

SKRIPSI



**ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BIRO
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA (BPK RI)**

DISUSUN OLEH:

Nama : THOMAS YOSUA PALIAMA

NPM : 2020011326

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**POLITEKNIK
PROGRAM SARJANA TERAPAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2024
J A K A R T A**



**ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGRI SIPIL (PNS) DI BIRO
SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA**

(BPK RI)

SKRIPSI

Disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Diploma-IV STIA LAN Jakarta

OLEH:

Nama : THOMAS YOSUA PALIAMA
NPM : 2020011326
Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK
**Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR**

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR

POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

2024

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL (PNS) DI BIRO SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) BADAN PEMERIKSA KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA (BPK RI)

Nama : Thomas Yosua Paliama

NPM : 2020011326

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur
(MSDMA)

Lokasi Penelitian : Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 31 Jakarta Pusat 10210

Dosen Pembimbing



Galuh Pancawat, S.Sos., M.Si

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN JAKARTA pada 28 Agustus 2024.

Ketua



Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA.

Sekretaris

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rima', is positioned above the name of the secretary.

Rima Ranintya Yusuf, S.IP., MPA.

Pembimbing/Anggota

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large stylized 'G' followed by a vertical line, is positioned above the name of the supervisor/member.

Galuh Pancawati, S.SOS., M.Si.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Thomas Yosua Paliama

NPM : 2020011326

Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 20 Febuari 2024

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

Alamat : Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 31 Jakarta Pusat 10210

Judul : Analisis Budaya Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) Di Biro
Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia
(BPK RI)

Menyatakan dengan ini sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah tiruan, duplikat, plagiat, atau dibuat dan disusun oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh batal demi hukum.

Jakarta 20, Febuari 2024

Penulis



Thomas Yosua Paliama

NPM:2020011326

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunianya sehingga praktikan dapat menyelesaikan penelitian Pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) dengan baik dan tepat waktu. Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu tugas mata kuliah sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta. Ucapan terima kasih praktikan ucapkan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan Proyek Inovasi, antara lain:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya.
2. Orang tua yang memberikan dukungan dan doa.
3. Bapak Abdullah Lathif E. Habiby, S.E., M.Acc., CFE, CSCU selaku pembimbing magang dan selaku Kepala Subbagian Analisis Jabatan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang sangat luar biasa memberikan bimbingan kepada praktik selama pelaksanaan program Proyek Inovasi.
4. Bapak Gunarwanto S.E., M.M., Ak., CSFA, CA, LCCC selaku Kepala Biro Sumber Daya Manusia yang telah mengizinkan praktikan dalam melaksanakan kegiatan pembuatan Buku Saku untuk Proyek Inovasi di Biro Sumber Daya Manusia tepatnya pada Subbagian Analisis Jabatan dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia.
5. Ibu Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama proses Proyek Inovasi.
6. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA, selaku ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.
7. Rekan kerja di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) yang menjadi rekan yang profesional dan sigap membantu saya dalam hal apapun selama menjalani Proyek Inovasi.

8. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang saling memberikan saran, semangat, dan pendapat di masa yang sedang sulit ini.

Jakarta, 26 Oktober 2023

ThomasYosua Paliama



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Analisis Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Sumber Daya Manusia di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Budaya Kerja ini memperkenalkan bagaimana budaya kerja yang terjadi didalam Biro SDM dan faktor-faktor penghambat dalam budaya kerja. Budaya kerja yang berada dalam Biro Sumber Daya Manusia memperkenalkan artefak (Ritual dan tradisi), Nilai-nilai yang dianut (Nilai Budaya Kerja), dan Asumsi dasar (Pola Pikir dan kebiasaan). Melalui penelitian ini, penulis berusaha menjelaskan pentingnya budaya kerja tersebut dalam berjalannya budaya kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mencertiakan permasalahan yang terjadi dalam budaya kerja organisasi mulai dari budaya kerja IIP dan budaya kerja BerAKHLAK. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan Nilai Budaya Kerja Biro SDM yaitu BerAKHLAK yang menjadi penurunan menjadi IIP dan menjadi Insani sebagai nilai organisasi masih belum berjalan maksimal karena ada beberapa oknum melakukan pelanggaran etika. Sifat dan perilaku di anggota Biro SDM termasuk kedalam pola pikir yang terbuka. Pola pikir diikuti dengan sifat perilaku individu yaitu Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Tingkatan Budaya Kerja di Biro SDM dimulai dari yang terluar hingga yang terdalam berjalan selaras dan mendukung dalam mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, dan berdaya saing, serta mewujudkan cita-cita reformasi birokrasi dalam mendorong pembangunan nasional dan pelayanan publik yang lebih baik.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Budaya Kerja, Reformasi Birokrasi

