

# BUDAYA KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DONGGALA

Dian Purnamasari

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

## Abstract

*This research aims at describing employee work culture in regional secretariat organization of Donggala Regency. The method used in this research is descriptive qualitative. The data were collected through observation, interview, and documentation. There were 5 informants that selected purposively. Approach used in this research is work culture from Stefans P. Robbins covering: discipline, openness, respect, cooperation. The result of this research shows that employee work culture has not been productive yet. The result of this research shows that there are some aspects that influence the employee's work cultures, such as: less discipline to the procedure and time. However, the ability of sharing and receiving information, between work partners is good, respect to each other, respect to their own duty, and responsibility among partners, cooperation in sharing and receiving help are already good as well.*

**Keywords :** *Work Culture, Employee, Disciplining, Honesty, Respect, Each Other and Togethers*

Penyelenggaraan Otonomi Daerah dimaksudkan untuk memajukan pembangunan yang meliputi semua segi kehidupan dan penghidupan. Keberhasilan daerah dalam mengimplementasikan otonomi daerah tidak didasarkan pada pungutan yang sangat tinggi melainkan pelaksanaan kewenangan yang arif dengan memobilisasi dukungan sumber daya untuk kepentingan implementasi. Diharapkan dengan kewenangan tersebut, daerah akan menjadi kreatif untuk menciptakan kelebihan-kelebihan terutama dalam bidang ekonomi dan pembangunan daerah.

Sampai saat ini aparat birokrasi pemerintah sebagai pilar utama pembangunan otonomi daerah, belum sepenuhnya melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang dibebankan kepadanya berdasarkan norma-norma yang ditetapkan dan diharapkan oleh masyarakat. Kondisi ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi sehingga semakin lama semakin parah dan berakibat pada tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah menurun.

Menyadari pentingnya peranan pegawai tersebut, pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai

sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Bagi Sekretariat Daerah sebagai organisasi yang mengemban fungsi koordinasi dan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat/instansi vertikal pemerintah daerah maka penilaian kinerja bagi aparatur organisasi memiliki arti yang sangat penting terutama dalam upaya melakukan perbaikan-perbaikan pada masa yang akan datang. Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan, motivasi, dan guna penyesuaian anggaran organisasi.

Masalah budaya kerja pegawai saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan birokrasi. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan dan waktu kerja yang kurang pada pegawai, ditambah lagi masalah perilaku dan kerjasama

pegawai yang kurang baik, yang mengakibatkan kinerja secara keseluruhan organisasi, serta keterbukaan pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang kurang baik, hal ini sesuai dengan indikator penilaian budaya kerja yang dikemukakan oleh Robins dalam Tika (2006:34).

Berdasarkan uraian tentang budaya kerja diatas, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang penerapan nilai budaya kerja terhadap pegawai / aparatur negara. Untuk itu peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Budaya Kerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala”. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini dikemukakan dalam bentuk pertanyaan yaitu : *Bagaimana Budaya Kerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala ?* Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan Budaya kerja pegawai pada Bagian Organisasi Ketatalaksanaan Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala. Sedangkan manfaat penelitian dibagi 2, yaitu manfaat teoritis : Memberikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya tentang budaya kerja pegawai, dan Manfaat praktis : Memberikan masukan, pertimbangan atau informasi bagi pihak pegawai bagian organisasi ketatalaksanaan Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala.

### **Konsep Budaya Kerja**

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Selanjutnya, Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap

perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang sarang, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan sebuah organisasi, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing – masing.

Oleh Hadari Nawawi (2003:65), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Supriadi dan Guno, 2014: 31). Sedangkan Paramita dalam Ndraha (2005:29), mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Jerome Want dalam Suud (2007:42) menyatakan bahwa budaya kerja adalah sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki orang dalam organisasi tentang kemampuan bersaing, dan bagaimana mereka bertindak. Dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dan jasa pelanggan sebagai imbalan atas penghargaan finansial.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita – cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “ Kerja atau Bekerja“. (Triguno dan Supriyadi 2009: 8). Menurut Ndraha (2005:32), budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 unsur, yaitu :

- 1 Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata – mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- 2 Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati – hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

