

ABSTRAK

Bedasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, masalah utama dalam penelitian ini adalah belum tercapainya kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum tercapai diduga disebabkan salah satunya oleh budaya organisasi yang belum berjalan secara maksimal.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analisis. Metode deskriptif analisis yaitu metode yang memusatkan pada saat penelitian berlangsung dengan menggambarkan kejadian-kejadian atau peristiwa-peristiwa yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data dan fakta yang diperoleh dari lapangan kemudian dianalisis sehingga dari data yang diperoleh dapat diambil suatu kesimpulan yang diperlukan untuk memecahkan masalah tersebut.

Hasil temuan peneliti ini menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tinggi yakni 72,2% untuk tercapainya kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung. Jadi faktor lain yang tidak diukur mempunyai pengaruh yang sangat lemah terhadap tercapainya kinerja pegawai.

Hambatan-hambatan yang dihadapi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yaitu kurangnya sistem pengawasan dalam organisasi serta kurangnya ketegasan peraturan dalam organisasi sehingga pegawai melakukan penyimpangan dalam pekerjaan dan kurangnya kebanggaan para pegawai terhadap organisasi dan bagiannya ini disebabkan karena pimpinan kurang memberikan penghargaan (reward) kepada para pegawai yang berprestasi sehingga para pegawai kurang termotivasi.

Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut diantaranya pimpinan berusaha meningkatkan sistem pengawasan secara langsung dengan cara pimpinan memberikan himbauan dan aturan kepada para pegawai untuk membiasakan diri selalu berada diruang kerja ketika jam kerja walaupun mungkin tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan dan memberikan imbalan kepada pegawai yang berprestasi seperti reward kepada pegawai yang berprestasi .

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk melaksanakan budaya organisasi bisa dilakukan melalui karakteristik utama seperti, inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integritas, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi guna tercapainya kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Kota Bandung yang optimal.

ABSTRACT

Based on the results of the study conducted by researchers at the Ministry of Religious Affairs Office of the city of Bandung, the main problem in this study is not yet achieved the performance of employees. Employee performance has not been achieved sala thought to be caused only by an organizational culture that has not run optimally.

This research method using descriptive analysis. Descriptive analysis method is a method that focuses on research was conducted to describe the events or events that are used to search for and collect the data and facts obtained from the field and analyzed so that the data obtained can be drawn a conclusion that is needed to solve the problem ,

The findings of this research show that there are positive influence of organizational culture on employee performance. An organizational culture that has a high impact 72.2% to reach working employees of the Ministry of Religious Office of Bandung. So other factors not measured very weak influence on the achievement of employee performance.

Barriers faced organizational culture in improving the performance of employees of the Ministry of Religious Office of Bandung, namely the lack of surveillance systems in the organization as well as a lack of firmness regulation in the organization so that employees do irregularities in pekejaan and lack of pride the employees of the organization and its parts is due to the leadership failed to give awards (reward) to employees who excel so employees are less motivated.

Efforts are being made to overcome those barriers among leaders trying to improve the system of direct supervision by way of leadership membeikan appeals and rules to employees to familiarize themselves always be diruang work while at work even though there may not be work to be done and reward to employees who excel as rewards to employees who excel.

The study concluded that in order to carry out the organization's culture can be done via the main characteristics such as, individual initiative, tolerance to high-risk behavior, direction, integrity, management support, control, identity, reward systems, tolerance of conflict and communication patterns in order to achieve the performance of employees of the Ministry religion Office Bandung optimal.

RINGKESAN

Bedasarkan kenging panalungtikan anu dipigawe peneliti di Kementerian Ageman Kantor Dayeuh Bandung, masalah utama dina panalungtikan ieu teh tacan kahontal na kinerja pagawe. Kinerja pagawe anu tacan kahontal disangka jalaran sala hiji na ku budaya organisasi anu tacan mapan sacara maksimal.

Metode panalungtikan ieu ngagunakeun panalungtikan deskriptif analisis. Padika deskriptif analisis yaktos padika anu memusatkeun dina wanci panalungtikan lumangsung kalawan ngagambarkeun kajadian-kajadian atawa kajadian-kajadian anu dipake kanggo pilari sarta ngumpulkeun data sarta fakta anu ditampa ti lapang saterusna dianalisis ku kituna ti data anu ditampa tiasa dicokot hiji kacindekan anu diperlukeun kanggo meupeuskeun masalah kasebat.

Hasil timuan peneliti ieu nununjukeun, yen aya pangaruh anu positif antawis budaya organisasi ka kinerja pagawe. Budaya organisasi ngabogaan pangaruh anu luhur nyaeta 72,2% kanggo kahontal na kinerja pagawe Kementerian Ageman Kantor Dayeuh Bandung. Janten faktor sanes anu henteu diukur ngagaduhan pangaruh anu lemah pisan ka kahontal na kinerja pagawe.

Hambatan-tahanan anu disanghareupan budaya organisasi dina ngaronjatkeun kinerja pagawe Kementerian Ageman Kantor Dayeuh Bandung yaktos kirang na sistem pengawasan dina organisasi sarta kirang na ketegasan aturan dina organisasi ku kituna pagawe ngalakukeun penyimpangan dina pekejaan sarta kirang na kareueus para pagawe ka organisasi sarta haturan na ieu jalaran margi pupuhu kirang mikeun pangajen (reward) ka para pagawe anu berprestasi ku kituna para pagawe kirang termotivasi.

Usaha-usaha anu dipigawe kanggo nungkulan tahanan-tahanan kasebat diantarana pupuhu usaha ngaronjatkeun sistem pengawasan sacara langsung ku cara pupuhu membeikeun himbauan sarta aturan ka para pagawe kanggo ngabiasakeun diri sok aya diruang damel sabot tabuh damel sanaos manawi teu aya pagawean anu kedah dipigawe sarta mikeun imbalan ka pagawe anu berprestasi sepertos reward ka pagawe anu berprestasi.

Penelitian ieu menyimpulkeun yen kanggo milampah budaya organisasi tiasa dipigawe ngaliwatan karakteristik utama sepertos, alpukah individual, toleransika tindakan beresiko, arah integritas, pangrojong manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi ka konflik sarta pola-pola komunikasi guna kahontal na kinerja pagawe Kementerian Ageman Kantor Dayeuh Bandung anu optimal.