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

ABSTRACT

This research aims to examine the Work Culture Analysis of Civil Servants in the Human Resources Bureau at the Indonesian Financial Audit Agency. This Work Culture introduces the work culture that occurs within the HR Bureau and the inhibiting factors in work culture. The work culture within the Human Resources Bureau introduces artifacts (rituals and traditions), espoused values (work cultural values), and basic assumptions (mindset and habits). Through this research, the author tries to explain the importance of work culture in the running of work culture. This research uses a qualitative descriptive approach to explain the problems that occur in organizational work culture starting from the IIP work culture and the AKHLAK work culture. Data was collected through interviews, observation and document analysis. The results of this research show that the HR Bureau's work culture value, namely having morals, which is a reduction in being an IIP and being a human being as an organizational value, is still not running optimally because there are several individuals who commit ethical violations. The characteristics and behavior of HR Bureau members include an open mindset. The mindset is followed by individual behavioral traits, namely Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive and Collaborative. The levels of Work Culture in the HR Bureau, starting from the outermost to the deepest, work in harmony and support in realizing a bureaucracy that is clean, effective and competitive, as well as realizing the ideals of bureaucratic reform in encouraging national development and better public services.

Keywords: *HR Management, Moral Work Culture, Bureaucratic Reform*

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	8
B. Konsep Kunci	11
C. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
D. Kerangka Berpikir	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
A. Metode Penelitian.....	18
B. Teknik Pengumpulan Data.....	19
1. Observasi Partisipan.....	19
2. Wawancara Mendalam.....	19
C. Instrumen Penelitian.....	20
D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	21
1. Reduksi Data.....	21
2. Penyajian Data	21
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi.....	21
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	22

A. Penyajian Data	22
1. Gambaran Lokasi Penelitian	22
2. Tugas	23
3. Struktur Organisasi	25
4. Pelaksana BPK RI.....	27
5. Sekretariat Jenderal.....	28
6. Biro Sumber Daya Manusia.....	29
B. Pembahasan	34
1. Budaya Kerja BerAKHLAK.....	34
2. Indeks Penilaian Organisasi.....	61
C. Sintesis Permasalahan	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	i

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Key Informan.....	20
Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai	62
Tabel 4. 2 Nilai Survey Budaya Kerja.....	63
Tabel 4. 3 Nilai Perilaku Budaya Kerja	64
Tabel 4. 4 Triangulasi Data	73



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	17
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	25



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Budaya kerja adalah nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di dalam perusahaan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja (Sembiring & Winarto, 2020). Budaya kerja dirancang untuk memberikan manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan dengan memanfaatkan adanya penerapan budaya kerja, dapat memperkuat kerjasama tim untuk meningkatkan kerja, mengokoh persatuan, membangun kekompakan, produktif, serta gesit dalam beradaptasi dengan perkembangan zaman (Siti Rohmah et al., 2023).

Berdasarkan data The World Values Survey (2020), budaya kerja Indonesia menempati peringkat 37 dari 57 negara yang tergabung dalam Organisasi PBB. Dalam penempatan budaya kerja yang berada di organisasi PBB menempatkan Budaya Kerja negara Indonesia pada urutan 37 dengan total indeks dari hasil survey dalam negara dengan total 57 negara. Sehingga tujuan perubahan menjadi sasaran dalam upaya pemerintah Indonesia untuk mendorong pencapaian dalam peningkatan budaya kerja menjadi budaya kerja BerAKHLAK. Dalam survey tahun 2020 mengatakan bahwa Indonesia menempati peringkat 37, didalam penelitian budaya kerja Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia memiliki beragam budaya kerja sehingga berdasarkan hasil pra penelitian didalam Biro SDM masih kurang menerapkannya budaya kerja BerAKHLAK serta masih kurangnya dalam edukasi antar pegawai dalam penerapan BerAKHLAK. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2021 mengatur strategi tentang dalam pelaksanaan Budaya Kerja BerAKHLAK yang dilaksanakan yaitu point dari BerAKHLAK, Branding ASN, Core Value, Kode Etik, dan Nilai-Nilai Dasar BerAKHLAK.