1. meningkatkan jiwa gotong royong
2. meningkatkan kebersamaan
3. saling terbuka satu sama lain
4. meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. meningkatkan rasa kekeluargaan
6. membangun komunikasi yang lebih baik
7. meningkatkan produktivitas kerja

8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002, didefinisikan bahwa budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai – nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Menurut Wibowo (2010:9), Budaya kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi organisasi, dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai – nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

### Aspek – Aspek Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu sendiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menjangkut masalah organisasi. Robins dalam Tika (2006:34) bahwa ciri yang dimaksud aspek – aspek budaya, antara lain :

- a. Disiplin yaitu Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- b. Keterbukaan yaitu Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada semua mitra kerja untuk kepentingan organisasi.
- c. Saling Menghargai yaitu Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- d. Kerjasama yaitu Kesediann untuk memberi dan menerika kontribusi dari dan atau

kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif dengan memberikan gambaran yang jelas tentang fokus sebuah penelitian. Pendekatan kualitatif berdasarkan pendapat Bogdan & Taylor dalam Prastowo (2012:20) yang mengartikan dan memahami metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Satori dan Komariah (2012:16) Mendefinisikan Penelitian Kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata –kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Purposive dalam Penentuan Informan, adalah orang – orang yang mengetahui langsung Budaya Kerja di bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. Sehingga informan dalam penelitian ini sebanyak 5 orang.

Dalam penelitian ini jenis data yang dibutuhkan ada 2 macam yaitu data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan. Dan data sekunder yaitu merupakan data pendukung dari data primer yang digunakan untuk kepentingan analisis yang diperoleh dari Bagian Organisasi Pemda Kab. Donggala, serta melalui penelusuran literatur perpustakaan dan dokumen-dokumen.

Analisis data menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2012; 91) dengan prosedur reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Reduksi Data (pengurangan data). Proses reduksi bertujuan menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu,

mengorganisasi bahan empirik sehingga dapat diperoleh kategori-kategori tematik. 2). Display data (penyajian data). Setelah data disajikan, karena masih ada data yang kurang maka pengumpulan data dilapangan dilakukan kembali sampai data menjadi lengkap. 3). Menarik kesimpulan/verifikasi. Selanjutnya analisis disusun dan diarahkan pada fokus penelitian untuk disimpulkan dan kesimpulan harus diverifikasi selama penelitian berlangsung agar memudahkan pada kesimpulan akhir.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Dalam Peraturan Bupati Donggala No. 26 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala Pasal 36 disebutkan bahwa Bagian Organisasi mempunyai tugas :

- a. melaksanakan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan;
- b. melaksanakan analisis dan penyiapan rancangan kebijakan serta pelayanan administrasi dalam Bagian kelembagaan dan ketatalaksanaan, analisis jabatan serta administrasi kepegawaian;
- c. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Pasal 36, Bagian Organisasi mempunyai fungsi :

- a. pengumpulan dan pengolahan data serta menyiapkan bahan pembinaan dan penataan kelembagaan;
- b. pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan ketatalaksanaan meliputi tata kerja, metode kerja dan prosedur kerja;
- c. pengumpulan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan penertiban aparatur Negara.
- d. Pelaksanaan analisis Jabatan dan penyiapan rancangan kebijakan serta

pelayanan administrasi penataan dan pembinaan kelembagaan dan ketatalaksanaan;

- e. Pelaksanaan analisis dan penyiapan rancangan kebijakan serta pelayanan dan pengelolaan administrasi kepegawaian sekretariat daerah.

Untuk mengetahui penilaian dari informan terhadap budaya kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, peneliti telah melakukan wawancara mendalam terdiri dari 4 aspek, yaitu pertama : Aspek Kedisiplinan, Keterbukaan, Saling Menghargai, dan Kerjasama, seperti yang dikemukakan oleh Robins dalam Tika (2006:34).

Budaya Kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, dengan melihat 4 aspek diatas, dengan melakukan wawancara melibatkan beberapa informan yang dianggap mengetahui dan mengerti masalah – masalah yang diteliti. Informan yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari: Unsur dari pimpinan bagian Organisasi Setda Kabupaten Donggala, unsur kepala Sub. bagian organisasi, dan pegawai bagian organisasi.

Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dari aspek kedisiplinan sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Kaspul Anwar yang merupakan Kepala Bidang Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, yang mengemukakan bahwa :

*“ Para pegawai di Bagian Organisasi belum bekerja sesuai dengan Standar Operasional yang ditentukan, karena Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Bagian Organisasi belum memahami secara maksimal tentang tugas pokok dan fungsinya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan PNS pada Bagian Organisasi tersebut khususnya PNS yang memiliki klasifikasi pendidikan dan disiplin ilmu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Wawancara, 23 Maret 2015)“.*

Wawancara ini menunjukkan bahwa budaya kerja pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala yang dalam hal ini tentang ketaatan prosedur kerja masih belum optimal, dikarenakan masih jauh memahami tentang tugas pokok dan fungsinya, sehingga masih bekerja secara dadakan. Hal ini mengakibatkan kegiatan di Bagian Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala belum dilakukan secara profesional .

Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dari aspek keterbukaan sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Rayusman, sebagai Kepala Sub. Bagian Ketatalaksanaan, yang mengungkapkan bahwa ;

*“ pegawai di sub. Bagian ketatalaksanaan sudah sering memberikan informasi kepada rekan kerjanya disub.Bagian lainnya, yang merupakan perintah dari atasan.”* (Wawancara, 23 Maret 2015).

Wawancara ini menunjukkan bahwa para pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala khususnya disub.Bagian Ketatalaksanaan sudah baik, khususnya menjangkut adanya perintah atasan yang harus segera dikerjakan, sehingga instruksi atas bisa segera diselesaikan secara baik oleh pegawai yang mempunyai tugas sesuai perintah yang diberikan oleh atasan.

Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dari aspek saling menghargai sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Makmur Dg. Malewa, sebagai Kepala Sub Kepegawaian pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, yang mengatakan bahwa :

*“ para pegawai disini belum ada yang kami peringati menyangkut tentang etika. Mereka sudah bisa saling menghargai sesama staf,*

yang tugas pokoknya sudah diatur oleh pimpinan.” (Wawancara, 23 Maret 2015).

Dari Wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa Budaya Kerja pegawai Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dalam hal ini saling menghargai antara sesama staf sudah berjalan dengan baik. Saling pengertian sesama staf menjadi kunci dari kesuksesan program pembangunan, sehingga belum ada pegawai yang diberi peringatan atas tindakan etika yang tidak saling menghargai.

Untuk mengetahui apakah Budaya Kerja pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dari aspek saling menghargai sudah baik, dapat dilihat bawah ini, yang dikutip dari pendapat informan yang bernama Moh. Safar, sebagai staf Sub. Bagian Kelembagaan Ketatalaksanaan, yang menyebutkan bahwa :

*“ kami selama menjadi pegawai disini, selalu mengedepankan sikap untuk saling memberi bantuan, agar nantinya bisa memudahkan tugas pokok kami masing – masing, pastinya kami juga membutuhkan bantuan suatu saat nanti. “* (Wawancara, 25 Maret 2015)

Hasil Wawancara tersebut, menunjukkan bahwa sikap saling memberi bantuan kepada sesama rekan kerja sudah terjadi di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, yang akan memudahkan tugas pokok para pegawai, sehingga semangat kerjasama menjadi penting untuk terus dikembangkan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai, yang akan memberikan semangat kebersamaan sesama rekan kerja di Organisasi.

### **Pembahasan**

Dengan mengetahui penilaian informan terhadap Budaya Kerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala diatas, yang telah peneliti lakukan wawancara mendalam terhadap 4 konsep budaya kerja yaitu: Kedisiplinan, keterbukaan, saling

menghargai, dan kerjasama (Robins dalam Tika, 2006:34).

Dari hasil wawancara dan Wawancara peneliti terhadap informan, yang terdiri dari unsur pimpinan dan staf Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala pada tanggal 23 dan 25 Maret 2015, peneliti dapat menguraikannya sebagai berikut :

#### **1. Kedisiplinan**

Menurut Robins dalam Tika (2006:34), disiplin adalah perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun di luar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang – undangan, prosedur kerja, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. Dari banyak indikator kedisiplinan, peneliti memilih 2 indikator yang dijadikan sebagai bahasan dalam penelitian ini yaitu prosedur kerja dan waktu kerja.

