

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KUALA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

**DI SUSUN
OLEH :**

PUTRI SRI ADAWIYAH HARAHAH

NIM: 11 852 0025



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KUALA
KABUPATEN LANGKAT**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program
Strata 1 (S1) pada Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

OLEH :

PUTRI SRI ADAWIYAH HARAHAP
NIM: 11 852 0025



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat

Nama Mahasiswa : Putri Sri Adawiyah Harahap

NIM : 11 852 0025

Program Studi : Administrasi Publik

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Drs. H. M. H. Thamrin Nst, M.Si
Pembimbing I

Drs. Indra Muda Hutasuht, M.AP
Pembimbing II

Mengetahui:

Prof. Dr. M. Arif Nasution, M.A
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tanggal Lulus:

PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Sri Adawiyah Harahap

Nim : 11 852 0025

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat”** adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

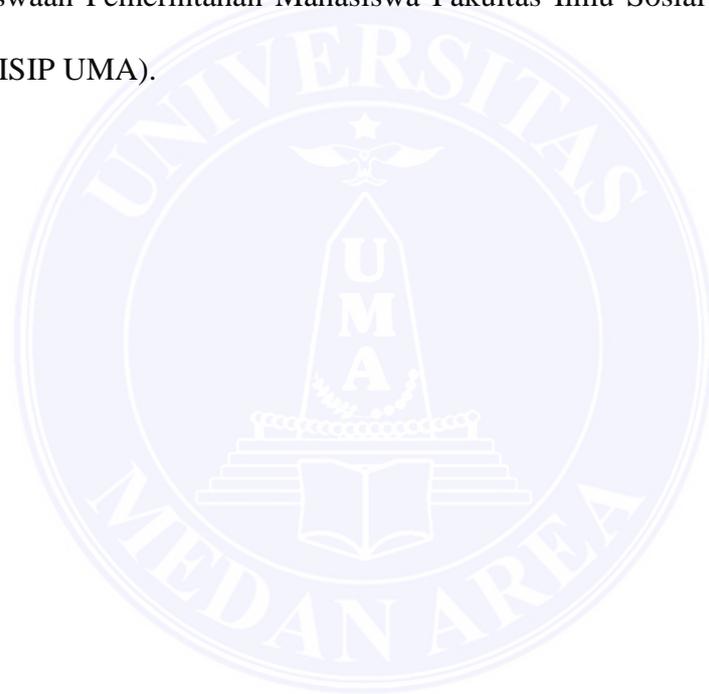
Medan,

2016

Putri Sri Adawiyah Harahap
NIM. 11 852 0025

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kuala pada tanggal 10 maret 1994 dari pasangan Romarlan Harahap dan Elyana. Penulis merupakan putri tunggal. Tahun 2011 penulis lulus dari SMAN 1 Kuala Kabupaten Langkat dan melanjutkan jenjang pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Medan Area pada Tahun 2011 yang terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan penulis aktif dalam organisasi kemahasiswaan Pemerintahan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (PEMA FISIP UMA).



ABSTRAK

Didalam instansi pemerintah kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Kinerja yang baik dapat didukung oleh budaya organisasinya. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan pegawai dan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan sehingga akan memberikan yang terbaik dalam dirinya dan untuk kepentingan organisasi. Dari uraian diatas penulis mengadakan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat. Dengan rumusan masalah adalah apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bagaimana upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja anggotanya. Dengan hipotesis yang diajukan bahwa budaya organisasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kepustakaan dan penelitian langsung dilapangan seperti menyebarkan angket, wawancara, dan observasi. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan dengan metode kuantitatif yaitu rumus korelasi product moment. Sampel dalam penelitian sebanyak 25 pegawai. Hasil penelitian berdasarkan data yang sudah diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dengan nilai hasil hitung hubungan pengaruh sebesar 0,9 bila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi berada pada antara $0,80 > 1,00$ yang menyatakan hubungan sangat kuat. Jadi dengan demikian bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu budaya organisasi memiliki peran dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja pegawai Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.

ABSTRACT

In the performance of government agency employees is an important step that must be achieved in order to realize good governance and support the tasks of Government to provide the best service to the community. A good performance can be supported by the culture of the organization. Organizational culture can influence the way the work done and the employee have the same perspective in carrying out the activities of the work so that it will provide the best in themselves and in the interest of the organization. From the explanation above author research about the influence of organizational culture on performance Clerk's Office at Minusone Regency Kuala Camat. With the formulation of the problem is whether the culture of the Organization have an effect on the performance of employees and how the leadership of the efforts made to improve the performance of its members. With the hypothesis proposed that the organizational culture has a role to improve the performance of employees. The technique of collecting data using direct field research and libraries such as spreading the now, interviews and observation. The analysis of the data that is used to influence relations with quantitative methods, namely the correlation formula product moment. The sample in the study as many as 25 employees. Research results based on the data already obtained indicate that there is a significant influence on the relationship between organizational culture with the performance of employees. With the value of the results of the count of 0.9 influence relationships when consulted with tables of interpretation are on between 1.00 0.80 > stating the relationship is very strong. So thus that the hypothesis proposed is accepted, i.e. organizational culture has a role and significant influence on performance clerk.

Key words: Organizational Culture, Performance Regency Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati , tulus, dan ikhlas, penulis menyampaikan puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa, berkat limpahan rahmat, karunia dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis juga tidak lupa mengkhaturkan ribuan terima kasih kepada para Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan sumbangsih pemikiran intelektual bagi para mahasiswa terkhususnya bagi penulis sendiri. Semoga keikhlasan ilmu yang para dosen berikan mendapat rahmat dari Allah SWT.

