

## Budaya Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh

**Sonia Martini<sup>1</sup>, Yulianto Santoso<sup>2</sup>, Irsyad<sup>3</sup>, Ermita<sup>4</sup>**  
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang  
e-mail: [soniamartin2161@gmail.com](mailto:soniamartin2161@gmail.com), [yuliantosantoso@fip.unp.ac.id](mailto:yuliantosantoso@fip.unp.ac.id),  
[irsyad1166@gmail.com](mailto:irsyad1166@gmail.com), [ermitarustam1114@gmail.com](mailto:ermitarustam1114@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pada penelitian ini populasi berjumlah 40 orang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Dan keseluruhan populasi menjadi sampel. Alat pengumpulan data yang digunakan yaitu angket dengan model skala *Likert*. Metode analisis data menggunakan rumus statistik dengan analisis deskriptif dengan aplikasi *Microsoft Office Excel 2007* dan *SPSS* versi 21.0. Dari hasil pengolahan data tersebut diperoleh bahwa untuk nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi memperoleh skor rata-rata 3,94 dengan TCR 68,54%; untuk kepercayaan atau keyakinan pegawai terhadap organisasi memperoleh skor rata-rata 4,21 dengan TCR 84,05 %; untuk perilaku anggota organisasi skor rata-rata 3,85 dengan TCR 73,59%. Skor rata-rata secara keseluruhan adalah 4 dengan TCR 75,39 %. Dari hasil ini dapat diberi kesimpulan budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil cukup baik. Jadi budaya organisasi perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi*

### Abstract

This research uses descriptive quantitative research methods. In this study a population of 40 employees of the Department of Population and Civil Registration Payakumbuh. And the entire population is the sample. The data collection tool used is a questionnaire with a Likert scale model. The data analysis method used statistical formulas with descriptive analysis using *Microsoft Office Excel 2007* and *SPSS* version 21.0 applications. From the results of data processing, it was obtained that for the values prevailing in the organization, the average score was 3.94 with a TCR of 68.54%; for employee trust or confidence in the organization obtained an average score of 4.21 with a TCR of 84.05 %; for the behavior of organizational members the average score is 3.85 with a TCR of 73.59%. The overall average score was 4 with a TCR of 75.39%. From these results it can be concluded that the organizational culture in the Department of Population and Civil Registration is quite good. So the organizational culture needs to be improved again to be very good.

**Keywords:** Organizational Culture

### PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah mempunyai tujuan utama yaitu layanan kepada masyarakat untuk kepentingan dan mengimplementasikan nilai-nilai luhur dari Pancasila. Salah satu dari organisasi pemerintah yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang bertujuan untuk memberikan layanan kepada masyarakat. Pelayanan diberikan harus dengan norma, budaya, dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Moehariono (2012) mengatakan suatu organisasi mempunyai budaya yang kuat oleh karena itu pegawai bisa menerapkan perilaku organisasi secara baik. Prawirosentono dalam Sutrisno, (2011: 170) (Syafrianti, 2020) "Kinerja ialah tanggung jawab anggota organisasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan, untuk tercapainya organisasi yang diharapkan tentunya pegawai sesuai dengan norma.

Budaya organisasi bagaimana pegawai menyikapi suatu organisasi, bukan dinilai dari tidak suka dengan budaya itu Arianty, (2014). Budaya organisasi yang baik akan menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan timbul terhambatnya tujuan organisasi. tercapainya suatu organisasi tergantung pada budaya organisasi, jika budaya organisasi baik tentunya anggota organisasi memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut. "Budaya organisasi dikatakan nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang berlaku. Sutrisno Edi (2011), Sarasti, (2015).

Menurut Komariah (2010:110) memberikan lima fungsi budaya organisasi yaitu sebagai peran pembatas, identitas, perekat komitmen anggota organisasi, peningkatan stabilitas sistem sosial dan mekanisme kontrol. Menurut Luthans dalam Moehariono (2012:340) ada beberapa budaya organisasi yaitu adanya aturan, sikap, nilai-nilai serta iklim organisasi.

Loyalitas anggota sangatlah penting dalam organisasi, jadi loyalitas anggota merupakan bagian penting agar tercapainya tujuan organisasi. Tanpa ada loyalitas, maka organisasi akan mengalami kemunduran dalam perkembangannya. Maka oleh sebab itu perlu adanya sikap loyal anggota terhadap organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Reicheld (Heryati, 2016) (Suteja et al., 2020) yaitu apabila loyalitas anggota pada organisasi semakin tinggi, maka akan berkaitan terhadap tujuan suatu organisasi. Begitu juga dengan sebaliknya, apabila loyalitas anggota pada organisasi rendah maka akan semakin sulit organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakannya.