Adapun alur dari Renstra Budaya Kerja BerAKHLAK dari tahun 2022-2024 secara keseluruhannya memiliki capaian untuk Sosialisasi dan internalisasi Budaya BerAKHLAK, aktivasi Budaya BerAKHLAK, Penguatan budaya BerAKHLAK. Salah satu fokus dalam aktivitas mulai dari penguatan komitmen, penyelarasan sistem, perubahan individu, pemetaan GAP, penentuan agenda perubahan, pengelolaan agen perubahan, eksekusi rencana tindak, pelaksanaan kampanye berkala, pemantauan & evaluasi berkala, penghargaan dan apresiasi.

Jika diukur dengan budaya kerja sebelumnya, budaya kerja BerAKHLAK merupakan pedoman perilaku dan budaya kerja ASN yang dapat diukur dari Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif berupa rangkuman dari kode etik PNS yang diharuskan dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai pelaksanaan kebijakan, perekat persatuan bangsa, dan pemersatu bangsa sebagai mewujudkan tujuan dan cita-cita negara. Agar nilai-nilai ini dapat diimplementasikan dengan sesuai etika, pemerintah memberikan upaya-upaya penerapan BerAKHLAK secara kurikulum pelatihan. CPNS dibekali materi sebanyak 39 jam pelajaran secara *blended* dan *learning* (Syawitri et al., 2022).

Dalam pembangunan budaya kerja yang baik akan dilandasi terhadap teori bahwa pembangunan budaya kerja memberi dampak kepada kenaikan kinerja pegawai PNS. Namun dalam pembangunan budaya kerja merupakan tanggung jawab pemerintah yang memberikan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga adanya unsur peran penting pemerintah untuk mewujudkan efisien dan efektif, profesional, netral dan akuntabel (Rahma et al., 2023).

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terbaru yang berkaitan dengan ASN BerAKHLAK jika setiap PNS dapat mewujudkan nilai-nilai maka tentu dalam setiap tugas dan fungsi yang dilaksanakan akan menimbulkan PNS yang berkualitas dan kompeten sehingga dapat

menciptakan citra PNS di mata kalangan masyarakat yang memiliki sifat dan perilaku yang menjunjung tinggi setiap peraturan-peraturan yang diterapkan oleh pemerintah. PNS merupakan suatu gambaran negara, jika ASN masih tidak serius dalam pelaksanaan setiap kebijakan yang diterapkan terutama dalam BerAKHLAK maka dapat dikatakan bahwa negara dapat dikatakan masih belum dapat membina setiap PNS dalam setiap pelayanannya (Watungadha, 2022).

Berdasarkan Data dari besarkan PNS DPRD penerapan Budaya Kerja BerAKHLAK dalam Surat Edaran Menteri PAN RB masih menyiapkan dari berbagai lembaga tinggi pemerintah terkait pengimplementasiannya Budaya Kerja BerAKHLAK. Sehingga tingkat kepatuhan dan respon dari pelaksanaannya Budaya Kerja BerAKHLAK masih dikatakan belum cukup baik, karena seluruh ASN masih beradaptasi dalam Kebijakan BerAKHLAK. Budaya Kerja yang masih belum berjalan dengan baik disebabkan karena masih memiliki pemahaman yang berbeda, keterlambatan materi, kegiatan yang menyebabkan tidak tertata, dan dinamika politik yang terjadi. sehingga masih memerlukan sikap dalam mengikuti bimbingan teknis dan pelatihan terkait BerAKHLAK (Arthania et al., 2023).

Sejalan dengan penelitian tersebut, dalam penelitian (Syawitri et al., n.d.) dengan judul Core Value BerAKHLAK Aparatur Sipil Negara Sebagai Etika dan Budaya Kerja Yang Profesional Untuk Meningkatkan Pelayanan Prima, hasil dari penelitian tersebut bahwa Budaya Kerja BerAKHLAK Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Ketujuh nilai yang ditanamkan dalam core value BerAKHLAK merupakan etika dan budaya kerja yang harus tetap dibangun atas dasar nilai dan perlu terus diperkuat.

