

ARTIKEL SULISTIYA 1111800118

cek

by Student_

Submission date: 13-Jul-2022 07:45AM (UTC-0700)

Submission ID: 1866845087

File name: ARTIKEL_SULISTIYA_1111800118_1.docx (27.1K)

Word count: 2041

Character count: 13357

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI BAGIAN RAPAT DAN PERUNDANG-UNDANGAN KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA SURABAYA

Sulistiya Hayyu Pujaningsih

³
Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: sulistiyaaaaaa@gmail.com

Dr. Endang Indartuti, M.Si, Yusuf Hariyoko, S.AP., M.AP

³
Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: endangindartuti@untag-sby.ac.id

ABSTRAK: Sumber daya manusia adalah faktor penting sebagai penentu keberhasilan sebuah instansi. Manusia salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan instansinya, Mutu sumber daya manusia berhubungan dengan budaya organisasi dan motivasi setiap individu, dengan adanya budaya organisasi yang baik dan motivasi maka akan menghasilkan sebuah performa kinerja yang baik.

⁸
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan begitu dapat menumbuhkan budaya organisasi yang baik serta didukung dengan motivasi mampu memberikan hasil yang baik dan memuaskan bagi Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah baik. Dapat dibuktikan dengan salah satu instansi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya yang bekerjasama bahwa kinerja pegawai sudah baik.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah Bagian Rapat dan perundang-undangan bekerja sesuai SOP, adanya pemberian *reward* pada pegawai yang kinerjanya baik dan karena bekerja sesuai SOP maka kualitas kinerja pegawai sudah baik dan saran yang dapat diberikan peneliti adalah tetap mempertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi budaya organisasi serta motivasi yang telah dilaksanakan agar supaya performa kinerja pegawai lebih baik lagi.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Motivasi, ¹Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penentu keberhasilan sebuah instansi. Manusia salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan instansinya, sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja dan mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda begitupun setiap instansi memiliki sumber daya manusia yang lebih. Dengan demikian apabila sumber daya manusia yang dimiliki masih kurang baik maka hal tersebut tidak akan memiliki arti bagi suatu instansi karena yang berperan penting dalam hal menggerakkan suatu instansi adalah sumber daya manusia tersebut.

Mutu sumber daya manusia berhubungan dengan budaya organisasi dan motivasi setiap individu. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan yang suportif antar pegawai akan menghasilkan kekompakan dan suatu pekerjaan akan terasa ringan jika dikerjakan bersama dan kompak antar pegawai, selain itu ada faktor budaya organisasi yang dapat berdampak buruk seperti ada beberapa pegawai yang mulai tidak suportif maka hal tersebut dapat memicu pegawai yang lain mengikutinya. Sebab jika sudah menjadi budaya terutama jika budaya tersebut tidak mencerminkan norma-norma kaidah maka akan membawa dampak buruk bagi suatu instansi khususnya dalam hal kinerja pegawai, budaya akan mendarah daging dan akan menjadi hal yang biasa meskipun tidak sesuai norma-norma kaidah. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dan tempat dimana para pegawai akan mengerahkan segala tenaga, pikiran untuk menghasilkan sebuah hasil yang memuaskan tetapi jika budaya organisasi sudah tidak suportif, tidak sehat dan bahkan sudah mendarah daging akan turun temurun ke generasi berikutnya hal seperti itu akan dapat memicu menurunnya kinerja pada pegawai sehingga target yang sudah ditetapkan dan diharapkan akan mengalami penurunan dan dapat memperlambat waktu. Selain budaya organisasi adapun motivasi yang berperan dalam performa kinerja pegawai, motivasi adalah dorongan rasa semangat yang ada pada diri manusia, dengan adanya motivasi pegawai akan merasa semangat dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi juga salah satu sebagai ajang perlombaan antar pegawai karena motivasi setiap pegawai berbeda-beda, dengan motivasi yang dimiliki akan tumbuh rasa semangat lebih sehingga kinerja yang dimiliki pegawai juga baik.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 68 tahun 2021 khususnya pada Bagian Rapat dan Perundang-undangan salah satu sebagai pelaksana di Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya Bagian Rapat dan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat DPRD di bidang rapat dan risalah, perundang-undangan dan kajian hukum memiliki tugas yaitu melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada bagian ketiga dalam pasal 7 mengatakan bahwa yang sebagaimana dimaksud adalah setiap lembaga atau anggota legislatif selalu akan melakukan kerja sama dengan pihak lain, agar acara agenda tersebut berjalan lancar maka Bagian Rapat dan Perundang-undangan memiliki tugas sebagai koordinasi dalam membentuk jadwal yang sesuai dengan agenda yang sedang dijalankan oleh lembaga atau anggota legislatif tersebut.

Budaya organisasi pada Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya cukup baik. Dalam hal kedisiplinan cukup baik pegawai datang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan meskipun pegawai masih ada yang terlambat, dalam agenda rapat yang diselenggarakan Bagian Rapat dan Perundangan-undangan masih ada beberapa pegawai yang terlambat dalam menghadiri rapat tersebut dan bagi pegawai yang datang terlambat dalam rapat akan mendapat punishment yang sesuai dengan aturan yang dilanggar tersebut. Kendati demikian, budaya pada Bagian Rapat dan Perundangan-undangan menerapkan pemberian reward pada pegawainya yang kinerjanya baik dengan begitu akan menumbuhkan motivasi pada pegawai tersebut dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik dan motivasi maka akan menghasilkan sebuah performa kinerja yang baik. Kinerja diartikan yaitu sebuah aksi yang dihasilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya, agar memperoleh kinerja pegawai yang baik dan sesuai keinginan maka ada baiknya terciptanya budaya organisasi yang suportif serta motivasi dari setiap pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan menjabarkan hasil penelitian dengan observasi secara langsung di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya, agar dapat menemukan tentang bagaimana budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian kualitatif sebagaimana dimaksudkan sebagai cara pengumpulan informasi secara faktual yang sesuai dengan keadaan menurut apa adanya pada saat melakukan penelitian, dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu objek yang sedang diteliti secara mendalam dan dapat dijabarkan secara detail apa yang sudah didapat pada tempat penelitian.

PEMBAHASAN

1. Integrasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Bagian Rapat dan Perundang-undangan memiliki SOP dan telah menerapkan SOP tersebut di lingkungan tempat kerja, didalam SOP juga telah menjelaskan tentang *job desk* masing-masing dalam pengerjaan tugasnya. Dengan adanya SOP pekerjaan jadi lebih terarah dan terkoordinasikan.

Sesuai dengan teori indikator menurut Robins dalam (Untuk et al. 2010) integrasi sendiri dapat diartikan bagaimana suatu organisasi mampu mendorong tiap unit organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan terkoordinasi. Sesuai juga dengan teori indikator menurut Wirawan, 2017: p.129 dalam (Hutomo et al. 2015) yang mengemukakan salah satu indikatornya yaitu pelaksanaan norma yang diartikan suatu perilaku yang dianggap tepat atau tidak tepat. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan

anggota organisasi. Dengan adanya SOP dapat membantu pekerjaan jadi lebih terarah dan terkoordinasikan menurut Moekijat, 2008 Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah langkah untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2. Pengontrolan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kode etik pada Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan. Dengan adanya kode etik dalam lingkungan bekerja sebagai pedoman bagaimana pegawai berperilaku tentang apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Sesuai dengan teori indikator menurut Robins dalam (Untuk et al. 2010) bahwa adanya kontrol untuk pengawasan yang dilakukan pemimpin pada pegawai dengan cara berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Sesuai juga dengan teori menurut Wirawan, 2017: p.129 dalam (Hutomo et al. 2015) kode etik diartikan sebagai suatu kebiasaan baik yang dapat diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Menurut Fanker dalam (Bojner, 1991) adapun fungsi dari kode etik pedoman bagi kelompok ketika menghadapi masalah dalam melakukan praktik, memberi suatu rasa bangga pada profesi serta memperkuat identitas profesi dan memperbaiki reputasi profesi serta kepercayaan kepada masyarakat.

3. Daya Pendorong

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian *reward* pada pegawai Bagian Rapat dan Perundang-undangan yang kinerjanya baik mampu mendorong rasa semangat dan dari rasa semangat pegawai maka mampu menghasilkan performa kinerja yang baik. Reward yang diberikan berupa piagam yang telah dilegalisasi oleh Kepala Bagian.

Sesuai dengan teori indikator menurut Siagian, 2008 dalam (Hutomo et al. 2015) daya pendorong dapat diartikan adanya dukungan atau rasa semangat dari pemimpin pada pegawainya Dengan adanya daya pendorong yang diberikan dari pemimpin ke pegawainya atau dari pegawai ke pegawai yang lainnya mampu menumbuhkan rasa semangat yang tinggi pada diri pegawai agar supaya memberikan performa kinerja yang baik, jika performa kinerja pegawai sudah baik dan memiliki rasa semangat yang tinggi maka dapat dipastikan hasil kinerja juga baik.

4. Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan cara yang *out of the box* seperti menggunakan *mood metter* yang diberikan Kabag Rapper Daerah mampu menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman sehingga dapat menyesuaikan didalam lingkungan bekerja. Dengan begitu tidak seenaknya dalam bertindak, sejatinya memperhatikan perasaan atau *mood* antar pegawai

dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta nyaman, sebaliknya jika tidak bisa menghargai perasaan antar pegawai maka yang ada ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

Sesuai dengan teori indikator menurut Riduwan, 2002 dalam (Purwati and Nugraha 2018) memperhatikan lingkungan tempat kerja yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman. Dengan begitu dapat diketahui tentang bagaimana menciptakan lingkungan di tempat kerja, tetap harus memperdulikan pegawai yang lainnya.

5. Pelaksanaan Tugas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah sesuai dengan teori indikator kinerja pegawai, dalam hal pelaksanaan tugas meskipun dalam latar pendidikan ada yang tidak sesuai dengan bidangnya tetapi pegawai tersebut mampu dalam menyelesaikan tugasnya selain itu pegawai juga ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Dalam hal pelaksanaan tugas Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah sesuai dalam Uraian Tugas, Pokok dan Fungsi yang tercantum pada Perwali Nomor 68 Tahun 2021.

Sesuai dengan teori indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 75 dalam (Hutomo et al. 2015) pelaksanaan tugas dapat diartikan sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya tentang Analisis Budaya Organisasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai dapat diambil kesimpulan:

1. Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah ada SOP dan sudah menerapkan SOP.
2. Pelaksanaan pengontrolan sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan.
3. Dalam memberikan daya pendorong Bagian Rapat dan Perundang-undangan menerapkan pemberian *reward* pada pegawai yang kinerjanya baik.
4. Untuk memberikan lingkungan kerja yang nyaman bisa menggunakan cara yang *out of the box*.
5. Pelaksanaan tugas di Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah sesuai, karena dalam bekerja sudah sesuai dengan keahliannya maka pelaksanaan tugas sudah baik.

SARAN

1. Budaya organisasi di Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah baik, sebaiknya lebih meningkatkan lagi agar kinerja pegawai mampu memberikan kinerja lebih baik lagi.

2. Kode etik yang sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan harus dipertahankan, jangan sampai menurun dengan cara menyadari tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Dengan adanya pemberian reward tetap dilaksanakan agar pegawai lebih termotivasi lagi.
4. Penggunaan ide kreatifitas sebaiknya selalu digunakan agar supaya tercipta lingkungan tempat kerja yang nyaman.
5. Tetap bekerja dan bertanggung jawab pada pekerjaannya, agar supaya menghasilkan performa yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatah, Abdul. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial* 1 (2): 176–89.
- Hutomo, Mitchael, Roy Setiawan, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. 2015. "Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa." *Ekonomi* 3 (2): 60–69.
- Kepuasan, D A N, Kerja Perawat, D I R sud, and Soetomo Surabaya. 2002. "Budaya Organisasi Dan," 1–13.
- Maryati, Tri. 2018. "Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 9 (1): 75–95. <https://doi.org/10.18196/mb.9155>.
- Muh. Alfian, Risma Niswaty, Muhammad Darwis, Sitti Hardiyanti Arhas, and Rudi Salam. 2019. "Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa." *Journal of Public Administration and Government* 1 (2): 44–54. <https://doi.org/10.22487/jpag.v1i2.30>.
- Noor, Juliansyah, and Mulyono. 2020. "Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak." *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7 (1): 23–34. <https://ejournal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/386>.
- Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. 2018. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara)." *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* 02 (01): 84–95. <http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/225>.
- Suhartini, Eka, and Ika Ayu Rahmawati. 2020. "Pengaruh Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewa Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa." *Jurnal of Study of Scienific and Behavioral Management (SSBM)* 1

(7): 13.

Untuk, Diajukan, Satu Syarat, Untuk Memperoleh, and Gelar Sarjana. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara."

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	4%
2	es.scribd.com Internet Source	1%
3	publik.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1%
5	Mardi Astutik. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 2016 Publication	1%
6	www.embiss.com Internet Source	1%
7	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
8	www.coursehero.com Internet Source	

		1 %
9	repositoryfisip.unla.ac.id Internet Source	1 %
10	vdocuments.net Internet Source	1 %
11	digilib.uns.ac.id Internet Source	1 %
12	jdih.surabaya.go.id Internet Source	1 %
13	sekolahnesia.com Internet Source	1 %
14	Rizky A. Prasojo, Luluk Fauziah. "PERAN PEMERINTAH-MASYARAKAT DALAM PEMBANGUNAN DESA SEDATIGEDE KECAMATAN SEDATI KABUPATEN SIDOARJO", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015 Publication	<1 %
15	media.neliti.com Internet Source	<1 %
16	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
17	123dok.com Internet Source	<1 %

18 e-campus.iainbukittinggi.ac.id

Internet Source

<1 %

19 repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

20 repository.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On