Penulisan skripsi ini merupakan awal dari penyempurnaan untuk mendapatkan gelar kesarjanaan Strata-1 konsentrasi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area. Adapun judul yang penulis ajukan untuk skripsi ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat”**.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. H. M. H. Thamrin Nst, M.Si selaku pembimbing I penulis
3. Bapak Drs. Indra Muda Hutasuhut, M.Ap selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Pembimbing II penulis.
4. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik dan Sekretaris skripsi penulis

5. Seluruh bapak dan ibu dosen serta staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
6. Terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis Romarlan Harahap SH dan Elyana S.Pd atas segala pengorbanan, doa serta dukungan selama ini kepada penulis
7. Teman – teman satu angkatan penulis yang selalu mendukung serta selalu ada disamping penulis dalam penulisan skripsi ini, Dian Haryani, Riyanti saputri, Muharis, Rajadi sijabat, Beby silvia, Syafrudin piliang dan yang paling istimewa Hasrul Karim Klakik.
8. Senior dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Abangda Agus budianto S.Ap, M.Zamzami S.Ap, Afandi subrata, Efendi, Ferari Narotama S.Sos, Hasanul Jihadi SH, S.Sos. kakanda Yuliana S.Sos, Riski Eria S.Sos, Yolanda S.Sos, Poppy Herdianty.
9. Seluruh Keluarga Besar PEMA FISIP UMA dan adik-adik yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis Sahara, Nisa, Denok, Arin, Riski, Roger, Danil, Asti, Wita, Jayanti, Pebri, Wira, Aan, Fifin, Novi, Doni, dan lain-lain yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu – satu.

Semoga Allah SWT dapat memberikan balasan kebaikan kepada kawan – kawan semua. Pada akhirnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang bermanfaat kepada penulis. Mudah – mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, April 2016

Putri Sri Adawiyah Harahap
11.852.0025

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
ABSTRAK	i
ABSTARCT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Budaya.....	7
2.1.1. Organisasi	8
2.1.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	9
2.1.3. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi	11
2.1.4. Karakteristik Budaya Organisasi.....	12
2.1.5. Ciri-Ciri Budaya Orgamisasi.....	14
2.1.6. Reinventing Government.....	17
2.1.7. Unsur-Unsur Dasar Budaya Kerja.....	19
2.2 Kinerja	23
2.2.1. Pengukuran Kinerja Pegawai	24
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	25
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan, Jenis Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.1.1. Pendekatan Penelitian.....	29
3.1.2. Jenis Penelitian	29
3.1.3. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian	30
3.2 Poulasi dan Sampel.....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	33
3.5 Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.2. Ruang Lingkup Kantor Camat Kuala Kab. Langkat.....	39
4.1.3. Visi dan Misi Kantor Camat Kuala Kab. Langkat	40
4.1.4. Organisasi dan Manajemen Kantor Camat	40
4.1.5. Uraian Tugas dan Fungsi Pegawai.....	42
4.1.6. Capaian Kinerja Kantor Camat Kuala Kab. Langkat.....	47
4.1.7. Kegiatan yang dilakukan Kantor Camat Kuala	48
4.2. Penyajian dan Analis Data.....	49
4.2.1. Identitas Responden.....	50
4.2.2. Variabel Bebas Budaya Organisasi	53
4.2.3. Variabel Terikat Kinerja Pegawai	60
4.3. Pembahasan	66
4.3.1. Uji Korelasi Product Moment.....	66
4.3.2. Uji Signifikan dengan Rumus T	68
4.3.3. Uji Determinasi	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1. Simpulan	71
5.2. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian	38
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Kantor Camat Kuala.....	49
Tabel 4.2 Jam Kerja Kantor Camat Kuala	49
Tabel 4.3 Keadaan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pekerjaan.....	52
Tabel 4.6 Atasan Memberikan Kesempatan Kepada Pegawai Untuk Berinisiatif Menyelesaikan Masalah Yang Ada Dalam Pekerjaan Tanpa Menunggu Lagi Perintah Dari Atasan.....	54
Tabel 4.7 Standar Kerja Dikantor Sudah Dirumuskan Dengan Jelas ...	54
Tabel 4.8 Koordinasi Antar Unit Dikantor Sudah Berjalan Dengan Baik	55
Tabel 4.9 Tingkat Kerja Sama Antar Bagian Dalam Unit Sudah Berjalan Dengan Baik	56
Tabel 4.10 Atasan Memberikan Kemudahan Berkomunikasi Kepada Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	56
Tabel 4.11 Atasan Selalu Melakukan Pengawasan Terhadap Pekerjaan Yang Anda Lakukan	57
Tabel 4.12 Atasan Memberikan Sanksi Terhadap Pegawai Yang Melanggar Aturan	57
Tabel 4.13 Pegawai Bangga Menjadi Bagian Dari Kantor Camat Tersebut.....	58
Tabel 4.14 Atasan Memberikan Kebebasan Kepada Pegawai Untuk Menyampaikan Kritik	59
Tabel 4.15 Kebijakan Yang Diambil Atasan Selalu Disosialisasikan Kepada Pegawai	59
Tabel 4.16 Pegawai Memahami Tugas Pokok Dan Fungsi Yang Diembankan	60

Tabel 4.17	Pegawai Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Diberikan Atasan Sesuai Dengan Prosedur	60
Tabel 4.18	Pegawai Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	64
Tabel 4.19	Pegawai Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ingin Dicapai.....	61
Tabel 4.20	Pegawai Mampu Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Harus Dilakukan Bersama	62
Tabel 4.21	Pegawai Bersedia Menerima Masukan/Kritikan Dari Rekan Pegawai Lainnya	63
Tabel 4.22	Pegawai Selalu Bersemangat Dalam Mengerjakan Pekerjaannya	63
Tabel 4.23	Pegawai Memiliki Kesadaran Kehadiran Yang Tinggi Dalam Absensi	64
Tabel 4.24	Pegawai Selalu Jujur Dalam Melaksanakan Pekerjaannya...	65
Tabel 4.25	Pegawai Selalu Berpenampilan Baik Dikantor	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Bagan hubungan Variabel Bebas-Variabel Terikat.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kuala.....	41
Gambar 4.2 Identitas Responden	51
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan tingkat pendidikan	52
Gambar 4.4 Responden berdasarkan Tingkat pekerjaan.....	53



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan adanya budaya organisasi yang baik akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang besar pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik didalam dirinya dan untuk kepentingan organisasi.

