

STUDI PERSEPSIONAL TENTANG BUDAYA KERJA DIKAITKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN TASIKMALAYA

**LIA YULIA
DOSEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GALUH**

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Studi Persepsi Budaya Kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dengan maksud untuk mengetahui bagaimana kondisi budaya kerja, dan kinerja Pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Metode pengumpulan data dengan cara *explanatory survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data utama. Adapun teknik pengolahan data dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, sedangkan tehnik analisis data menggunakan korelasi dan regresi berganda dimana variabel yang akan diteliti adalah budaya kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa persepsi budaya kerja berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa studi persepsi budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan pada masyarakat, maka hal itu harus terus di tingkatkan dan peran serta pimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja pegawai, maka diperlukan adanya pelatihan-pelatihan, atau program pembinaan dan pengawasan yang kontinyu, untuk memperbaiki kinerja pegawai di lingkungan organisasi supaya meminimalisir keluhan pegawai tentang persepsi budaya kerja.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu ataupun keberadaan sebuah organisasi. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang lahir akibat kemajuan jaman. Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang sangat ketat. Organisasi pada era globalisasi saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional. Dalam sebuah persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategik dibandingkan sumber daya yang lain. Siagian (2006:78) menyatakan bahwa, "Sumber daya manusia adalah harta yang penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan suatu

organisasi tersebut. Salah satu indikator dari profesionalitas sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia itu mempunyai kinerja yang baik".

Pada sistem pemerintahan daerah yang baru, pelaksanaan otonomi daerah secara luas diletakan di Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, bukan kepada Daerah propinsi. Kebijakan ini didasarkan pada pertimbangan, bahwa penyelenggaraan pemerintah yang efisien dan efektif jika antara yang memberi pelayanan dan perlindungan dengan yang diberi pelayanan dan perlindungan berada dalam hubungan yang relatif dekat. Dengan demikian diharapkan pemerintah daerah dapat melaksanakan fungsi pemerintahan umum itu kepada rakyat (publik) secara cepat dan tepat. Namun pada kenyataannya, bahwa selama ini sisi kecepatan dan ketepatan pelayanan kepada masyarakat menunjukkan kurang efisien dan efektif. Hal ini disebabkan karena panjangnya birokrasi dan faktor geografi terutama yang berkaitan dengan masyarakat pedesaan.

Kebudayaan menduduki posisi sentral dalam saluran tatanan kehidupan manusia. Tak ada manusia yang dapat hidup di luar ruang lingkup kebudayaan. Kebudayaan lah yang memberi nilai dan makna pada hidup manusia. Seluruh bangunan manusia dan masyarakat berdiri di atas landasan budaya.

Perubahan secara global telah memacu persaingan yang semakin tajam di berbagai sektor baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional. Untuk mendukung persaingan tersebut, aspek budaya kerja dan motivasi-kerja pegawai serta pelayanan perlu mendapatkan perhatian secara khusus. Budaya kerja pegawai sangat bermanfaat dalam mendukung aktifitas organisasi pemerintahan terutama untuk membangun kembali citra positif aparatur pemerintah yang sedang terpuruk. Melalui budaya diharapkan citra organisasi pemerintah di mata publik baik eksternal publik maupun internal publik semakin positif dan pada akhirnya organisasi pemerintah mendapat dukungan dari publik sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun global.

Pandangan dan tanggapan publik terhadap pemerintah cukup besar, terutama mengenai kasus-kasus yang menunjukkan bagaimana aktivitas organisasi pemerintah. terganggu bahkan terhenti karena tekanan atau mendapat penolakan dari publik dengan melalui perbaikan budaya kerja pegawai kearah profesional, diharapkan kinerja pegawai meningkat untuk mendapatkan dukungan masyarakat yang di lakukan secara baik dan intensif.

Berkaitan dengan hal itu pemerintah telah mengambii langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan seperti dikeluarkannya Keputusan. Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Penganugrahan piala abdi satyabakti bagi Unit Kerja/kantor Pelayanan Percontohan dan Instruksi presiden nomor 1 Tahun 1995 tentang Perbaikan dan Peningkatan Mutu Pelayanan aparatur Pemerintahan kepada Masyarakat. Semua

langkah tersebut hakekatnya di arahkan pada terciptanya organisasi publik yang mampu memberikan pelayanan berkualitas.

Efektifnya suatu organisasi pemerintahan dapat dilihat dari seberapa besar tingkat pemenuhan kebutuhan kepada masyarakat dan tingkat pencapaian tujuan organisasi pemerintah serta tingkat kepuasan pegawai melalui peningkatan kinerja. Hal ini dapat ditandai dengan semakin tingginya tingkat kinerja pegawai.

