

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

Disusun Oleh :

NAMA : SUKARTINI

NPM : 1833000220



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN
JAKARTA
2022**

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Terapan dalam Ilmu Administrasi Negara**

Disusun oleh :

**NAMA : SUKARTINI
NPM : 1833000220
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA APARATUR**



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM DIPLOMA EMPAT/SARJANA TERAPAN
JAKARTA
2022**

**POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

**NAMA : SUKARTINI
NPM : 1833000220
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN
PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI
JAKARTA UTARA**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 20 Oktober 2022

Pembimbing



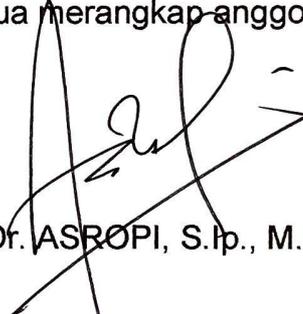
PORMAN LUMBAN GAOL, S. Si., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan
Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara
di Jakarta pada 14 November 2022



Ketua merangkap anggota,


Dr. ASROPI, S.Ip., M.Si.

Sekretaris merangkap anggota,


BUDI FERNANDO TUMANGGOR, S.S., M.B.A

Anggota,


PORMAN LUMBAN GAOL S. Si., MM

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sukartini

NPM : 1833000220

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 20 Oktober 2022

Penulis,



Sukartini

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Segala Puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara". Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini, peneliti secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan nikmat sehat dan cerdas serta berbagai anugerah lainnya.
2. Orang tua tercinta yang tulus memberikan doa dan motivasi. Terutama untuk Ibu yang merupakan guru pertama dalam hidup penulis. Guru yang mengajarkan banyak hal sejak penulis lahir bahkan hingga Skripsi ini disusun, penulis bersyukur masih terus mendapatkan ajaran dan bimbingannya. Semoga Skripsi ini mampu membuatnya bangga.
3. Prof. Dr. Nurliah Nurdin., S. Sos., MA. Selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama menempuh studi.

4. Bapak Dr. Asropi, S.Ip., M.Si. selaku dosen pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan yang terbaik.
5. Ibu Dian Indriyani, S.Pd, MM. selaku dosen pembimbing KKP.
6. Bapak Porman Lumban Gaol., S.Si., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk memberikan perhatian, arahan dan membimbing penulis dengan kesungguhan hati.
7. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur yang telah banyak memberikan ilmu, nasehat, dan praktek baik dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara yang profesional dan berintegritas.
8. Para Dosen di Politeknik STIA LAN, Jakarta yang telah berdedikasi dalam mencerdaskan para mahasiswanya melalui kurikulum terapan. Para Dosen membuat ruang kelas bukan sekedar media *transfer knowledge* tetapi terjadi *sharing knowledge, experience and best practices* karena kelas dibuat sangat interaktif sehingga belajar jadi menyenangkan.
9. Bapak Ichsan Firdoasyi, S. AP selaku dosen pembimbing instansi KKP dan atasan langsung penulis yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh ijin belajar.
10. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara atas dukungan, bimbingan, doa dan ilmu yang telah diberikan dengan sepenuh hati.

11. Para sahabat di Politeknik STIA LAN Jakarta yang senantiasa memberikan semangat, *sharing knowledge*, *sharing experience* dan *sharing best practices* selama menempuh perkuliahan.
12. Suami dan anak-anakku tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan doa. Sungguh bukan hal yang mudah bagi penulis mengatur fokus, tenaga dan waktu di tengah kesibukan sebagai ibu yang bekerja sejak pagi hingga petang kemudian kuliah dari petang hingga malam. Rumah, kantor, kampus tak ada satu pun yang dikalahkan, semua dijalani beriringan.

Penulis memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, kritik dan saran yang membangun tentunya akan sangat berguna untuk perbaikan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta pada umumnya.