Menurut Hungtington dalam Zebua (2009:3-4) “Budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut”, dengan demikian nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan atau termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga

berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Menurut Darsono (2010:262) “Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan” maka kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati

Dalam organisasi publik/pemerintah di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*). Salah satu tantangan besar bagi organisasi publik saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit, dan penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kantor kecamatan berperan sebagai penyelenggara bagi kualitas pemberian pelayanan umum daerah kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya, sekaligus menjadi ekselerator bagi penyelenggaraan fungsi-fungsi pembangunan kesejahteraan yang dilakukan pemerintah daerah. Kantor Camat Kuala dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan masyarakat di kecamatan Kuala. Oleh sebab itu, kinerja pegawai merupakan langkah penting yang harus dicapai pegawai guna menghasilkan pelayanan yang prima bagi masyarakat kecamatan Kuala.

Dalam pencapaian hasil kerja kecamatan guna memenuhi kebutuhan masyarakat perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di kecamatan Kuala masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas kantor Kecamatan Kuala masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas sehingga mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Selain itu, kinerja pegawai di kantor Camat Kuala selama ini belum optimal karena masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja bukan untuk keperluan kantor, tapi hanya untuk keperluan pribadi. Selain itu, masih ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. Hal ini tidak bisa dibiarkan terus menerus aparat kantor Camat harus diperhatikan kualitasnya, dengan melakukan upaya pemberdayaan pegawai di lingkungan kantor Camat Kuala.

Perangkat kecamatan harus senantiasa meningkatkan keahlian dan keterampilannya agar mampu menjalankan tugas, pokok, dan fungsinya masing-masing dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat. Kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap perangkat daerah. Tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah perlu ditanamkan kembali kepada para pegawai akan nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik, sehingga para pegawai akan mempunyai kesepahaman yang sama akan tujuan kerjanya.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk memilih judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah harus diperlihatkan supaya masalah dalam penelitian ini nyata adanya dan menjelaskan masalah yang timbul merupakan masalah dari latar belakang penelitian ini bukan masalah yang timbul tanpa induk. Identifikasi masalah merupakan sebuah konsep dasar untuk melakukan penelitian, dengan adanya identifikasi masalah akan dapat mengarahkan pembahasan penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan. Dalam penelitian ini masalah yang harus diidentifikasi yaitu :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.
2. Kinerja pegawai di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah merupakan batasan – batasan masalah yang sengaja dibuat supaya pembahasan yang akan dibahas tidak terlalu luas, oleh karena itu mengingat luasnya ruang lingkup pembahasan tersebut dan supaya tidak menimbulkan ketidakjelasan serta kekeliruan dalam pembahasan penelitian ini, adapun yang menjadi pembatasan masalah dalam pembahasan ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat
2. Penelitian yang dilakukan adalah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat

3. Penelitian yang dilakukan pada februari 2016 – maret 2016

1.4. Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan usaha untuk menyatakan secara eksplisit pertanyaan – pertanyaan penelitian apa saja yang perlu dijawab atau dicarikan jalan pemecahannya. Perumusan masalah merupakan pertanyaan yang lengkap dan rinci mengenai ruang lingkup masalah yang akan diteliti.

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian adalah suatu kegiatan atau pemecahan masalah, sehingga dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik harus dirumuskan permasalahan secara baik pula. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, yaitu : Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis ada tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi instansi pemerintah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi, dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengolah tanah atau bertani. Kata *culture* juga kadang diterjemahkan sebagai "kultur" dalam bahasa Indonesia. Menurut Razak (2008:152), pengertian culture berkembang menjadi, segala upaya serta tindakan manusia untuk mengolah tanah dan merubah alam.

Secara terminologis, budaya berarti suatu hasil dari budi atau daya, cipta, karya, karsa, pikiran dan adat istiadat manusia yang secara sadar maupun tidak, dapat diterima sebagai sesuatu perilaku yang beradab. Budaya merupakan nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan dihormati. Menurut Taylor dalam Achmad S (2007:52), "Budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat". Sedangkan menurut Stoner dalam Moeldjono (2003:16), "Budaya adalah gabungan kompleks, asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu".

Pace dan Faules (2000:90) menjabarkan tiga perspektif budaya secara luas mengenai budaya yaitu :

1. Perspektif holistik, yaitu memandang budaya sebagai cara-cara terpola mengenai berpikir, menggunakan perasaan dan berkreasi;
2. Perspektif variabel, yaitu terpusat pada pengekspresian budaya;
3. Perspektif kognitif, yaitu memberi penekan pada gagasan konsep, cetak biru, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma, “pengetahuan yang diorganisasikan” yang ada dalam pikiran orang-orang untuk memahami realitas.

2.1.1. Organisasi

Istilah organisasi berasal dari kata organon/bahasa Yunani yang berarti alat, tools. Desain organisasi (organizational design) merupakan proses memilih dan mengimplementasikan struktur yang terbaik untuk mengelola sumber-sumber untuk mencapai tujuan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi atau dapat disebut sebagai bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dan lain-lain) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi).

Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari

kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi/pegawai maupun bagi pengurus organisasi/pejabat yang berwenang.

Menurut Poerwanto (2008:10) “Organisasi sering dipahami sebagai sekelompok orang yang berkumpul dan bekerja sama dengan cara terstruktur untuk mencapai tujuan atau sejumlah sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama”. Menurut Chester J Berner dalam Tika (2006:3), “Organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktifitas-aktifitas dan kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar”. Kemudian Sondang P Siagian berpendapat bahwa “Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan duaorang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pemimpin dan seorang atau kelompok orang lain yang disebut bawahan”. Sementara Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam Hasibuan (2003:26) “Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja atau sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota

organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Berikut ini dikemukakan beberapa pengertian budaya organisasi menurut beberapa ahli . Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), “Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi”, dalam pernyataan yang lain menurut Cushway dan Lodge dalam (GE:2000), “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku”.

Menurut Schein dalam Andreas Lako (2004:30) menyatakan bahwa :

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dapat disimpulkan menurut schein penerapan budaya ini digunakan sebagai pedoman dalam menentukan sikap dan tingkah laku individu dalam menyelesaikan masalah. Hal yang sama juga diungkapkan Mangkunegara (2005:113), “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan adaptasi internal”.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah budaya kerja pegawai yaitu sistem nilai organisasi yang

dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

2.1.3. Peran dan fungsi budaya organisasi

Didalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercermin diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh karyawan sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Hadyana (1996:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.4. Karakteristik Budaya organisasi

Budaya organisasi yang telah diuraikan perlu dipahami dari sudut pandang yang memberi gambaran umum tentang pola yang digunakan organisasi untuk berinteraksi dengan lingkungan luar dan mengelola lingkungan internalnya. Berikut ini dikemukakan karakteristik budaya organisasi :

1. Budaya organisasi terwujud dalam perilaku

Budaya organisasi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku yang mewakili norma-norma operasional umum dalam lingkungan organisasi. Budaya tidak selalu didefinisikan sebagai sesuatu yang baik atau buruk, meskipun aspek-aspek budaya organisasi kemungkinan besar ada yang mendukung dan ada pula yang menghambat kemajuan.

2. Budaya organisasi dipelajari

Orang-orang belajar berperilaku tertentu, apakah melalui konsekuensi positif atau negatif atas perilaku itu. Jika perilaku tertentu dihargai, maka ia akan diulangi dan pengulangan ini akhirnya menjadi bagian dari tradisi yang kemudian membudaya.

3. Budaya organisasi dipelajari melalui interaksi

Para pegawai mempelajari budaya melalui interaksi mereka satu sama lain.

4. Subbudaya terbentuk melalui penghargaan

Para pegawai memiliki banyak keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda adakalanya pegawai menyukai penghargaan yang tidak berkaitan dengan perilaku yang justru diinginkan pimpinan bagi organisasi secara keseluruhan.

5. Orang membentuk budaya

Kepribadian dan pengalaman membentuk budaya organisasi

6. Budaya dinegosiasikan

Orang tidak dapat membentuk budaya sendirian. Para pegawai harus berusaha mengubah arah, lingkungan kerja, cara pelaksanaan kerja, atau cara pengambilan keputusan dalam norma-norma dalam norma-norma umum tempat kerja.

7. Budaya sukar diubah

Perubahan budaya mengharuskan orang-orang untuk mengubah perilaku mereka. Seringkali sulit bagi orang-orang untuk menghilangkan kebiasaan lama melakukan hal-hal dan mulai melakukan hal-hal dengan cara baru secara konsisten.

8. Budaya organisasi sering ditafsirkan berbeda oleh pegawai

Kejadian-kejadian lain dalam kehidupan orang-orang juga mempengaruhi cara mereka bertindak dan berinteraksi ditempat kerja sekalipun organisasi memiliki budayanya sendiri, setiap pegawai kemungkinan memandang budaya itu dari perspektif yang berbeda.

9. Budaya organisasi boleh jadi kuat atau lemah

Jika budaya itu kuat, semua pegawai dalam kelompok akan sepatutnya dengan budaya itu. Jika budaya lemah, orang-orang akan tidak sepatutnya dengan budaya itu. Adakalanya budaya organisasi boleh jadi merupakan hasil dari banyak subbudaya atau nilai-nilai, asumsi, dan perilaku yang disepakati bersama yang merupakan bagian dari organisasi.

10. Budaya organisasi mendukung lingkungan yang positif dan produktif

Pegawai yang bahagia tidak selalu akan produktif. Begitu juga, pegawai yang produktif belum tentu merasa bahagia. Oleh sebab itu penting artinya

menemukan aspek-aspek budaya organisasi yang dapat membahagiakan pegawai dan sekaligus membuatnya produktif.

2.1.5. Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah masalah eksternal dan internal (*Organizational culture is the body of solutions of external and internal problems*) yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok (*that has worked consistently for a group*) yang selanjutnya diteruskan kepada anggota anggota baru (*and that is therefore taught to new members*) sebagai langkah yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan (*as the correct way to perceive, think about and feel*) terhadap masalah masalah yang berhubungan dengan organisasi (*in relation to those problems*).