Dari 5 informan yang diwawancarai, semuanya menyatakan bahwa dari segi kedisiplinan pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala masih kurang baik, dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain pemahaman pegawai tentang tugas pokok dan fungsinya yang masih rendah, dan disiplin atas waktu kerja yang masih jauh dari aturan yang berlaku.

#### **2. Keterbukaan**

Robins dalam Tika (2006:34) mendefenisikan keterbukaan adalah Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada semua mitra kerja untuk kepentingan organisasi. Sehingga peneliti membuat indikatornya adalah Memberi dan Menerima Informasi Antara Mitra Kerja. Dari 5 informan yang diwawancarai, semuanya menyatakan bahwa keterbukaan pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala sudah baik, hal ini dipengaruhi oleh sifat

pegawai yang rela memberi dan menerima informasi dari sesama rekan kerja mereka, sehingga memudahkan untuk kepentingan organisasi.

### 3. Saling Menghargai

Robins dalam Tika (2006:34) menjelaskan bahwa yang dimaksud saling menghargai adalah perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Indikatornya adalah Penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja

Dari 5 informan yang diwawancarai, semuanya menilai bahwa sikap saling menghargai pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala sudah baik, hal ini disebabkan pegawai saling pengertian terhadap individu sama mitra kerja.

### 4. Kerjasama

Kerjasama menurut Robins dalam Tika (2006:34) adalah kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target organisasi. Indikatornya adalah: Memberi dan Menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja.

Dari 5 informan yang diwawancarai, semuanya menilai bahwa sikap pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala sudah bekerjasama dengan baik, hal ini dibuktikan dengan lancarnya pelayanan terhadap pegawai dalam mengurus

Daerah Kabupaten Donggala terhadap prosedur dan waktu kerja masih kurang baik, keterbukaan pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dalam memberi dan menerima informasi sesama rekan kerja sudah cukup baik, saling menghargai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala terhadap individu, tugas dan tanggungjawab sesama rekan kerja sudah cukup baik, dan kerjasama pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala dalam memberi dan menerima bantuan dari sesama rekan kerja sudah cukup baik.

Oleh karena itu penelitian ini menyarankan untuk diperhatikan yaitu ; **Saran Teoritis** : Perlunya penelitian lanjutan tentang budaya kerja pegawai yang jangkauannya lebih besar dari sekedar Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Donggala dan Perlunya kajian yang lebih mendalam tentang indikator – indikator budaya kerja yang lebih banyak dalam menghasilkan penelitian yang lebih luas. **Saran Praktis** : Perlunya penegasan pimpinan kepada para pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala terhadap prosedur dan waktu kerja, Perlunya menumbuhkan kembangkan sikap saling terbuka para pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, Perlunya untuk terus menumbuhkan kesepahaman dan saling menghargai para pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala, Perlunya peningkatan sikap kerjasama pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, bahwa : *Budaya Kerja Pegawai pada bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Donggala belum baik*, karena beberapa aspek yang mempengaruhinya, yaitu kedisiplinan pegawai di Bagian Organisasi Sekretariat

## UCAPAN TERIMA KASIH

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Jans Wilianto Masila, M.S dan Dr. Abu Tjaiya, M.Si atas segala bimbingan, koreksi dan motivasinya sehingga bisa menyelesaikan artikel ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Hadari Nawawi, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Gajah Mada University Press, Yogyakarta,
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002,
- M,Suud, Alkarhani, 2007 , *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai*, Depdiknas, Jakarta.
- Ndraha, Talidziduhu, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prastowo, Andi, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif (Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Satori dan Komariah, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Supartono, 2004, *Ilmu Budaya Dasar*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Supriyadi & Guno, 2014, *Budaya Kerja, Melalui*  
[http://id.wikimedia.org/wiki/budaya kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)
- Stoners, James A,F, dkk, 1996, *Manajemen, PT, Indeks Gramedia Grup*, Jakarta.
- Tika, Prabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triguno dan Supriyadi, Gering, 2009, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Lembaga Administrasi Negara (LAN), Jakarta.