Jakarta, Oktober 2022

Peneliti



Sukartini

ABSTRAK

Sukartini, 1833000220

"Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara"

Skripsi, 83 halaman

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kelurahan Pejagalan baik PNS maupun Pegawai Kontrak berjumlah 58 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data kuesioner yang disebar kepada 58 responden secara acak (*Random Sampel*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan nilai Koefisien Determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0.472 atau 47.2% yang artinya sebanyak 52.8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Sukartini, 1833000220

"The Influence of Work Culture on Employee Performance in Pejagalan Village, North Jakarta Administrative City"

Thesis, 83 pages

The purpose of this study is to find out whether there is an influence of work culture on employee performance in Pejagalan Village, North Jakarta Administrative City and to find out how much influence work culture has on employee performance in Pejagalan Village, North Jakarta Administrative City. The free variable in this study is work culture, while the bound variable is employee performance. The sample in this study was employees at the Pejagalan Village Office, both civil servants and contract employees, totaling 58 people. This study used a quantitative method with questionnaire data collection techniques that were distributed to 58 respondents randomly (Random Sample). The results showed that there was a positive and significant influence between work culture on employee performance in Pejagalan Village, North Jakarta Administrative City with an adjusted Coefficient of Determination (adjusted R²) value of 0.472 or 47.2%, which means that as much as 52.8% of employee performance is influenced by other factors.

Keywords: Work Culture, Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Pokok Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KERANGKA TEORI.....	11
E. Tinjauan Teori.....	11
F. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	19
G. Penelitian Terdahulu	20
H. Kerangka Berpikir.....	26

I. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
J. Metode Penelitian	29
K. Jenis dan Sumber Data.....	30
L. Teknik Pengumpulan Data	30
M. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	30
N. Instrumen Penelitian	32
O. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	32
P. Uji Validitas dan Reliabilitas	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
Q. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	41
R. Hasil Penelitian	60
S. Hasil Uji Alat Ukur	65
T. Rancangan Analisis	71
U. Hasil Uji Hipotesis	73
V. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Budaya Kerja	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pernyataan Responden.....	32
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja	37
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	38
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja.....	39
Tabel 3.2 Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja.....	39
Tabel 4.1 Data Pegawai Kelurahan Pejagalan Berdasarkan Jabatan dan Status Pegawai.....	42
Tabel 4.2 Data Seluruh Pegawai Kelurahan Pejagalan Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	62
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Satus Kepegawaian	63
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Reliabilitas</i> Variabel	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial	73
Tabel 4.15 Matriks Korelasi Antar Variabel.....	74

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).....	2
Gambar 1.2 Grafik Absensi PNS Kelurahan Pejagalan	5
Gambar 1.3 Grafik Absensi PJLP Kelurahan Pejagalan	6
Gambar 2.1 Model Berfikir	27
Gambar 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Status.....	43
Gambar 4.2 Data Pegawai Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.3 Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan.....	45
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Kelurahan	48
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	62
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	63
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	64
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Gambar 4.10 Hasil Uji Normalitas	69
Gambar 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 152 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kota Administrasi, Kelurahan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Camat. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan, kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh Lurah. Kelurahan mempunyai tugas melaksanakan pengoordinasian dan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah Kelurahan.

Kantor Kelurahan Pejagalan sebagai Unit Pelayanan Publik yang dalam hal ini memiliki fungsi melakukan pemberdayaan masyarakat, melaksanakan pelayanan masyarakat, memelihara ketentraman dan ketertiban umum, dan memelihara sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan umum. Sehingga pegawainya dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk memaksimalkan fungsi organisasi pemerintah, sesuai dengan visi misi kelurahan yaitu "Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua".

Nilai Budaya Kerja yang diterapkan Kantor Kelurahan Pejagalan sesuai dengan Budaya Kerja yang diterapkan di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang tercantum dalam Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja diantaranya: 1) Berintegritas, 2) Kolaboratif, 3) Akuntabel, 4) Inovatif, 5) Berkeadilan.

Untuk menjalankan fungsinya dengan baik, Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara membutuhkan sumberdaya manusia yang handal untuk dapat mengatasi tantangan-tantangan tersebut.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan masyarakat yang baik, maka dari itu Kelurahan pejagalan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima. Hal ini terlihat dari Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang diukur setiap tahunnya.