Menurut Robbins dalam Jusuf (1994:480) ada 10 karakteristik yang menjadi ciri Budaya Organisasi :

1. Inisiatif individual

Definisi inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab (*responsibility*), kebebasan (*freedom*) atau independensi (*independent*) yang dimiliki setiap individu dalam berpendapat. Kelompok khususnya pimpinan sebaiknya menghargai dan memang perlu dihargai inisiatif individu dalam suatu organisasi selama ide dan inisiatif tersebut berguna dalam memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko

Setiap pegawai dan anggota atau kader perlu ditekankan tentang batas batas dalam bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Sebuah budaya organisasi yang baik adalah sebuah budaya yang memberikan toleransi

terhadap anggota atau para pegawai dalam bertindak inovatif dan agresif dalam mengembangkan dan memajukan organisasi atau perusahaan serta mendorong untuk berani dalam mengambil risiko terhadap apa yang akan dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat membuat dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut haruslah secara jelas tercantum visi, misi dan tujuan organisasi (pengertian visi misi). Keadaan yang seperti ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dalam budaya organisasi adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan dalam memberikan dorongan terhadap unit unit atau satuan dalam organisasi atau perusahaan untuk bekerja dengan terpimpin atau terkoordinasi. Melalui kerja yang kompak dan terkoordinasi dengan baik dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dalam budaya organisasi adalah tentang kemampuan tingkat manajer dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam berkomunikasi (baca pengertian komunikasi) kepada karyawan. Komunikasi tersebut harusnya dalam bentuk dukungan, arahan ataupun kritisi (membangun) kepada bawahan. Dengan adanya dukungan manajemen yang komunikatif, sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan mulus.

6. Kontrol

Kontrol dalam budaya organisasi sangat penting. Kontrol yang dimaksud adalah peraturan atau norma yang digunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang berfungsi sebagai pengawas dan pengendali perilaku pegawai dan karyawan dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dalam budaya organisasi adalah kemampuan seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan tidak kalah pentingnya dalam budaya organisasi. Sistem imbalan seperti pemberian kenaikan gaji, promosi (kenaikan jabatan), bonus liburan dan lainnya haruslah berdasarkan kemampuan atau prestasi karyawan dalam bekerja dan sangat tidak diperbolehkan atas alasan alasan perusak lainnya seperti senioritas, pilih kasih dan hal hal lain yang berbau korupsi (baca pengertian korupsi). Sistem imbalan dapat memberikan boost atau dorongan terhadap prestasi kerja dan memberikan peningkatan dalam perilaku inovatif dan kerja maksimal sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan atau anggota dalam organisasi.

9. Toleransi terhadap Publik

Dalam budaya organisasi, perbedaan pendapat yang memunculkan konflik sering terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal inilah yang harus

dilakukan sebagai upper management untuk mengarahkan konflik yang terbangun untuk melakukan perbaikan serta perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. Toleransi terhadap konflik harus dimediasi oleh pimpinan atau karyawan superior sehingga terjadi kritis membangun dan tidak saling menyerang.

10. Pola komunikasi

Pola komunikasi dalam perusahaan atau organisasi sering dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Akan tetapi, pola yang terlalu ketat akan menghambat perkembangan organisasi karena tidak adanya hubungan emosional yang kental terhadap bawahan dan atasan dalam organisasi. Ada lima pola kinerja komunikasi yaitu personal, passion, sosial, *organizational politics*, dan enkulturasi.

2.1.6. Reinventing Government

David Osborne dan Ted Gaebler dalam Wirman Syafri (1992:173), mengatakan bahwa NPM melahirkan *reinventing government* yang bersifat reformatif. "*Government is not the solution to our problems, Government is the problems*". *Reinventing government* tersebut berisi hal-hal berikut :

1. *Catalytic Government, Steering rather than rowing* (pemerintah harus bersifat katalitik, berfokus pada pemberian arahan, bukan ikut campur mengerjakan sesuatu yang harusnya dikerjakan sendiri oleh masyarakat).
2. *Community-Owned government, empowering serving* (pemerintah milik masyarakat sehingga masyarakat perlu memberdayakan masyarakat, bukan sekedar melayani).

3. *Competitive government, injecting competition into service delivery* (pemerintah perlu mendorong atau memunculkan semangat kompetisi dalam pemberian pelayanan publik).
4. *Mission-driven government, transforming rule-driven organization* (pemerintah digerakkan oleh misi, mengubah pemerintah yang biasa digerakkan oleh peraturan menjadi organisasi yang digerakkan misi).
5. *Result oriented government, funding outcomes not input* (pemerintah berorientasi pada hasil dengan membiayai hasil, bukan masukan).
6. *Customer-driven government, meeting the needs of the customer, not the bureaucracy* (pemerintah berorientasi pada pemenuhan kepentingan pelanggan, bukan memenuhi kepentingan birokrasi itu sendiri).
7. *Enterprising government, earning rather than spending* (pemerintah yang memiliki semangat wirausaha, bukan sekesar membelanjakan).
8. *Anticipatory government, prevention rather than cure* (pemerintah yang antisipatif/lebih berupaya mencegah masalah daripada mengobati).
9. *Decentralized government from hierarchy to participation and team work* (pemerintah yang terdesentralisasi (membagi kewenangan) dari hierarki menuju partisipasi dan kerja sama kelompok).
10. *Market oriented government, leveraging change through the market* (pemerintah berorientasi pada mekanisme pasar, melakukan perubahan dengan mendongkrak (insentif), bukan dengan mekanisme administratif yang prosuderal dan memaksa).

2.1.7. Unsur-Unsur Nilai Dasar Budaya Kerja

Unsur-unsur nilai dasar budaya kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (PBKAN) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen dan konsistensi

Komitmen diartikan sebagai keteguhan hati atau tekad untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Konsistensi atau ketaatan adalah kesesuaian antara tindakan (perilaku) dengan visi, misi, janji, prinsip, amanah, kebijakan, atau aturan yang ditetapkan.

2. Wewenang dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab adalah kesediaan menanggung konsekuensi tertentu dari tindakan yang dilakukan.