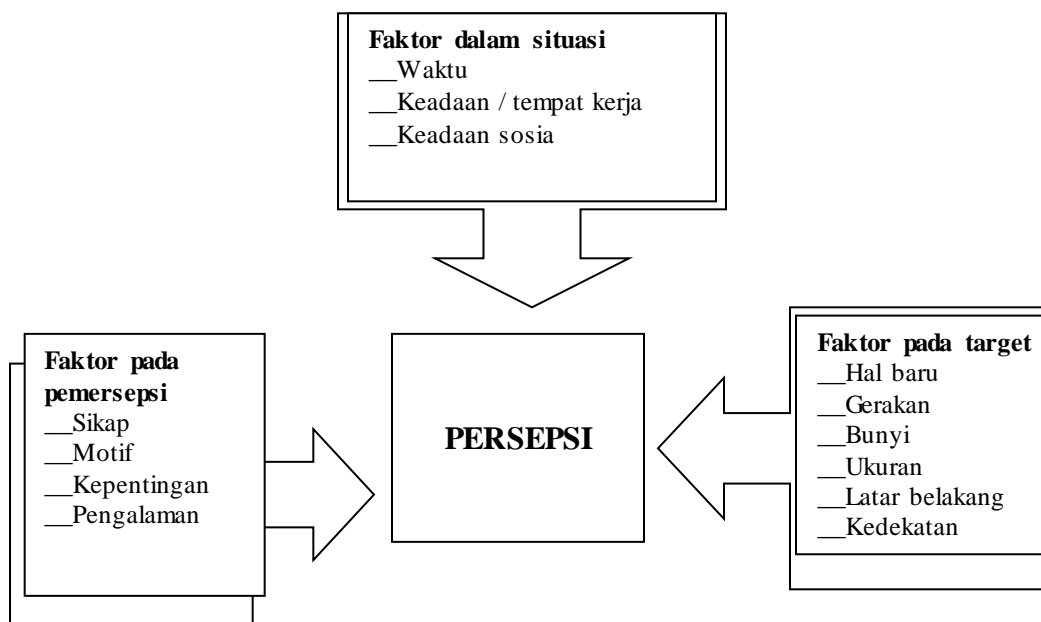
Budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan semangat, kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sehingga pekerjaan dapat dijalankan dengan baik dan memperoleh hasil kerja yang efektif dan efisien. Dengan dianutnya suatu budaya kerja yang kuat oleh para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan hasil yang memuaskan. Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya ditemukan gejala rendahnya kinerja pegawai, diantaranya: Masih adanya ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dengan apa yang diharapkan. Misalnya pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang diharapkan dikarenakan kurangnya komunikasi atau arahan mengenai penyelesaian pekerjaan tersebut. Berdasarkan berbagai kenyataan empirik yang teridentifikasi pada permasalahan diatas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan yang diteliti dan dianalisis dalam pertanyaan penelitian Sejauh mana pengaruh Studi Persepsional tentang budaya kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Tujuan secara umum penelitian ini adalah untuk mengungkapkan seberapa jauh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya.

A. KAJIAN TEORITIS

Persepsi dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 1996:124). Alfian (1985) mendefinisikan persepsi sebagai penghayatan langsung oleh seorang pribadi atau proses-proses yang menghasilkan penghayatan langsung. Persepsi juga dipengaruhi oleh factor pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuan seseorang (Mar'at 1984, 22-23). Manusia mengamati obyek dengan inderanya sendiri yang diwarnai oleh nilai dari kepribadiannya, sedangkan obyeknya dapat berupa kejadian, ide atau situasi tertentu.

Berdasarkan nilai dan norma yang dimiliki seseorang akan terjadi keyakinan terhadap obyek tersebut. Robbins (1996:124-125) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi berdasarkan keberadaan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi itu sendiri, apakah berada di pihak perilaku persepsi,

dalam obyeknya atau target yang dipersepsikan, atau dalam konteks dari situasi dalam mana persepsi itu dilakukan. Sebagaimana gambar berikut:



Gambar
Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi
Sumber : Robbins (1996:126)

Hal tersebut menunjukkan bagaimana pegawai mempersepsikan kerjaberdasarkan nilai dan norma yang dimiliki akan membentuk persepsi tertentumengenai kerja. Dan karenanya setiap pegawai memberikan makna yang berbedadalam memandang nilai-nilai budaya kerja yang ada. Sedangkan hubungan antara persepsi pegawai terhadap nilai, sikap dan perilaku sesuai dengan yang diinginkan dapat terjadi apabila terdapat kesesuaian antara persepsi yang didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini dengan nilai-nilai budaya kerja yang ada.

