

SKRIPSI



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI
KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN
DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

Disusun oleh :

NAMA : EGA MARDIKALANA SETIAWAN
NPM : 1832010214
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS SEKTOR PUBLIK

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI
KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN
SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN
DAERAH REPUBLIK INDONESIA**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Terapan dalam Ilmu Administrasi Bisnis**

Disusun Oleh :

**NAMA : EGA MARDIKALANA SETIAWAN
NPM : 1832010214
Jurusan : ADMINISTRASI BISNIS
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS SEKTOR PUBLIK**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : EGA MARDIKALANA SETIAWAN
NPM : 1832010214
JURUSAN : ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS SEKTOR PUBLIK
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO
ORGANISASI KEANGGOTAAN DAN
KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK
INDONESIA

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 21 Agustus 2023

Pembimbing



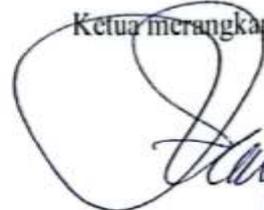
(Anita, S.Kom., M.TI.)

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 21 Agustus 2023

Ketua merangkap anggota,



(Drs. Agoes Inarto, MM.)

Sekretaris merangkap anggota



(Nurmita Sari, SE., MM.)

Anggota



(Anita, S.Kom., M.TI.)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ega Mardikalana Setiawan
NPM : 1832010214
Jurusan : Administrasi Bisnis
Program Studi : Administrasi Bisnis Sektor Publik

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI KEANGGOTAAN DAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT JENDERAL DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari hasil penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan yang sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 21 Agustus 2023

Peneliti



(Ega Mardikalana Setiawan)

KATA PENGANTAR

Assalamuálaikum Wr. Wb.

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas limpahan rahmat dan karunia-Nya., tidak lupa shalawat dan salam senantiasa tercurahkan bagi Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia menuju keberkahan. Ucapan Alhamdulillah selalu Penulis sampaikan mengiringi penyelesaian penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Keanggotaan Dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat mencapai gelar sarjana terapan pada Politeknik STIA LAN Jakarta.

Penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari berbagai pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsinya. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Ibu Anita S.Kom., MTI. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama pelaksanaan kegiatan dan pembuatan skripsi ini dengan sebaik mungkin;
3. Bapak Muhammad Rizki, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Sektor Publik (ABSP);
4. Ibu Tintin Sri Murtinah, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik (Dosen PA);
5. Bapak Drs. Agoes Inarto, MM. selaku Dosen Penguji (Ketua) dan Dosen Mata Kuliah Statistik Bisnis;
6. Ibu Nurmita Sari, SE., MM. selaku Dosen Penguji (Sekretaris);
7. Bapak/Ibu Bagian Administrasi Akademik dan Kerjasama (BAAK) Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah membantu penulis mengurus keperluan administrasi lainnya;

8. Bapak Dr. Rahman Hadi, M.Si. selaku Sekretaris Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia;
9. Ibu Dr. Fitriani, AP., M.Si. selaku Kepala Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
10. Ibu Nurul Husna, S.Si. selaku Kepala Sub Bagian Kesejahteraan dan atasan langsung Penulis sekaligus Pembimbing Instansi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi tugas akhir ini;
11. Kedua Orang Tua saya yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan serta nasihat yang terbaik, serta Adik Kandung tersayang Resty Ihsan Noor Azizah Setiawan yang selalu memberikan dukungan dan do'a terbaik;
12. Istri tercinta Dewi Elly Andriyani yang selalu memberikan semangat dan kepercayaan dari awal perkuliahan sampai semester akhir ini, serta anak-anakku tersayang Faiza Muhayya Chelsea Azzahra dan Fathia Zhafira Maheswari yang selalu yang selalu memberikan kebahagiaan dalam keseharian dan selama melaksanakan perkuliahan;
13. Rekan-rekan kuliah Prodi ABSP Politeknik STIA LAN Jakarta serta rekan-rekan kerja yang telah memberikan semangat dan motivasinya selama penulisan skripsi tugas akhir ini.

Penulis berharap pada penulisan skripsi tugas akhir ini dapat membantu memberikan masukan kepada Sekretariat Jenderal DPD RI terutama pada lingkungan Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas para Pegawai nya menjadi lebih baik.

Wassalamuálaikum Wr. Wb.

Jakarta, Agustus 2023

EMS

ABSTRAK

Ega Mardikalana Setiawan / 1832010214 / 2023 / Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Keanggotaan dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal DPD RI / Anita, S.Kom. M.TI.