3. Keikhlasan dan kejujuran

Keikhlasan berarti kerelaan melakukan sesuatu tanpa berharap apapun sebagai imbalan perbuatan. Kejujuran berkaitan dengan nilai-nilai moral yang terpantul dalam perilaku yang menimbulkan kepercayaan.

4. Integritas dan profesionalisme

Aparatur negara yang berintegritas adalah aparatur negara yang berkarakter baik yang telah menunjukkan perilaku yang konsisten dan dapat dipercaya. Aparatur seperti ini menunjukkan profesionalisme yang tinggi, yang kompeten dalam bidang tugasnya dan bertanggung jawab.

5. Kreativitas dan kepekaan

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan gagasan, temuan dan obyek artistik baru dan orisinal yang diterima sebagai suatu yang memiliki nilai sosial, ekonomi, spiritual, estetika, keilmuan atau teknologi. Kepekaan adalah respon seseorang atau organisasi dalam menghadapi kejadian atau perubahan yang mengandung kemungkinan resiko menguntungkan atau merugikan.

6. Kepemimpinan dan keteladanan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kualitas kepemimpinan yang diharapkan dari aparatur negara adalah kepemimpinan yang menunjukkan perilaku yang dapat diteladani, memotivasi, dan mengilhami serta memberdayakan. Aparatur negara dalam kualitas kepemimpinan seperti itu akan menggunakan sumber pengaruh yang dimilikinya secara bijaksana semata-mata bagi kepentingan yang lebih besar.

7. Kebersamaan dan dinamika kelompok

Kebersamaan mengacu pada kadar kedekatan antar orang dalam suatu kelompok. Kedekatan ini tidak semata-mata fungsi fisik, tetapi yang lebih penting adalah fungsi kejiwaan (perasaan) yang melandasi interaksi antar orang. Setiap anggota merasa sangat menyatu dengan kelompoknya . kelompoknya yang kadar kebersamaannya tinggi akan menunjukkan empati yang kuat satu sama lain. Mereka merasa senasib sepenanggungan, berat sama dipikul ringan sama dijinjing.

8. Ketepatan dan kecepatan

Ketepatan berarti mengenai sasaran, ketercapaian tujuan, ketelitian, dan bebas dari kesalahan. Kecepatan adalah ukuran efisiensi dari segi waktu.

9. Rasionalitas dan kecerdasan emosi

Rasionalitas mengacu pada kadar kecerdasan intelektual yang obyektif dan logis ketika menentukan nilai benar atau salah. Kecerdasan emosi mengacu pada kemampuan yang mencakup mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan.

10. Keteguhan dan ketegasan

Keteguhan adalah kemampuan memegang kuat nilai-nilai moral yang diyakini, taat pada peraturan dan prinsip-prinsip manajemen pemerintahan yang baik. Ketegasan menunjukkan sikap, watak, dan tindakan yang jelas dan tidak ragu-ragu.

11. Disiplin dan keteraturan kerja

Disiplin adalah sikap dan perilaku yang taat pada aturan dan prinsip-prinsip tertentu berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya sebagai benar, bermanfaat, dan diinginkan. Keteraturan mengacu pada perilaku yang taat asas mengikuti pola atau prosedur tertentu.

12. Keberanian dan kearifan

Keberanian terkait dengan dorongan yang kuat untuk memikul resiko dampak pengambilan keputusan dalam berbagai situasi. Kearifan mengacu pada kebijaksanaan dalam bertindak dengan terlebih dahulu menakar maslahat dan mudratnya, utamanya bagi kepentingan orang banyak.

13. Dedikasi dan loyalitas

Dedikasi adalah kata lain pengabdian, yaitu kerelaan untuk bertindak dan berkorban bagi organisasi, bangsa, dan negara. Loyalitas adalah kesetiaan pada nilai-nilai yang dianut ketika mengabdikan melaksanakan tugas dan kewajiban bagi kepentingan bangsa dan negara.

14. Semangat dan motivasi

Semangat adalah energi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai sesuatu. Motivasi merujuk pada alasan dibalik perilaku seseorang dan mengarah pada pencapaian tujuan tertentu.

15. Ketekunan dan kesabaran

Ketekunan mengacu pada kemauan dan kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi pada sesuatu yang ingin dicapai yang dicirikan oleh kadar ketelitian dan kerajinan. Kesabaran menunjukkan kemampuan menahan diri dari perbuatan yang tercela, gegabah, atau tergesa-gesa.

16. Keadilan dan keterbukaan

Keadilan tampak dari perbuatan yang tidak membeda-bedakan orang lain atas dasar apapun, sehingga boleh dikatakan tidak ada hal-hal yang ditutupi ketika berurusan dengan kepentingan orang banyak.

17. Ilmu pengetahuan dan teknologi

Ilmu adalah proses yang kita gunakan untuk menjelaskan, menguraikan, dan memprediksi suatu gejala alam. Pengetahuan adalah data/informasi yang kita proses sebagai hasil dari proses keilmuan yang kita lakukan. Teknologi mengacu pada semua perangkat lunak (proses, metode, program, atau

prosedur) dan perangkat keras (produk fisik) yang dikembangkan untuk meningkatkan produktivitas manusia pada zamannya.

2.2. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010:71), mengatakan “*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen Luthans dalam Andi (2006:165), “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan”.

Menurut Mangkunegara (2002:22), “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005:50), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Adapun pengertian manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.2.1. Pengukuran Kinerja Pegawai

Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar di balik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran Kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Menurut Gomez dalam Rahadi (2010:36), dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya

2. *Quantity of work* (kuantitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

3. *Job knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4. *Creativeness* (kreatifitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperative* (kerja sam)

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Initiative* (inisiatif)

Semangat untuk bekerja melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.