Budaya berasal dari bahasa Sanskerta yaitu "bhudayah" yang berbentuk dari "budhi" yang berarti budi atau akal. Budaya merupakan perkembangan dan budi-daya yang berarti daya dari budi atau daya dari akal yang berupa Tsa dan karsa. Schein dalam Ndraha (1999 : 43) mendefinisikan bahwa budaya sebagai *"A pattern of shares basic assumptions that the group learned as it solved problem of external adaption and internal integration, that has worked enough to considered valid and therefore, to be taught to new members le correct way to preceive, think and feel in relation to these problems"*.

Mengacu pada pendapat diatas maka dapat dipahami bahwa budaya merupakan suatu pola asumsi dasar bersama dalam suatu kelompok untuk

berintegrasi dan memecahkan masalah-masalah selanjutnya diajarkan kepada anggota baru sebagai cara pandang,berfikir, dan berperasaan sama terhadap masalah-masalah tersebut diperlukan kajian budaya. Secara umum Aryandini (2000 : 67) membagi budaya menjadi tiga wujud yaitu:

1. Kompleks gagasan dan pikiran manusia. Wujud ini di sebut system budaya sifatnya abstrak,tidak dapat di lihat dan letaknya ada di dalam kepala masing – masing orang yang menganut nya. Disebut system budaya karena gagasan dan fikiran tersebut tidak merupakan kepingan-kepingan yang terlepas melainkan saling berkaitan berdasarkan asas-asas yang sangat erat hubungannya sehingga menjadi system gagasan dan fikiran yang relative mantap dan kontinyu .jika masyarakat menyatakan gagasannya dalam bentuk tulisan maka wujud budaya itu berada dan dapat ditangkap dalam bentuk karangan – karangan dan buku-buku yang di hasilkan masyarakat itu.sistem budaya ini berfungsi sebagai tata kelakuan yang mengatur,mengendalikan dan member arah kepada kelakuan dan perbuatan manusia dalam masyarakat yang di sebut adat,kelakuan,atau adat istiadat.
2. Kompleks prilaku berpola,berupa aktifitas manusia yang saling berinteraksi ,sifatnya kongkrit dapat diamati dan diobserpasi .wujud ini di sebut system social.sistem social ini tidak dapat di lepaskan dari system budaya .adapun bentuknya pola-pola aktifitas tersebut di tentukan atau di tata oleh gagasan-gagasan yang berada dalam kepala manusia. Karena manusia saling berinteraksi maka pola aktifitas dapat pula menimbulkan gagasan ,konsep dan pikiran baru.
3. Benda hasil karya manusia yang di sebut wujud kebudayaan fisik.

Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa keberhasilan kerja berakhir dari nilai-nilai yang tercermin dalam sikap dan prilaku yang menjadi kebiasaan pegawai. Nilai-nilai ini bermula dari adat kebiasaan, agama, norma, kaidah yang menjadi keyakinannya dalam sikap dan perilaku kerja organisasi. Karena sikap dan perilaku dimaksud berkaitan dengan kerja, maka akan terbentuk suatu budaya kerja dalam berorganisasi. Lebih lanjut, Triguno (1999 : 3) mendefinisikan konsep budaya kerja secara lebih rinci yaitu :

Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai **yang** menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap, perilaku kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut pendapat Don Harvey and Robert Bruce (1996 : 140), kinerja Adalah "*Performance may be defined as the accomplishment of an employee or -agers assigned duties and the outcomes produced on a apecifled time period*"

kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan pegawai atau manajer mengeijikan tugas menghasilkan suatu keluaran dalam waktu yang telah ditentukan. Disini dituntut seorang pimpinan memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah sehingga hasil yang didapatkan akan maksimal. Selanjutnya masih menurut Don Harvey dan Robert Bruce (1996 : 140), pengukuran kinerja menggambarkan: *"formance appraisal review or evaluations refers to a systematic description and individuals jobs performance"*.

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi suatu deskripsi dan gambaran sistematis dari kinerja seseorang. Untuk mengetahui kinerja seseorang harus teliti dan objektif sehingga diperlukan manajemen kinerja, situasi dengan pendapat Don Harvey dan Bruce (1996 : 140) bahwa *"Performance management refers to the total system of gathering information, the review and feedback to the individual, and storing information to improve organizational effectiveness"*.