Gambar 1.1
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)



Sumber: Olah data penulis 2022.

Terlihat pada gambar diatas bahwa IKM pada Kelurahan Pejagalan trennya mengalami peningkatan setiap tahunnya. Meskipun tren IKM mengalami peningkatan setiap tahunnya namun bukan berarti kinerja pelayanan pada kelurahan pejagalan itu sudah sempurna, masih ditemukan beberapa keluhan dari masyarakat terkait kinerja pelayanan di kelurahan pejagalan. Contohnya masih ada petugas yang memberikan pelayanan dengan tidak mengedepankan Moto Pelayanan yaitu Senyum, Sapa dan Salam (3S). Sementara moto pelayanan merupakan bagian dari budaya kerja pada Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Menyikapi hal tersebut, maka diperlukan peningkatan kualitas pelayanan khususnya kepada seluruh pegawai yang bersentuhan langsung terhadap masyarakat.

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas. Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi. Untuk itu berbagai cara dilakukan salah satunya perubahan sistem dan struktur organisasi pemerintahan atau biasa dikenal dengan sebutan reformasi birokrasi. Adapun dalam kerangka reformasi birokrasi terkandung delapan area penataan. Delapan area tersebut ialah Organisasi, Tatalaksana, Peraturan

Perundang-Undangan, Sumber Daya Manusia Aparatur, Pengawasan, Akuntabilitas, Pelayanan Publik, *Mindset* dan *Cultur set*. Kedelapan area penataan tersebut merupakan tujuan dari agenda reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah dan dalam salah satu bagian yaitu penataan sumber daya manusia, dimana diharapkan mampu terwujud sumber daya manusia aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, profesional, berkinerja tinggi dan bertanggung jawab (Permen PAN RB No 39, 2012).

Sumber daya manusia itu sendiri dapat terwujud dengan baik apabila didukung dengan budaya kerja yang baik pula, dimana setiap orang mampu memberikan pengaruh positif pada organisasi dimanapun berada. Hal yang paling menarik dalam pemerintahan saat ini adalah pudarnya atau berkurangnya nilai-nilai dalam bekerja seperti budaya malu pada diri pegawai, hal tersebut nampak dari banyaknya kasus korupsi, kasus pelanggaran kode etik, kasus asusila, kasus narkoba, kasus suap dan berbagai kasus lainnya yang menjaring para pegawai pemerintah, masalah tersebut menjadi hal besar dampak dari akumulasi kebiasaan dan nilai-nilai yang dianggap wajar, sehingga dapat menjadi bumerang yang mampu menghancurkan citra dan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Budaya kerja pegawai yang dihasilkan oleh sebuah organisasi hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya, akan tetapi saat ini terlihat sangat kurang produktivitas tersebut bisa dijaga oleh setiap pegawai didalamnya. Salah satu contoh kebiasaan buruk yang

paling sering dilakukan pegawai adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Karena kerap dilakukan dan tidak dipermasalahkan oleh atasan maka praktik seperti itu kemudian seolah menjadi tradisi yang "diperkenankan" dan atau "dimaklumkan".

Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara memiliki SDM sebanyak 138 (seratus tiga puluh delapan) orang yang terdiri dari 8 (delapan) orang PNS dan sisanya sebanyak 130 (seratus tiga puluh) orang adalah pegawai kontrak.