7. *Dependability* (ketergantungan)

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

8. *Personal Qualities* (kualitas personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

2.2.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

1. Efektifitas dan efisiensi

Prawirosentono (1999:27), “Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien”.

2. Otoritas (wewenang)

Prawirosentono (1999:27), “Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan

kerja sesuai dengan kontribusinya” jadi, Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut”.

3. Disiplin

Prawirosentono (1999:27), “Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku”. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka kegiatan penelitian, seorang peneliti harus menguasai teori-teori sebagai dasar argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan terhadap gejala – gejala yang menjadi objek permasalahan.

Iskandar (2010:173), kerangka pemikiran adalah analisis secara teoritis mengenai hubungan antara variabel – variabel yang hendak diteliti. Hubungan tersebut hendaknya dilukiskan dalam alur pikiran peneliti berbentuk diagram. Oleh karena itu pada dasarnya penguraian kerangka pemikiran penulis pada penelitian ini tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan upaya peningkatan kinerja pegawai. Adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Iskandar (2010:175), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pecahan melalui penelitian, yang dirumuskan atas dasar pengetahuan, pengalaman dan logika yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang hendak dilakukan, hipotesis tidak harus selalu muncul dalam penelitian, namun harus disesuaikan dengan jenis penelitian, jika penelitian bersifat deskriptif, hipotesis tidak perlu dimuatkan dalam penelitian.

Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai didalam lingkungan organisasi.

Jadi adapun hipotesis yang diangkat penulis atas permasalahan yang diajukan diatas adalah “Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat”. Selanjutnya hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi :

$H_0 = 0$, Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat.

$H_a \neq 0$, Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kuala Kabupaten Langkat.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian, Jenis Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12), yang mengemukakan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguraikan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

3.1.2. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif. Sukmadinata (2006:5), Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau. Penelitian tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi bisa individual atau menggunakan angka-angka.

Menurut Sugiyono (2003 : 11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.1.3. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat. Waktu penelitian : februari 2016 – maret 2016.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi berasal dari bahasa Inggris “*population*”, yang berarti jumlah penduduk. Dalam metode penelitian, kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi merupakan seluruh subyek penelitian. Menurut Singarimbun (2010 : 68) “populasi adalah jumlah keseluruhan unit-unit analisis yang memiliki ciri-ciri yang akan diduga”. Dalam hal yang sama menurut Nawawi (2010 : 68), “populasi adalah keseluruhan subyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis harus mengetahui dan memahami realita yang akan diteliti serta jumlah populasi yang akan diteliti. Dan langkah selanjutnya dapat dikatakan dalam penelitian ini sesuai dengan judulnya yang akan menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.

Menurut Iskandar (2010:69), Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil secara representatif atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati. Penelitian terhadap sampel biasaya disebut “*studi sampling*”.

Sugiyono (2012 :81), menyatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena beberapa alasan, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dalam penelitian. Sampel yang diambil dalam penelitian dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Sedangkan menurut Arikunto (2006:134) untuk sekedar ancar-ancar maka “apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20%-25% atau lebih”.

Mengacu pada teori yang dikemukakan arikunto diatas maka dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut sensus. Mengingat jumlah populasi sebesar 26 pegawai, yang terdiri dari 23 pegawai negeri sipil dan tenaga 3 honor, maka layak diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah 26 pegawai yang terdiri dari 23 orang pegawai negeri sipil dan 3 tenaga honor di Kantor Camat Kuala Kabupaten Langkat.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian disamping penggunaan metode yang tepat diperlukan pula kemampuan memilih dan bahkan juga menyusun teknik dan alat pengumpul data yang relevan. Kecermatan dalam memilih dan menyusun teknik dan alat pengumpul data ini sangat berpengaruh pada objektivitas hasil penelitian. Dengan kata lain teknik dan alat pengumpulan data yang tepat dalam suatu penelitian akan memungkinkan dirumuskannya generalisasi yang obyektif.

Dalam kegiatan penelitian ini penulis menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

a. Penelitian kepustakaan

Kegiatan kepustakaan ini sebagai usaha mempelajari buku-buku, majalah ilmiah, bahan perkuliahan yang dianggap berkaitan dan relevan terhadap masalah yang diteliti.

b. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan ini guna untuk mendapatkan data dan informasi, dimana penulis akan terjun kelapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data, dengan cara:

- 1) Kuesioner, yaitu merupakan proses pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kepada responden yang terdiri atas beberapa pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian.
- 2) Wawancara, yaitu cara mengumpulkan data yang mengharuskan seorang peneliti mengadakan kontak secara langsung, secara lisan atau tatap muka dengan sumber data dalam situasi yang sebenarnya maupun dalam situasi yang sengaja untuk mendapatkan informasi yang dilakukan selama penelitian.
- 3) Observasi, metode ini adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang tampak pada objek penelitian yang pelaksanaannya langsung pada tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi yang terjadi.

3.4. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Kerlinger dalam Sugiyono (2010:48), menyatakan bahwa variabel penelitian adalah konstruk atau sifat-sifat suatu objek yang dapat diukur dan dipelajari, seperti variabel kecerdasan emosi, variabel kepuasan kerja, variabel status sosial masyarakat, variabel produktivitas kerja dan variabel prestasi siswa, dan lain-lain.

