	35,61%
2021	57	246	13.776	75		118	185	378	36,44%
2022	54	241	13.496	68		121	180	369	36,57%
2023	52	243	13.365	63		114	189	376	35,54%

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan, 2024

Berdasarkan data absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan dari tahun 2020 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi dalam jumlah pegawai dan tingkat absensi. Pada tahun 2020, jumlah pegawai tercatat sebanyak 60 orang dengan jumlah hari efektif kerja sebanyak 246 hari, menghasilkan total 13.284 hari kerja dalam setahun. Tingkat absensi yang tercatat adalah 70 hari sakit (S), 124 hari izin (I), dan 179 hari tanpa keterangan (A), dengan persentase absensi sebesar 35,61%. Pada tahun 2021, jumlah pegawai menurun menjadi 57 orang, namun jumlah hari efektif tetap 246, dengan total 13.776 hari kerja setahun. Absensi pada tahun ini sedikit meningkat dengan 75 hari sakit, 118 hari izin, dan 185 hari tanpa keterangan, mencapai persentase absensi 36,44%. Pada tahun 2022, jumlah pegawai kembali menurun menjadi 54 orang dengan 241 hari efektif, total 13.496 hari kerja. Absensi mencatat 68 hari sakit, 121 hari izin, dan 180 hari tanpa keterangan, dengan persentase absensi 36,57%. Terakhir, pada tahun 2023, jumlah pegawai menjadi 52 orang dengan 243 hari efektif kerja, total 13.365 hari kerja. Tingkat absensi tercatat 63 hari sakit, 114 hari izin, dan 189 hari tanpa keterangan, dengan persentase absensi

35,54%. Data ini menunjukkan bahwa meskipun jumlah pegawai menurun dari tahun ke tahun, tingkat absensi relatif stabil dengan sedikit variasi setiap tahunnya. Sumber data ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan, 2024.

Budaya Organisasi sebaiknya dimiliki oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah atau swasta, karna budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Begitu juga dengan dinas pendidikan dan kebudayaan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Adapun nilai budaya organisasi yang di terapkan di dinas pendidikan dan kebudayaan pelalawan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Budaya Organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Nilai Budaya disdikbud		
-	Profesional	profesional dalam memberikan pelayanan
-	Integritas	mampu bertindak jujur , tulus dan ikhlas dalam memberikan pelayanan
-	Kedisiplinan	disiplin dan konsisten dalam tanggung jawab, dan mematuhi peraturan yang di terapkan
-	Kerja sama dan koordinasi	kemampuan yang mampu melibatkan diri sendiri berkerja kelompok dalam unit kerja sendiri maupun di luar unit kerja
-	Orientasi pelayanan	memberikan layanan yang terbaik agar tercapai nya kepuasan sehingga mampu membangun dan menjaga loyalitas

Berdasarkan permasalahan di atas dapat dijelaskan bahwa Budaya organisasi yang terdiri dari profesionalisme, integritas, kedisiplinan, kerja sama, dan orientasi pelayanan sangat penting bagi kemajuan suatu organisasi seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan data yang diberikan, kita dapat

membuat kesimpulan Tingkat absensi pegawai menunjukkan angka yang cukup tinggi, rata-rata sekitar 36%. tetapi tetap dalam kisaran yang relatif stabil. Walaupun tidak secara langsung terukur dari data absensi, integritas dapat diasumsikan dari rendahnya jumlah absensi tidak terduga (misalnya absen tanpa alasan yang jelas). Jika integritas rendah, cenderung akan terlihat pada angka absensi yang tinggi atau alasan absen yang tidak konsisten. Asumsi dapat dibuat bahwa tingkat absensi yang relatif rendah berpengaruh pada kualitas kerja, kuantitas kerja, serta efektivitas kerja. Hal ini penting untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dan membangun kepercayaan serta loyalitas dari publik.

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut atas dasar PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS, yang selanjutnya diatur dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan memiliki nilai capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) antara 76-90 sehingga masuk dalam kriteria baik.

Namun hal ini jika dilihat dari skp yang peneliti dapatkan masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang belum tergolong maksimal, hal ini terlihat seperti SKP kinerja staf pegawai negeri sipil di dinas pendidikan dibawah kategori baik. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk periode Januari hingga Juni 2021 menunjukkan hasil evaluasi dengan nilai total SKP sebesar 81,10. Penilaian perilaku kerja meliputi beberapa aspek dengan hasil sebagai berikut: orientasi pelayanan mendapat nilai 65,00 (cukup), integritas mendapat nilai 60,00 (kurang),

komitmen mendapat nilai 70,00 (cukup), disiplin mendapat nilai 60,00 (kurang), kerjasama mendapat nilai 60,00 (kurang), dan kepemimpinan mendapat nilai 60,00 (kurang). Jumlah total nilai untuk perilaku kerja adalah 375, dengan nilai rata-rata sebesar 75,00 yang dikategorikan cukup. Penilaian ini dilakukan oleh Kassubag Umum dan Kepegawaian.

