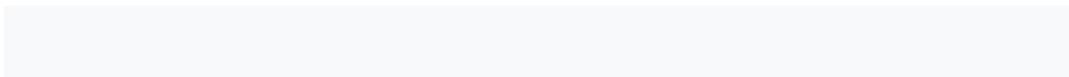


ABSTRAK

Tarwiyatin, 2021. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kecamatan Dongko dan Watulimo, Trenggalek. Dibawah bimbingan Dr.Hj. Iriani Ismail, Dra., MM

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah dapat mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai kecamatan Dongko dan Watulimo Trenggalek. Menggunakan empat karakteristik budaya organisasi menurut Robbins yaitu inovasi dalam pengambilan resiko, orientasi pada hasil, orientasi individu, orientasi pada tim. Bahwasannya metode yang dipakai yakni diskriptif kualitatif fenomenologi dengan wawancara mendalam, dalam penelitian yang dilakukan menghasilkan budaya organisasi di kecamatan Dongko dan Watulimo sudah bejalan dengan baik, seperti didalamnya terbentuk yang menjadi kebiasaan dan membudaya di implementasikan melalui arahan, bimbingan, interaksi dan komunikasi. Selanjutnya adalah diperlukan peran aktif dari pegawai dalam menyampaikan keterbukaan perasaanya, untuk mengemukakan pendapatnya. Belum adanya inisiatif dari pegawai yang tidak leluasa dalam berpendapat atasanlah yang bertanya baru terjadi interaksi sebab tugas antara pegawai berbeda jadi tidak bisa dilimpahkan yang bukan tugas pokok fungsinya, kemampuan SDM seharusnya lebih ditingkatkan lagi, akibatnya kurang disiplin dalam pekerjaan, untuk mengubah hal tersebut, pimpinan berusaha mencontohkan untuk datang lebih awal serta mengubah *mindset* pegawai supaya berubah secara bertahap.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja



ABSTRACT

Tarwiyatin, 2021. The Role of Organizational Culture in Improving Employee Performance in the Districts of Dongko and Watulimo, Trenggalek. Under the guidance of Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., MM

The purpose of the existence of this research is can know the role of organizational culture in improve. The performance of the employees of the Dongko and Watulimo Trenggalek sub-districts. Using four characteristics of organizational culture according to Robbins, namely innovation in risk taking, results orientation, individual orientation, team orientation. Whereas the method used is descriptive qualitative phenomenology with in-depth interviews, in the research conducted, the organizational culture in the Dongko and Watulimo sub-districts has been running well, as in it is formed which becomes a habit and is entrenched and implemented through direction, guidance, interaction and communication. Next is the need for an active role from employees in conveying the openness of their feelings, to express their opinions. There is no initiative from employees who are not free to argue that it is the superior who asks, then an interaction occurs because the tasks between different employees cannot be delegated which are not the main tasks of their function, the ability of HR should be further improved, resulting in lack of discipline in work, to change this, the leadership tries exemplifies arriving early and changing the employee's mindset so that it changes gradually.

Keywords: Organizational Culture, Performance