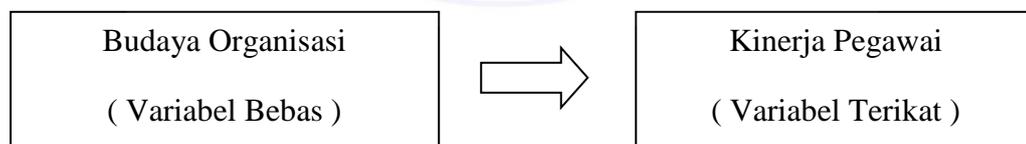
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang sesuai dengan permasalahan judul skripsi. Dimana dua variabel ini sangat penting untuk memecahkan permasalahan yang diangkat, variabel yang sangat berhubungan dan ketergantungan. Kedua variabel tersebut adalah :

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel penyebab atau variabel operasional yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi.

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel akibat atau yang ditimbulkan variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja pegawai.



Gambar 3.1 Bagan hubungan Variabel bebas – Variabel terikat

Defenisi operasional variabel budaya organisasi meliputi :

- a. Budaya organisasi, dalam hal ini yaitu kebebasan pegawai mengemukakan pendapat dan berinisiatif dalam pekerjaan

- b. Budaya organisasi, dalam hal ini kesempatan pegawai untuk bertindak aktif dan kebebasan dalam berinovatif dalam pekerjaan
- c. Budaya organisasi, dalam hal ini kejelasan standar kerja pada organisasi dan kejelasan prestasi yang diharapkan pegawai
- d. Budaya organisasi, dalam hal ini koordinasi antar unit organisasi dan tingkat kerja sama antar pegawai
- e. Budaya organisasi, dalam hal ini komunikasi dengan atasan dan dukungan dari atasan
- f. Budaya organisasi, dalam hal ini ketegasan peraturan dalam organisasi
- g. Budaya organisasi, dalam hal ini kebanggaan terhadap organisasi dan bagiannya
- h. Budaya organisasi, dalam hal ini kebijakan organisasi tentang sistem imbalan dan prestasi kerja pegawai
- i. Budaya organisasi, dalam hal ini toleransi dalam terhadap konflik dan kebebasan menyampaikan kritik

Defenisi operasional variabel kinerja pegawai meliputi :

- a. Kinerja pegawai, dalam hal ini kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur
- b. Kinerja pegawai, dalam hal ini menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya
- c. Kinerja pegawai, dalam hal ini tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan yang dilakukan
- d. Kinerja pegawai, dalam hal ini tindakan – tindakan kreatif untuk menyelesaikan persoalan yang ada

- e. Kinerja pegawai, dalam hal ini kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan bersama
- f. Kinerja pegawai, dalam hal ini kesediaan untuk menerima masukan atau pendapat dari rekan kerja
- g. Kinerja pegawai, dalam hal ini inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan
- h. Kinerja pegawai, dalam hal ini memiliki kesadaran yang tinggi dalam kehadiran dan tepat waktu dalam menjalankan tanggung jawab
- i. Kinerja pegawai, dalam hal ini tingkat kejujuran pegawai dan penampilan yang baik dikantor.

3.5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Untuk melakukan analisis kuantitatif, harus mampu memahami bentuk statistik yang digunakan dalam penelitian sebelum memulai analisis data statistik merupakan alat bantu yang digunakan untuk mendeskripsikan, menjelaskan dan memahami hubungan antara variabel – variabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah :

a. Uji Koefisien Korelasi *Product Moment*

Uji koefisien product moment bertujuan untuk mengetahui kuat atau tidaknya pengaruh antara variabel X yaitu “Budaya Organisasi” dengan variabel Y “Kinerja Pegawai” untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Rumus Koefisien Korelasi Product Moment Iskandar (2010:128) :

Rumus : :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel x dengan y

X: nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel bebas

Y: nilai atau skor yang diperoleh dari angket variabel terikat

Tabel 3.1

Pedoman Intepretasi Nilai Korelasi Variabel Penelitian

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,01 – 0,199	Sangat Rendah
0,00	Tiada Korelasi

Sumber : Iskandar (2010 : 127)

a. Rumus Uji Signifikan

Rumus uji signifikan *korelasi product momen* Sugiyono (2012:187), digunakan untuk menguji signifikan pengaruh antara kedua variabel, untuk itu harus dites apakah korelasi antara variabel X (Budaya organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai) signifikan atau tida. Demikian perlu dilakukan uji *t* dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : test signifikan

r: koefisien korelasi product moment

n : jumlah sampel

b. Uji Koefisien Determinan

Selanjutnya untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (Budaya Organisasi) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai), dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Jadi koefisien determinannya adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D: Koefisien determinan

r: Koefisien korelasi antara variabel x dengan y

BAB IV

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Darsono P, (2010). *Budaya Organisasi*, Jakarta : Nusantara Consulting.
- Hasibuan, SP Melayu, (2003), *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Iskandar. (2010), *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (kuantitatif dan Kualitatif)*, Jakarta : Gaung Persada Press
- Mangkunegara, (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Rafika Aditama
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pace R. Wayne, Don F. Paules (2000) *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Poerwanto. (2008), *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Robbins, Stephen P. *Teori Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sobirin, Achmad (2007), *Budaya Organisasi*, Yogyakarta : STIM YKPM
- Sugiyono. (2010), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta
- Syafri, Wirman (2012), *Studi Tentang Administrasi Publik*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Tika. (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Dokumen :

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan
- Peraturan Daerah Kabupaten Langkat Nomor 05 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan
- Peraturan Bupati Langkat Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan
- Rencana Strategis Kecamatan Kuala Tahun 2014 – 2019

Internet :

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/04/teori-budaya-organisasi.html?m=1>

<http://pengertian-pengertian-info.blogspot.co.id/2015/09/pengertian-dan-fungsi-budaya-organisasi.html?m=1>

<http://www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-budaya-organisasi-defenisi.html?m=1>

<http://kemenag.go.id/file/dokumen/kepmenPAN25-2002.htm>

