

ABSTRAK

Ihyani Malik. *Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar* (dibimbing oleh Rakhmat, Syamsu Rijal, dan Amiruddin Tawe).

Penelitian ini mendeskripsikan tiga masalah, yaitu: (1) budaya organisasi pemerintah daerah Kabupaten Takalar, (2) kinerja organisasi pemerintah daerah kabupaten Takalar, dan (3) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kabupaten Takalar.

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif kualitatif-kuantitatif*, dengan strategi *concurrent embedded* dan kualitatif sebagai metode primer. Instrumen yang digunakan adalah: pedoman wawancara, lembar observasi, dan dokumentasi untuk penelitian kualitatif dan kuesioner untuk kuantitatif.

Untuk budaya organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Secara garis besar ada dua faktor yang secara kuat berperan dalam budaya organisasi dan kinerja organisasi Pemda Kabupaten Takalar yaitu: (a) faktor kearifan lokal (budaya Makassar), dan (b) faktor kebijakan penguasa (kebijakan politik), (2) Faktor kearifan lokal dan faktor kebijakan penguasa ada yang memperkuat budaya organisasi dan ada yang justru melemahkan budaya organisasi di lingkungan Pemda Kabupaten Takalar, (3) Berdasarkan karakteristik konseptual, budaya organisasi yang dianut oleh Pemda Kabupaten Takalar memiliki ciri: (a) lemah pada karakter inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*), (b) lemah pada karakter perhatian terhadap detail (*attention to detail*), (c) lemah pada karakter berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), (d) kuat pada karakter berorientasi kepada manusia (*people orientation*), (e) kuat pada karakter berorientasi tim (*team orientation*), (f) lemah pada karakter agresif (*aggressiveness*), dan (g) kuat pada karakter stabil (*stability*), (4) Berdasarkan empat indikator yang disesuaikan kearifan lokal budaya Makassar (*abbulo sibatang*, *barani*, *sipakatau/sipangngaliki*, dan *sipakainga*) selama ini diperlihatkan oleh para pegawai yaitu: (a) bekerjasama secara tim (*abbulo sibatang*) dengan saling membantu antar seksi atau bagian dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi lembaga atau instansi tersebut, (b) berani mengambil resiko (*barani*) dengan jiwa berani dan terampil serta bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan tupoksi, tetapi dalam hal inovasi dan kreasi keberanian itu belum tampak, (c) saling menghargai (*sipakatau/sipangngaliki*) sesama pegawai, baik dari segi umur maupun dari segi senioritas dalam bekerja, meskipun atasan mereka lebih muda atau lebih junior, dan (d) saling mengingatkan (*sipakainga*) di antara pegawai tentang tugas yang diberikan kepadanya dalam bentuk individu maupun tim kerja, ketepatan waktu penyelesaian dan kualitas pekerjaannya. (5) Tipe budaya organisasi Pemda Kabupaten Takalar adalah kombinasi *Caring-Apathetic Culture* dengan ciri: (a) penghargaan diberikan terutama berdasarkan permainan politik dan manipulasi orang-orang lain, (b) perhatian terhadap hubungan antar manusia tinggi, dan (c) penghargaan lebih

didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni, dan bukan didasarkan atas kinerja pelaksanaan tugas.

Untuk kinerja organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa, deskripsi kinerja organisasi melalui kinerja individu dan kinerja tim pada masing-masing instansi untuk mewujudkan tujuan organisasi sudah berjalan dengan baik, ditandai dengan beberapa hal: (1) *input* berupa sumber daya yang dimiliki mendukung kinerja organisasi, (2) *output* berupa pencapaian tupoksi pada masing-masing pegawai telah terlaksana dengan baik, (3) *outcomes* berupa hasil (4) *benefit* berupa pelayanan prima yang diberikan kepada masyarakat publik, dan (5) *impact* berupa terwujudnya visi dan misi organisasi secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada pemerintahan Kabupaten Takalar. Implikasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi sebesar 64,90 persen. Namun masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi, selain budaya organisasi. (2) Kerjasama tim dan kinerja tim dalam organisasi meskipun sudah menampakkan hal-hal positif dalam skala mikro (tim kecil) tetapi secara skala makro (tim besar) belum padu, sehingga paradigma kerjasama tim masih dalam kategori paradigma *train* (kereta api). Paradigma kereta api ditandai dengan pemusatan kekuatan pada lokomotif (Pemda Kabupaten Takalar) tanpa banyak memberikan keleluasaan kepada gerbong-gerbong (SKPD-SKPD) untuk melakukan optimalisasi pengembangan inovasi dan kreativitas.