Sejalan dengan pendapat di atas Werther dan Keith Davis (1996 : 341) berpendapat bahwa pengukuran kinerja adalah : *performance appraisal is the process by which organizations evaluate individual job performance appraisal are about employee performance and accountability"*.

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa manajemen kinerja merupakan total dari suatu kumpulan sistem informasi, gambaran dan umpan baliknya pada tiap individu dan memasukkan informasi untuk memperbaiki efektivitas organisasi. Sedangkan pengertian kinerja menurut Inpres Nomor 7/1999 adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi, dan visi organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka kinerja sama dengan:

- Performance
- Penampilan
- Penampilan cara-cara menghasilkan sesuatu dan hasil yang di peroleh
- Aktifitas kerja mencapai hasil
- Berkenaan dengan hasil yang di capai
- Unjuk kerja menghasilkan sesuatu

B. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitiannya adalah Studi Persepsi tentang Budaya Kerja di kaitkan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Populasi penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah para Kepala & Stafnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Sampel yang akan diambil adalah Kepala Dinas beserta Staf dari Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan dikerjakan dengan teknik random sampling.

Penelitian tentang Studi Persepsional tentang Budaya Kerja di kaitkan dengan Kinerja Pegawai, dengan metode deskriptif yaitu merupakan istilah umum yang mencakup berbagai teknik deskriptif, diantaranya ialah penyelidikan yang menuturkan, menganalisa dan mengklasifikasi penyelidikan dengan tehnik survey, inteview, angket, observasi, atau dengan teknik test antara lain : studi kasus, studi komparatif dan studi waktu dan gerak, analisis kuantitatif, studi kooperatif atau operasional. (Surakhman,1991: 139).

Dari penelitian ini, informasi penting berkaitan dengan penelitian diperoleh melalui kuisisioner dengan wawancara, studi literatur.dari obsevasi. Melalui metode yang digunakan, variabel-variabel penelitian dijabarkan dalam indikator yang dapat diukur secara kuantitatif sehingga hipotesis dapat diuji secara statistik.

Desain penelitian atau rancangan penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif yaitu dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan secara meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak atau nyata, general dan universal.

Sesuai dengan judul penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya, dapat dikemukakan suatu variabel penelitian yaitu Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan tabel operasional sebagai berikut :

Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	SKALA
1	2	3	
Persepsi Budaya Kerja	Adalah suatu proses dimana individu-individumengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 1996:124). Alfian (1985) mendefinisikanpersepsi sebagai penghayatan langsung oleh seorang pribadi atau proses-proses yangmenghasilkan penghayatan langsung.	1) Pengalaman 2) proses belajar 3) cakrawala 4) pengetahuan seseorang 5) Adat istiadat 6) Norma –norma 7) Nilai – nilai 8) Orientasi	Ordinal
Kinerja Pegawai	Adalah keberhasilan pegawai atau manajer mengejakan tugas menghasilkan suatu keluaran dalam waktu yang telah ditentukan	1). Rajin 2). Motivasi 3). Komitmen 4). Disiplin 5). Tanggung Jawab 6). Kreatif 7). Inovatif	Ordinal

C. HASIL ANALISIS DATA

Budaya kerja dinas pendidikan kab. tasikmalaya sebagai salah satu central pusat pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dan sebagai ujung tombak pusat kendali pendidikan Kabupaten Tasikmalaya ini dituntut untuk memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan yang lebih baik. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Pengujian menggunakan program SPSS. 16 for Windows. Semua pengujian dilakukan pada taraf nyata 0,05.

Interpretasi hasil pengujian melalui analisis korelasi dan regresi berganda untuk (X_1) terhadap (Y) dengan Program SPSS versi 16.0 adalah :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.200 ^a	.040	.020	3.062	.040	2.004	1	48	.163

a. Predictors: (Constant), budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel *Summary* diketahui bahwa besarnya pengaruh antara variabel (X_1) terhadap (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.200 dan koefisien Determinasi (Rsquare) sebesar 0.040 (adalah pengkuadratan dari nilai $0.200^2 = 0.040$). hal ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) dipengaruhi sebesar 4 % oleh budaya kerja (X_1), sedangkan sisanya $100\% - 4\% = 96\%$ dipengaruhi oleh sebab-sebab lain. Semakin kecil Rsquare semakin lemah hubungan kedua variabel. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa (X_1) rendah pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova ditampilkan hasil yang diperoleh:

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.792	1	18.792	2.004	.163 ^a
	Residual	450.028	48	9.376		
	Total	468.820	49			

a. Predictors: (Constant), budaya kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai $F=2.004$ dengan tingkat probabilitas sig. 0,163. Oleh karena probabilitas (0,163) jauh lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Berdasarkan harga

$F_{tabel} = 4.045$ dibandingkan dengan harga F_{hitung} jauh lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan H_a ditolak.