Gambar 1.2
Grafik Absensi PNS Kelurahan Pejagalan

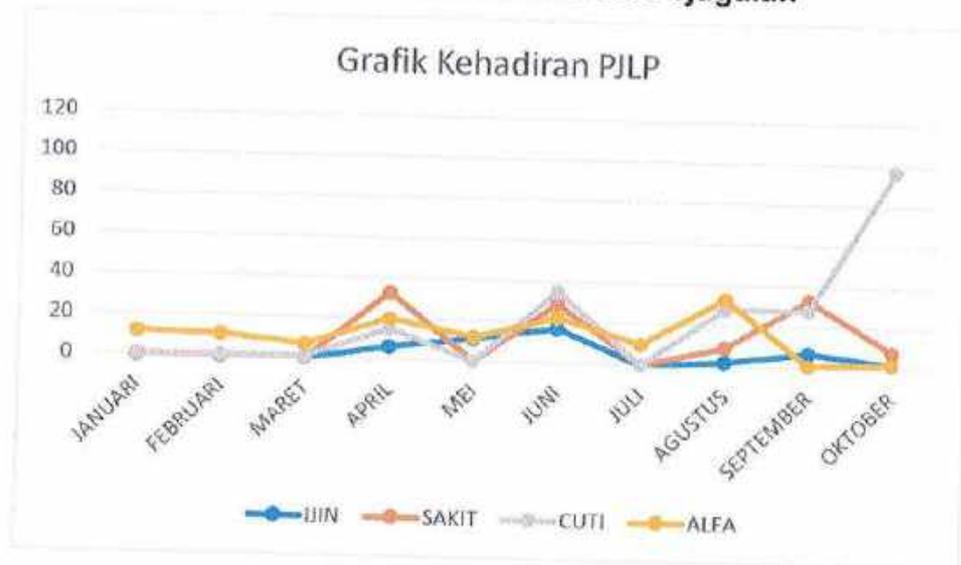


Sumber: Hasil olah data penulis 2022

Terlihat pada grafik diatas bahwa Permasalahan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan yaitu masih ditemukan pegawai yang terlambat, pulang awal dan tidak hadir tanpa keterangan (Alpa).

Hal ini dapat menyebabkan penundaan pekerjaan yang harus diselesaikan dan penurunan kinerja organisasi kedepannya.

Gambar 1.3
Grafik Absensi PJLP Kelurahan Pejagalan



Sumber: Hasil olah data penulis 2022

Dari gambar diatas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai kontrak yang belum baik. Hal tersebut terjadi karena masih berjalannya kebiasaan tidak melakukan absen secara sistem melainkan masih ada pegawai kontrak yang lebih memilih melakukan absensi manual, sehingga data yang ada pada mesin absensi pegawai kontrak masih banyak yang tidak lengkap dan hal tersebut berakibat pada lambatnya proses rekapitulasi kehadiran untuk proses pembuatan listing gaji bulanan.

Kondisi pelaksanaan budaya pada Kelurahan Pejagalan umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal organisasi yang sangat variatif.

Untuk mengetahui lebih lanjut fenomena budaya kerja pada Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara berikut data hasil pra-survey yang dilakukan pada bulan juni 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey mengenai Budaya Kerja Tahun 2022

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Pegawai menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan	40,00	60,00	70
2	Pegawai sadar posisi sebagai pegawai pemerintah dan bertindak/bersikap sepenuhnya sesuai peraturan.	54,29	45,71	70
3	Organisasi ini memiliki peraturan yang membimbing perilaku dan memberitahu apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki.	34,29	65,71	70
4	Memahami peraturan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.	90,00	10,00	70
5	Pegawai harus mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi.	41,43	58,57	70
6	Didalam organisasi ini pekerjaan diselesaikan dengan Kerjasama tim sesuai aturan dan nilai-nilai dalam penugasan dari atasan.	51,43	48,57	70

Sumber: Hasil olah data penulis 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 65.71% responden masih belum menerapkan nilai-nilai organisasi dengan baik. Selanjutnya 60% responden beberapa pegawai belum

menyepakati seluruh tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. Pada urutan ketiga sebanyak 58.57% responden pegawai belum mematuhi nilai-nilai yang sudah ditetapkan di suatu instansi.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena menciptakan interaksi antar pegawai dan pola perilaku bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja pegawai, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai. Namun kenyataannya budaya kerja pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara belum baik.

Berangkat dari latar belakang permasalahan tersebut di atas, khususnya pada dampak yang ditimbulkannya, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara."

B. Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara?
2. Seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara?

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah tersebut diatas, penulis dapat merumuskan tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.

D. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Secara Akademis, bermanfaat untuk pengembangan ilmu Manajemen secara umum dan khususnya Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur terkait permasalahan kinerja pegawai (SDM).

- b. Secara Praktis, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai budaya kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.