Sejalan dengan penelitian tersebut, dalam penelitian (Gautam, 2020) dengan judul *Work-Behaviour: Mediating Role Of Satisfication*, hasil dari penelitian budaya kerja merupakan hasil dari budaya organisasi yang terdiri

dari pemahaman Bersama tentang keyakinan, nilai, norma, dan filosofi antara hubungan kerja. Hubungan kerja mempengaruhi terhadap semangat dan motivasi mereka, selaras dengan dimensi budaya yang tetap atau sedikit dalam menetapkan pola prinsip kerja Pegawai dalam praktik perubahan, perubahan kebijakan, penilaian yang kuat, dan sistematis kerja. Selain ciri-ciri individu karyawan, terdapat stres sehingga menghasilkan konflik dan penurunan kinerja Pegawai. Akibat penurunan kinerja karyawan akan menghasilkan nilai yang sudah dibangun untuk memenuhi kinerja tinggi, layanan yang baik, dan kinerja organisasi tinggi jadi tidak dapat dikatakan memiliki penilaian yang baik.

BPK RI merupakan salah satu lembaga tinggi negara yang memiliki budaya kerja dengan kearifan lokal dengan budaya kerjanya. Dalam penerapan budaya kerja BPK RI secara rata, menimbulkan bahwa BPK RI berusaha dalam pembuatan dan perumusan budaya kerja yang baik sehingga budaya kerja tersebut dapat membuat stakeholder yang bertemu atau menggunakan pelayanan BPK RI menjadi nyaman.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan reset terkait topik budaya kerja di Biro SDM Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia karena kontribusi yang ada dalam budaya kerja organisasi masih perlu diberikan peningkatan dan pengembangan pelaksanaan budaya kerja sesuai dengan visi dan misi yang akan dijalankan pada setiap pegawai. (Humas BPK, 2021)

Diketahui juga berdasarkan pada hasil pra-penelitian dengan menggunakan teknik wawancara dengan salah satu pegawai bahwa budaya kerja BPK RI dapat dilihat dan diukur dari hasil Indikator Kinerja Individu (IKI), yang dimana penurunan dari hasil kerja pegawai tersebut akan implementasikan ke dalam laporan IKI tersebut. Namun dalam penguasaan tersebut, masih terjadi naik turun hasil kinerja pegawai yang terdapat dalam beberapa tahun belakangan ini. Selain hasil wawancara yang diperoleh peneliti mendapatkan hasil dari penurunan budaya kerja dalam BPK RI

tidaklah merata, hal tersebut dilakukan melalui Podcast BPK INSIGHT-009 yang menyatakan bahwa masih beberapa satuan kerja yang mendapatkan predikat yang baik.

Peneliti memilih topik budaya kerja dalam penelitian ini karena budaya kerja memiliki dampak yang signifikan yang mengarah pada perilaku, meningkatkan keterlibatan pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, membangun citra pegawai, dan mengurangi konflik-konflik yang terjadi pada pegawai maupun pihak yang bekerja sama dengan instansi. Peneliti juga memusatkan topik budaya kerja dengan memilih tempat penelitian pada instansi Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) karena BPK RI memiliki budaya kerja yang memiliki dampak signifikan terhadap interpretasi dan permasalahan budaya kerja, sehingga penelitian budaya kerja yang dilakukan di BPK RI memiliki budaya kerja yang relevan dengan topik pada penelitian.

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan, peneliti tertarik untuk mendeskripsikan lebih dalam mengenai budaya kerja dengan studi kasus Budaya Kerja. Sehingga judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “ Analisis Budaya Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI)”.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan dan diuraikan pada latar belakang permasalahan, maka penulis dapat mengemukakan pokok permasalahan yaitu:

1. Bagaimana Budaya kerja BerAKHLAK Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya kerja BerAKHLAK Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber

Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penulis pada topik yang telah diangkat:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan budaya kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
2. Untuk menjelaskan permasalahan serta mendorong dan melihat penghambat budaya kerja BerAKHLAK.
3. Untuk mengetahui budaya kerja yang diterapkan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Akademik

- a. Penelitian ini sebagai bahan informasi terkait budaya kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kajian lebih lanjut dan dijadikan sebagai bahan informasi maupun referensi bagi yang ingin melakukan penelitian yang sama dalam waktu yang akan datang terkait analisis budaya kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

Sebagai lampiran bagi organisasi untuk mengetahui dalam budaya kerja dapat mempengaruhi perilaku hingga proses

pelaksanaan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan untuk dapat dijadikan tolak ukur dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab atas dasar budaya kerja yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.

b. Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Sebagai buku pengetahuan dan gambaran, agar dapat menambah gagasan dan pengetahuan, serta nilai ilmiah dan budaya kerja yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil dalam dunia perkumpulan Pendidikan dan pengetahuan.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A