Dalam sebuah organisasi, setiap pegawai memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda, maka dari itu perlu adanya kesatuan pandangan semua anggota dalam budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku anggota-anggotanya karena tingkat dan intensitas kerjasama yang tinggi dalam menciptakan iklim internal.

Untuk menggerakkan percepatan transformasi SDM Aparatur Presiden Republik Indonesia sudah menetapkan *Core Value* ASN yakni BerAkhlaq pada Setjen DPD RI dilakukan pengukuran indeks implementasi BerAkhlaq dengan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, yang diamati dan dialami oleh para pegawai dalam perilaku kerja sehari-hari.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, menggunakan data numerik dengan skala likert, dan kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana analisis regresi, korelasi, determinasi & non determinasi, hipotesis uji-t, dan hipotesis uji-f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X) berpengaruh (korelasi) sangat kuat dan positif (searah) sebesar 0,751 terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dengan determinasi sebesar 0,564, berarti proposi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 56,4%. Adapun Uji-t variabel bebas (X) berpengaruh signifikan Terhadap variabel terikat (Y), dengan $t_{Hitung} > t_{Tabel} = 8,960 > 1,99897$ (df, $N-2=64-2=62$, alpha 0.05), serta persamaan regresi $Y = 0,468 + 0,857 X$, dapat dipergunakan untuk peramalan, karena $F_{Hitung} > F_{Tabel} = 80,276 > 4.00$ (df. $N1: 2-1=1$ & $N2: 64-2=62$, alpha 0,05)

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Dewan Perwakilan Daerah

ABSTRACT

Ega Mardikalana Setiawan / 1832010214 / 2023 / The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Bureau of Organizational Membership and Personnel Secretariat General of DPD RI / Anita, S.Kom. M.TI.

In an organization, every employee has different characteristics and culture, therefore it is necessary to have a unified view of all members in the organizational culture. A good organizational culture will have a significant impact on the behavior of its members because of the high level and intensity of cooperation in creating an internal climate.

In order to drive the acceleration of the HR transformation of the Apparatus of the President of the Republic of Indonesia, the ASN Core Value, namely Morals, was carried out at the Secretariat General of DPD RI, the implementation of the Morals index was measured by analyzing the influence of organizational culture on employee performance, which was observed and experienced by employees in their daily work behavior.

The research method used is quantitative, using numerical data with a Likert scale, and questionnaires are used as a data collection technique. The analysis used are simple linear regression analysis, regression analysis, correlation, determination & non-determination, the t-test hypothesis, and the f-test hypothesis.

The results showed that Organizational Culture (X) had a very strong and positive (unidirectional) effect (correlation) of 0.751 on the dependent variable Employee Performance (Y), with a determination of 0.564, meaning that the proportion of independent variable (X)'s influence on the dependent variable (Y) by 56.4%. The independent variable t-test (X) has a significant effect on the dependent variable (Y), with $t \text{ count} > t \text{ table} = 8.960 > 1.99897$ (df, $N-2=64-2=62$, alpha 0.05), and the regression equation $Y = 0.468 + 0.857 X$, can be used for forecasting, because $F \text{ Count} > F \text{ Table} = 80.276 > 4.00$ (df. $N1: 2-1=1$ & $N2: 64-2=62$, alpha 0.05)

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Regional Representative Council

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Tinjauan Teori	8
1. Budaya Organisasi	9
2. Kinerja Pegawai	16
3. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai	22
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	23
5. Penelitian Terdahulu	23
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis	29
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Metode Penelitian	29
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	29

C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Instrumen Penelitian	31
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	32
1. Uji Validitas.....	32
2. Uji Reliabilitas	33
F. Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data	33
BAB IV. HASIL PENELITIAN	39
A. Penyajian Data.....	39
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	39
2. Visi, Misi, Tugas dan Fungsi Sekretariat Jenderal DPD RI	40
3. Tugas dan Fungsi Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian	41
4. Susunan Organisasi Biro Organisasi, Keanggotaan, dan Kepegawaian	42
a. Bagian Organisasi dan Ketatalaksanaan	44
b. Bagian Administrasi Keanggotaan dan Kepegawaian	46
c. Bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia	49
d. Bagian Hukum.....	51
B. Pembahasan	52
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Sampel Kecil 25 Responden)	55
a. Hasil Uji Validitas	55
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	59
c. Perhitungan Korelasi	60
d. Koefisien Korelasi Determinasi R^2	61
C. Sintesis Pemecahan Masalah (Pembuktian Hipotesis)	65
1. Uji T (T-Test).....	65
2. Uji F	66
D. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	67
BAB V. PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	25
Tabel 2.3 Kerangka Berpikir.....	28
Tabel 3.1 Skala <i>Alpha Cronbach's</i>	33
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden.....	53
Tabel 4.2 Tabel Usia Responden	53
Tabel 4.3 Tabel Pendidikan Terakhir Responden	53
Tabel 4.4 Tabel Jabatan Responden	54
Tabel 4.5 Tabel Masa Kerja Responden	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Korelasi Variabel X	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Korelasi Variabel Y	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	59
Tabel 4.10 Korelasi.....	60
Tabel 4.11 Koefisien Korelasi Determinasi R^2	61
Tabel 4.12 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi di Biro OKK Setjen DPD RI	62
Tabel 4.13 Analisis Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai di Biro OKK Setjen DPD RI	64
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.16 Koefisien-koefisien Regresi.....	68

Tabel 4.17 Lanjutan Tabel 4.16 Koefisien-koefisien Regresi.....68

Tabel 4.18 Ringkasan Model Regresi69



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hasil Penilaian Indeks Implementasi BerAKHLAK di Setjen DPD RI	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPD RI	43
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian	44

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian (Biro OKK) Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia (Setjen DPD RI) adalah unit Eselon II yang berkedudukan langsung dibawah Deputy Bidang Administrasi (Eselon I.b) dan Sekretaris Jenderal DPD RI (Eselon I.a), berkomitmen untuk membantu Sesjen dalam melakukan penilaian dan rekomendasi mengenai daya dan hasil guna, persyaratan hukum, administratif, dan prosedur yang sedang berlangsung dalam sesi pelatihan Setjen DPD RI sesuai dengan tujuan organisasi, pelaksanaan program, standar yang berlaku, dan masalah yang mungkin timbul. Berdasarkan tugas tersebut, peran Biro OKK dalam organisasi Setjen DPD RI sangat penting dalam menjamin kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Sehubungan dengan itu, sejauh mana organisasi Setjen DPD RI bisa mencapai tujuan yang diinginkan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia selaku pengawas dan pemeriksa.

Manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Biro OKK Setjen DPD RI, dilakukan penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian kinerja secara berkelanjutan agar lebih mudah, efektif, dan dapat dipertanggungjawabkan oleh masing-masing pegawai. Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi berkaitan dengan penyusunan SKP di lingkungan Biro OKK Setjen DPD RI, antara lain sebagai berikut:

1. Sebagian Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum memahami tata cara penyusunan SKP berdasarkan aturan baru dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yaitu PermenpanRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara;

2. Sebagian PNS berpandangan bahwa SKP hanya diperlukan untuk kelengkapan kenaikan pangkat sehingga enggan membuat SKP jika tidak termasuk dalam usulan kenaikan pangkat; dan
3. Nilai capaian Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (IPASN) Setjen DPD RI pada tahun 2022 yang merupakan penggambaran kualitas ASN atau PNS berdasarkan Kualifikasi dengan nilai 21,73, Kompetensi dengan nilai 15,12, Kinerja dengan nilai 22,50, dan Disiplin dengan nilai 5,00 sehingga Nilai keseluruhan mencapai 64,35. Hal tersebut menunjukkan masih rendahnya capaian nilai IPASN dari target yang minimal dicapai pada nilai 80,00.

Untuk memaksimalkan kinerja organisasi perlu dipahami betapa pentingnya pelaksanaan evaluasi kinerja dan tindak lanjut perbaikannya agar organisasi dapat berdaya saing. Selain itu, organisasi harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai dapat memaksimalkan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yang ditargetkan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi jalannya organisasi pada suatu perusahaan atau instansi. Oleh sebab itu, budaya organisasi akan memiliki dampak yang penting terhadap komponen utama dari kinerja organisasi. Fakta membuktikan bahwa kontribusi budaya organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi dan telah diterima secara luas serta didukung oleh banyak penelitian yang menghubungkan antara keduanya. Pengelolaan organisasi yang baik, harus dipahami oleh seseorang dengan memperhatikan budayanya.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, suatu organisasi harus menetapkan budaya organisasi yang membimbing pegawai untuk meningkatkan komitmen kerja mereka. Organisasi tidak dapat bergerak maju tanpa diperkuat fondasi budaya yang kokoh. Budaya yang kuat berdampak besar pada strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disadari, budaya organisasi sangat membantu mengubah perilaku seorang pegawai dimana dia mengabdikan diri bekerja di instansinya. Hal ini dipengaruhi karena budaya bertujuan untuk mengubah

sikap dan perilaku sumber daya manusia saat ini agar lebih produktif saat menghadapi tantangan di masa depan.

Budaya organisasi yang kuat menunjukkan bahwa anggota organisasi setuju dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki pemahaman tentang budaya organisasi akan membina kerja sama, loyalitas, dan komitmen terhadap organisasi. Karakteristik ini juga akan mengurangi kemungkinan pegawai meninggalkan instansi. Untuk mencapai kesuksesan, Biro OKK Setjen DPD RI harus meningkatkan faktor kinerjanya dengan mengembangkan dan membentuk budaya organisasi agar mendukung dan mendorong pegawai untuk berkomitmen. Tingkat keberhasilan seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugasnya dapat digunakan untuk menentukan keberhasilan dan kesuksesan kinerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan standar hasil kerja, target yang ditetapkan, dan sasaran kerja yang disepakati bersama.

Kinerja pada Biro OKK Setjen DPD RI dapat diukur dari kinerja masing-masing pegawai secara kuantitas dan kualitas, dan merupakan tolak ukur untuk menilai apakah pegawai tersebut telah melaksanakan tanggung jawab dan tugas mereka dengan sebaik-baiknya sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh atasan mereka. Kinerja pegawai yang baik dapat mendukung produktivitas suatu instansi pada umumnya. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan kinerja bawahannya demi kemajuan instansi. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, sementara itu konsep budaya organisasi dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai karena bisa mempengaruhi perasaan, pola pikir, dan cara bertindak seorang pegawai dalam menambah kemajuan instansi. Jika budaya organisasi menjadikan penguatan nilai pada sistem, maka rasa memiliki pegawai akan meningkat dan semangat kerja akan meningkat pula.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya tentang budaya organisasi, hal ini juga sejalan dengan keadaan di lingkungan Biro OKK Setjen DPD RI. Salah satu contoh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Biro OKK

adalah pelaksanaan apel pagi setiap awal minggu pada hari Senin yang diikuti oleh seluruh pegawai di tempat masing-masing secara fisik maupun *virtual* lewat aplikasi *Zoom Meeting*. Kegiatan ini telah dilakukan selama dua tahun terakhir. Kegiatan ini dapat meningkatkan kerja sama, kepedulian, dan rasa kekeluargaan yang tinggi baik di tempat kerja maupun keluarga besar seluruh daerah di Indonesia menurut penulis. Sehingga berdampak pada kinerja pegawai Biro OKK, yang berdampak pula pada pencapaian tujuan instansi.

Pengembangan sumber daya manusia di Biro OKK harus ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan tugas dengan keterbatasan kuantitas dan kualitas. Salah satu komponen yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah budaya organisasi. Jika pegawai memiliki nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan standar, budaya organisasi dapat dikatakan juga menjadi lebih kuat. Sebuah organisasi dapat memperkuat budayanya dalam berperilaku dengan lebih banyak nilai yang dibagi dan diterima. Jika tidak ada budaya organisasi yang mendorong untuk saling percaya dan berbagi pengetahuan, organisasi tidak akan berkembang dan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi.

Sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia yang berada di dalamnya, tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan dari pengelolaan tersebut selalu menekankan pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi bisa tercapai apabila semua komponen yang terdapat dalam organisasi mendukungnya, termasuk kinerja individu-individu di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang disepakati bersama, diperlukan kondisi kerja yang baik dan hubungan yang harmonis antara semua pegawai di dalam organisasi. Contohnya, baik kepala dan anggota tim memiliki peran yang krusial dalam mencapai tujuan akhir organisasi.

Pegawai merupakan seseorang yang bekerja di organisasi, bukan mesin atau perangkat lain, dan memiliki tanggung jawab terhadap mencapai tujuan organisasi sebagai faktor penentu. Hal ini karena pegawai secara langsung terlibat dalam

pekerjaannya dan harus mencapai produktivitas sesuai dengan harapan yang diinginkan. Sebagai hasilnya, penting bagi pegawai untuk diawasi dalam kinerja mereka dengan memperbaiki perilaku yang negatif dan perilaku yang tidak berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu dari tujuan organisasi adalah mencapai kinerja yang baik dari para pegawai yang dapat diukur melalui evaluasi terhadap kinerja masing-masing individu di organisasi. Penilaian kinerja pegawai menjadi signifikan karena pegawai dapat memperoleh gambaran sejauh mana mereka berhasil dalam menjalankan tugasnya lewat penilaian kinerja yang mereka terima. Keakuratan pegawai dalam menjalankan tugas mereka memiliki efek yang penting dalam pencapaian organisasi. Di samping itu, evaluasi kinerja pegawai menyediakan informasi yang penting untuk proses pengembangan pegawai. Namun, seringkali terjadi kesalahan penilaian yang disebabkan oleh beberapa faktor termasuk ketidakjelasan makna dari pelaksanaan kinerja, kurangnya pemahaman pegawai tentang harapan kinerja, ketidakakuratan alat penilaian kinerja, serta ketidaksiapan pimpinan dalam mengelola manajemen kinerja, dan semuanya ini menjadi masalah dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yang semakin kokoh berpotensi meningkatkan prestasi para pegawai, sedangkan kelemahan dalam budaya organisasi dapat menyebabkan penurunan prestasi. Menurunnya kinerja seorang pegawai pada bidang ini merupakan fenomena yang disebabkan oleh berbagai faktor. Walau demikian, dalam penelitian ini terlihat bahwa hasil kerja seorang pegawai tidak menunjukkan hasil yang optimal, dimana pegawai cenderung lebih suka berprestasi secara tidak terarah yang menghasilkan dampak mutu pekerjaan mereka menurun. Lebih lanjut, sikap kerja yang kurang optimal dari individu pegawai di kantor karena kurang memperhatikan kualitas kerjanya, harus dihentikan segera. Tentu saja, beberapa faktor tersebut dapat berdampak terhadap tingkah laku pegawai di dalam organisasi, khususnya di Biro OKK Setjen DPD RI.

Perilaku organisasi diatur oleh aturan dan peraturan khusus yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota organisasi, yang juga berfungsi untuk menetapkan identitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat memiliki kapasitas untuk membuat organisasi lebih besar. Menurut Wirawan (2007:37), organisasi yang sehat akan memiliki dampak yang signifikan pada moral pegawai karena tingkat kerja tim dan kolaborasi yang tinggi selama pembuatan kebijakan internal.

Setiap pegawai dalam suatu organisasi memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang unik, oleh karena itu diperlukan pertemuan seluruh anggota dalam badan pengatur organisasi di Biro OKK Setjen DPD RI. Dalam kerangka budaya saat ini, pegawai telah bekerja dalam rangka menciptakan harmoni antara kepercayaan pribadi mereka sendiri dan kepercayaan organisasi yang masih berkembang. Dengan merujuk pada contoh di atas, penulis pada kesempatan ini memilih judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi, Keanggotaan dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.".

B. Rumusan Permasalahan

Dengan mempertimbangkan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas, maka terdapat identifikasi rumusan permasalahan diantaranya yaitu:

1. Bagaimana keadaan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Biro OKK Setjen DPD RI?
2. Apakah terdapat dampak dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Biro OKK Setjen DPD RI?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada perumusan masalah tersebut, maka terdapat tujuan penelitian diantaranya adalah:

1. Dalam rangka mengetahui, menganalisis, dan mempelajari Budaya Organisasi pada Biro OKK Setjen DPD RI.
2. Dalam rangka mempelajari, memahami, dan menganalisis dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro OKK Setjen DPD RI.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini diantaranya adalah:

1. Keuntungan Teori

- a. Diharapkan bahwa bagi dunia ilmu pengetahuan, akan dapat meningkatkan dan melanjutkan pengembangan pengetahuan di bidang administrasi bisnis sektor publik secara umum.
- b. Referensi ini diharapkan bisa memperluas pemahaman dan pengetahuan tentang budaya organisasi dan bagaimana menerapkannya kepada pegawai.
- c. Harapan dari penelitian ini adalah agar hasilnya dapat digunakan sebagai satu dari banyak sumber dan referensi pada penelitian sejenis dan/atau pada penelitian yang dilakukan di masa mendatang.

2. Keuntungan Praktis

- a. Bagi masyarakat, studi ini memberikan kontribusi pemikiran yang bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman serta memberikan alat yang dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori ini dalam konteks pekerjaan pegawai pada instansi.
- b. Bagi instansi, studi ini dapat memberikan referensi dan penilaian bagi pihak-pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan pada kegiatan penilaian kinerja pegawai di Biro OKK Setjen DPD RI.