Menurut pendapat Taliduhu Ndraha (2005) perilaku adalah sikap yang ada pada diri seseorang terhadap lingkungan masyarakat maupun didalam organisasi. Pada kenyataannya pada ditemukan adanya pegawai masih kurangnya penerapan nilai-nilai yang berlaku, terlihat dari tidak ramahnya pegawai dalam melayani masyarakat, sehingga terlihat kurang ikhlasnya pegawai dalam melayani masyarakat, selain itu adanya pegawai yang memperlambat memulai pekerjaannya, terbukti dengan lambatnya proses pembuatan dokumen masyarakat, dan adanya pegawai yang menunda nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut tidak selesai pada batas waktu yang telah ditentukan, dan adanya pegawai yang kurang percaya atau yakin terhadap organisasi. dilihat dari pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab pegawai dengan pekerjaannya, adanya pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya, beberapa pegawai masih ada meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Serta adanya pegawai yang berperilaku yang kurang baik dalam melayani masyarakat, ini bisa dilihat dari kurangnya respon yang baik dari pegawai terhadap pertanyaan yang diberikan masyarakat, pelayanan yang diberikan belum mengikuti prosedur pelayanan yang ditetapkan dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) yang salah satunya meningkatkan Pelayanan Administrasi Kependudukan yang prima. Hal tersebut terlihat dari cara pelayanannya yaitu kurang lemah lembut atau kurang ramah dalam melayani masyarakat, dan kurangnya penjelasan yang diberikan kepada masyarakat sehingga masyarakat mengalami kepengurusan dokumen yang berbelit belit.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian dengan metode deskriptif. Tempat penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Payakumbuh. Populasi penelitian berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampelnya yaitu *non probability sampling*. Instrumen dalam penelitian berupa angket dengan model skala *Likert* yang terdiri atas 5 alternatif jawaban.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Dari Tabel 1 dapat dilihat dari indikator yang mendapat skor rata-rata paling tinggi yaitu pada aspek Kepercayaan/ keyakinan memperoleh skor rata-rata 4,21 dengan TCR 84,09% yang termasuk dalam kategori baik. Kemudian rata-rata yang paling rendah yaitu indikator nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi memperoleh skor rata-rata 3,94 dengan TCR 68,54% dengan kategori cukup baik. hasil penelitian ini dapat dilihat budaya organisasi belum

semua indikator yang penulis teliti berada pada kategori baik. secara keseluruhan yaitu memperoleh skor rata-rata 4 dengan TCR 75,39% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Ini berarti budaya organisasi berada pada kategori cukup baik perlu ditingkatkan lagi agar menjadi kategori sangat baik.

**Tabel 1. Data Rekapitulasi Skor Rata-rata dan TCR Budaya Organisasi secara keseluruhan**

No	Aspek yang diteliti	Skor rata-rata	TCR	Kriteria
			(%)	
1.	Nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi	3,94	68,54	Cukup Baik
2.	Kepercayaan/ keyakinan	4,21	84,05	Baik
3.	Sikap anggota organisasi	3,85	73,59	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>		4	75,39	Cukup Baik

### **Pembahasan**

Hasil olah data menunjukkan budaya organisasi tentang nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi berada pada kategori cukup baik, dengan skor rata-rata 3,94 dengan TCR 68,54 %. Dalam aspek ini terdapat 12 item, item yang paling tinggi adalah saya berupaya memaksimalkan potensi yang saya miliki agar pekerjaan yang saya kerjakan terselesaikan dengan benar dengan memperoleh tingkatan capaian 91 % pada kategori sangat baik. Kemudian item yang paling rendah adalah organisasi menghargai setiap karyawan yang berprestasi dengan memperoleh tingkatan capaian 66% pada kategori cukup baik. Pada dasarnya yang menjadi atribut kunci dari budaya organisasi adalah nilai, dalam suatu organisasi dikatakan mempunyai budaya organisasi yang baik jika nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, sesuai dengan pendapat Komang (2008:173) mengatakan "suatu organisasi dinyatakan mempunyai organisasi yang kuat apabila nilai-nilai dipegang secara intensif". Oleh karena itu pimpinan dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk menanamkan nilai-nilai di dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi sangat penting bagi karyawan menanamkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Sebagaimana pendapat Sembiring (2012:4) "nilai-nilai bersama dalam organisasi sangat penting adanya untuk mewujudkan kesatuan dan persatuan dalam mencapai kinerja organisasi".

Hasil penelitian tentang kepercayaan/keyakinan terhadap organisasi dengan memperoleh rata-rata 4,21 dan TCR 84,05 % yang berada pada kategori baik. Dalam aspek ini terdapat 11 item, item yang paling tinggi saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan agar selesai tepat waktu dengan memperoleh tingkatan capaian 93 % pada kategori sangat baik. Kemudian item saya akan merasa puas jika saya bisa memberikan yang terbaik kepada organisasi, walaupun akan menyita waktu, tenaga dan pikiran saya dengan memperoleh tingkatan capaian 69,5% pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota organisasi sudah yakin dan percaya terhadap organisasi. adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kepercayaan/keyakinan pegawai kepada organisasi sehingga akan timbulnya komitmen, loyalitas, dan dedikasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan mengenai aspek sikap/perilaku organisasi memperoleh rata-rata 3,85 dengan TCR 73,59% termasuk pada kategori cukup baik. Item yang memperoleh skor paling tinggi adalah dengan senang hati saya menerima kritikan jika mengalami kesalahan dalam bekerja dan berusaha memperbaikinya dengan memperoleh tingkatan capaian 86% pada kategori baik. Kemudian item yang paling rendah adalah organisasi menghargai ide dan saran-saran yang diberikan pegawai dalam upaya pengembangan organisasi dengan memperoleh tingkatan capaian 56,5 % berada pada kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota organisasi belum

menerapkan sikap yang baik di dalam organisasi. Secara umum perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai dengan nilai-nilai, norma, kode etik, asumsi dan filsafat budaya organisasi. Dengan adanya nilai-nilai, norma, kode etik budaya organisasi maka akan menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Menurut Sembiring (2012:34) mengungkapkan bahwa “untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku pegawai kearah perubahan perilaku yang lebih positif/meningkatkan dari sebelumnya organisasi melakukan pendidikan dan pelatihan yang keadaan tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi”.Mengingat begitu pentingnya untuk mempertahankan budaya organisasi.

## SIMPULAN

Budaya organisasi mengenai aspek nilai-nilai yang berlaku didalam organisasi dengan kategori cukup baik dengan TCR 68,54 %, kepercayaan/keyakinan anggota organisasi berada pada kategori baik dengan TCR 84,05%. sikap/perilaku anggota organisasi dengan kategori cukup baik dengan TCR 73,59 %. Berdasarkan hasil penelitian secara umum dapat dikatakan Budaya Organisasi berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 4 dan TCR 75,39%. Berdasarkan simpulan di atas, penulis mengemukakan saran : Hasil penelitian ini diharapkan bagi pimpinan hendaknya terlebih dahulu mensosialisasikan nilai-nilai yang ada pada organisasi dengan demikian pegawai akan bisa membedakan nilai mana yang pantas dan tidak pantas bagi organisasi, mengenai kepercayaan/keyakinan anggota organisasi hendaknya pimpinan menciptakan budaya yang baik dengan demikian akan timbulnya kepercayaan/keyakinan pegawai terhadap organisasi sehingga akan membentuk komitmen dan loyalitas pegawai dalam bekerja. Dan mengenai sikap/perilaku pimpinan hendaknya mengadakan pendidikan dan pelatihan agar membentuk perilaku pegawai yang sesuai dengan norma yang telah ditetapkan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arianty, Nel. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Komariah, A &Triatna, C. 2010 *Visionery Leadership Menuju sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangewa, Maharuddin. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Pattipawae, D. R. (2011). Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar.*JurnalSasi*, 17(3)
- Rahayu, F. 2020. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru di Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Koto Tengah Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Reva Eka Putri. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Padakantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungandaerah Kota Padang. *Bahana Manajemen Pendidikan*. 1(11), 2-29.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi; Perfektif Organisasi Pemerintah*. Bandung; Fokus Media.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Syafrianti, Iis. (2020). Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Of Educational Administration and Leadership*. 1(1), 7. <http://jeal.ppi.unp.ac.id/index.php/jeal/article/view/37/16>.
- Suteja, A., Marsyidin, S., Gistituati, N., & Nellitawati. (2020). Kepemimpinan Pengurus Harian dengan Loyalitas Anggota Aktif Organisasi di UK-Koperasi Mahasiswa. *Journal of Education Administration and Leadership*, 1(2), 46–51.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.