Untuk menguji konstanta dan variabel dependen (Y) dengan menggunakan kriteria uji koefisien regresi dari variabel (X_1) terhadap (Y) sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.746	2.994		14.613	.000
budaya kerja	.135	.095	.200	1.416	.163

a. Dependent Variable: kinerja

Hasil dari uji *Coefficients* diperoleh nilai konstanta = 43.746 dan nilai B = 0.135 serta harga t_{hitung} dan tingkat signifikan = 0.163. Maka dari tabel koefisien diperoleh persamaan perhitungan regresi sederhana $\hat{Y} = a + bX_1 = 43.746 + 0.135X_1$.

Koefisien regresi sebesar 0.135 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor (X_1) diprediksi akan memberikan peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.135.

Uji signifikansi

- Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen (kualitas pelayanan).
- Persamaan regresi ($\hat{Y} = a + bX_1 = 43.746 + 0.135X_1$). Persamaan ini akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen, maka dilakukan uji signifikansi apakah budaya kerja benar-benar dapat memprediksi kinerja pegawai di masa mendatang.

1. Hipotesis berdasarkan uji t dengan rumusan statistik sebagai berikut :

$$H_a : P_{yx1} \neq 0$$

$$H_o : P_{yx1} = 0$$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

H_a : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_o : Budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan ; dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} :

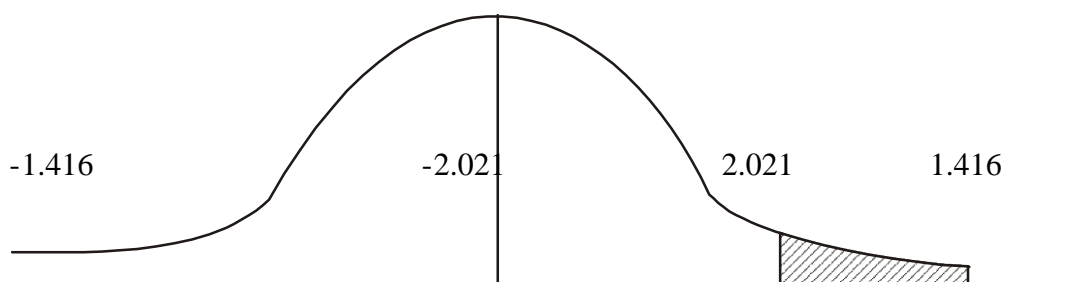
- Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Nilai dari tabel korelasi diperoleh $t_{hitungX_1} = 1.416$.

Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria ;

- Tingkat signifikan ($\alpha = 0.05$) uji untuk dua pihak
- Df atau dk (derajat kebebasan) $N-2$ atau $50-2 = 48$
- Sehingga didapat $t_{\text{tabel}} = 2.021$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{\text{hitung}X_1} = 1.416$ sedangkan $t_{\text{tabel}} = 2.021$ maka H_a ditolak artinya H_0 diterima artinya koefisien regresi tidak signifikan. Artinya **budaya kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.**



Gambar

Grafik Regresi Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja pegawai

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian sub-sub hipotesis dapat disimpulkan bahwa : Persepsi budaya cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya kinerja pegawai memiliki hasil nilai yang cukup dalam peningkatan kinerja pegawai, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka budaya kerja perlu di tingkatkan lagi . Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah Dalam rangka menguatkan persepsi budaya kerja pegawai indicator bertanggung jawab, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas kewajibannya, maka perlu di lakukan upaya-upaya yang dapat mengurangi hal-hal yang dapat mengurangi tindakan- tindakan pegawai di luar prosedur dan system yaitu dengan cara sistem pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar PrabuMangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. RemajaRosdakarya.
- A.A. Anwar PrabuMangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit PT. RemajaRosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, CV. Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibun Melayu, SP, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Masagung, Jakarta

- Kaloh J., 2002, *Mencari bentuk Otonomi Daerah : Suatu Solusi dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan tantangan global*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Lukman, Sampara, 1999, *Manajemen Kualitas Pelayanan*, STIA-LAN Press, Jakarta.
- Ndraha Taliziduhu, 1989, *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, LP3ES, Jakarta