Fenomena yang terdapat di lapangan yang menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kurang bagus disebabkan oleh beberapa hal.

1. Terlihat dari hasil kerja yang ingin di capai pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, dimana kecenderungan pegawai bekerja kurang maksimal sehingga hasil kerja nya menurun.
2. Berdasarkan tabel data absensi pegawai terlihat masih adanya beberapa pegawai yang tidak hadir, dimana tingkat absen yang rendah berpengaruh terhadap kinerja dan budaya organisasi.
3. Perilaku pegawai masih kurang peduli terhadap hasil kerjanya sehingga menyebabkan kegiatannya dalam pekerjaan di kantor menjadi tidak optimal, dan ini tentunya sifat pegawai yang harus di hindari.

Dari uraian di atas yang terjadi di pembahasan awal maka menjadi acuan peneliti untuk menganalisis lebih dalam tentang "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan, Hal ini menunjukan dinas pendidikan masih perlu bekerja keras meningkatkan kinerjanya untuk mendapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Disinilah peran budaya organisasi sangt di butuhkan

dalam meningkatkan kinerja .Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti uraikan, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Budaya Organisasi Pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di Sekretariat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan?
3. Bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas Adapun tujuan yang di harapkan dapat di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan¹.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik secara praktis maupun akademis, sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan Praktis

Bagi pihak yang terkait dengan penelitian ini,dapat mengembangkan informasi dan memberikan informasi secara cepat,akurat dan relevan dan tepat waktu agar dapat membantu dalam proses pengambilan keputusan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Secara akademis di harapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan,dapat memberikan sutu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi
2. Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan
3. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai acuan terhadap pengembangan ataupun pembuatan dalam penelitian yang sama

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan. Dengan memperhatikan dan mengelola aspek-aspek budaya organisasi, instansi pemerintah dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pelayanan publik yang diberikan. Berdasarkan Hasil penelitian diketahui koefisien korelasi (R Square) variabel budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,731. Berdasarkan tingkat keeratan pengaruh maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 73,3%.

5.3 Saran

1. Penguatan Budaya Inovasi

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pelalawan sebaiknya mengembangkan dan mengimplementasikan program-program yang mendukung inovasi di lingkungan kerja. Pelatihan rutin tentang inovasi, pemberian ruang untuk eksperimen, dan penghargaan untuk ide-ide kreatif dapat meningkatkan keberanian Pegawai dalam berinovasi.

2. Optimalisasi Komunikasi Internal

Meningkatkan komunikasi internal antar pegawai melalui pertemuan rutin dan platform komunikasi digital yang efisien dapat memfasilitasi kolaborasi yang lebih baik. Forum diskusi dan grup kerja dapat dibentuk untuk menyelesaikan masalah-masalah tertentu dan berbagi best practices.

3. Sistem Penghargaan dan Pengakuan

Membangun sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mengapresiasi kinerja pegawai yang luar biasa sangat penting. Penghargaan ini bisa berupa bonus, promosi, atau kesempatan untuk pengembangan diri lebih lanjut seperti mengikuti pelatihan atau seminar.

4. Peningkatan Fokus pada Hasil dan Detail

Dinas harus menetapkan tujuan yang jelas dan spesifik serta memastikan setiap pegawai memahami dan terlibat dalam pencapaiannya. Evaluasi kinerja secara berkala dengan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) yang terukur dan realistis perlu dilakukan untuk memantau kemajuan dan memberikan umpan balik konstruktif.

5. Pengembangan Budaya Kerjasama Tim

Mendorong kerjasama tim melalui kegiatan team-building dan pengembangan keterampilan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Kegiatan sosial dan rekreasi yang melibatkan seluruh pegawai juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi. "Efektivitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota." Malang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 2013.
- Arianty, Nel. (2014). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Volume Penjualan Sepeda Motor Yamaha Mio Pada PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1)
- Budihardjo, Adreas. 2014. Organisasi Menuju Pencapaian Optimum. Jakarta: Prasetiya Mulya Publishing.
- Busro, Muhammad, 2018 Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Dalimunthe, A. H. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Endang Sri Utami. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Mercu Buana 2017.
- Maesofhani, C. Irma, & Lutfi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang.
- Maisarah. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Medan: Akasha Sakti.
- Mar'atu Shaliha. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*. *Advanced Drug Delivery Reviews*. Diambil dari <https://doi.org/10.1016/j.addr.2018.07.012>
<http://www.capsulae.com/media/Microencapsulation-Capsulae.pdf>
<https://doi.org/10.1016/j.jaerosci.2019.05.001>

- Nawawi Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Nurfrida Desriana. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai, Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPK RI Provinsi Riau*. UIN SUSKA RIAU.
- Robbins, S. . (2014). *Manajemen* (13 ed.). Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Jakarta: Change Publication.
- Tika dan Moh. Pabundu. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada