

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

Sukartini<sup>1</sup>, Porman Lumban Gaol<sup>2</sup>  
Politeknik STIA LAN Jakarta<sup>1,2</sup>  
sukartini@gmail.com<sup>1</sup>, gaolporman@gmail.com<sup>2</sup>

### Abstract

*The purpose of this study was to find out whether there is an influence of work culture on employee performance in Pejagalan Village, Administrative City of North Jakarta and to find out how much influence work culture has on employee performance in Pejagalan Village of North Jakarta Administrative City. The independent variable in this study is work culture, while the dependent variable is employee performance. The sample in this study were employees at the Pejagalan Village Office, both civil servants and contract employees, totaling 58 people. This study used a quantitative method with a questionnaire data collection technique which was 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 a Coefficient of Determination (adjusted R<sup>2</sup>) value of 0.472 or 47.2%, which means that 52.8% of employee performance is influenced by other factors.*

**Keywords:** Work Culture, Employee Performance

### Abstrak

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 R<sup>2</sup>*) sebesar 0.472 atau 47.2% yang artinya sebanyak 52.8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

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 menjangkit 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.

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.

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.

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.

Selanjutnya permasalahan kehadiran pegawai kontrak yang masih terjadi pada Kelurahan Pejagalan adalah 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. Hasil Kuisioner Pra Survey mengenai Budaya Kerja Tahun 2022

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden
		Ya	Tidak	
1	Ide, saran, dan informasi dapat dengan mudah pegawai informasikan kepada atasan	40,00	60,00	70
2	Pelaksanaan tugas berdasarkan Peraturan yang berlaku	54,29	45,71	70
3	Mengambil alternatif tindakan dalam membuat keputusan saat keadaan mendesak	34,29	65,71	70

4	Pelayanan terhadap masyarakat menjadi prioritas dibandingkan kepentingan pribadi maupun golongan	90,00	10,00	70
5	Koordinasi dan kerjasama pekerjaan dengan rekan kerja dapat dengan mudah terbentuk	41,43	58,57	70
6	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi	51,43	48,57	70

Sumber: Hasil olah data penulis 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebanyak 65.71% responden masih belum bisa mengambil alternatif tindakan dalam membuat keputusan saat keadaan mendesak. Selanjutnya 60% responden masih belum dapat memberikan ide, saran dan informasi dengan mudah kepada atasan. Pada urutan ke tiga sebanyak 58.57% responden merasa koordinasi dan Kerjasama pekerjaan dengan rekan kerja tidak mudah terbentuk. Yang berikutnya sebanyak 45.71% responden merasa tidak melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pada urutan yang terakhir sebanyak 10% responden merasa pelayanan terhadap masyarakat bukan menjadi prioritas bila dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Kuatnya budaya kerja nampak dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin baik produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan. (Amna Hatalea, 2014)

Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib organisasi, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh pegawai tanpa terkecuali di Kelurahan Pejagalan. Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah Peraturan. Akan tetapi pada kenyataan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program di Kelurahan Pejagalan menjadi kurang optimal.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Kast (Ahmad, 2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut organisasi yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan individu-individu lain dalam suatu perusahaan, struktur organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung startegi organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang digunakan sebagai pedoman untuk membentuk dan mengarahkan pegawai memiliki perilaku yang mampu mengatasi masalah karena perubahan.

Seperti yang kita ketahui bersama, budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dianut oleh anggota organisasi. Situasi dan kondisi ini akan menjadi lebih jelas jika budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem pemahaman bersama. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (*cultural*) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (*tradition*). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dari definisi tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan organisasi.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik : (1) meningkatkan jiwa gotong royong, (2) meningkatkan kebersamaan, (3) saling terbuka satu sama lain, (4) meningkatkan jiwa kekeluargaan, (5) meningkatkan rasa kekeluargaan, (6) membangun komunikasi yang lebih baik, (7) meningkatkan kinerja, (8) tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain.

### **Indikator Budaya Kerja**

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut (Taliziduhu Ndraha, 2003) dapat dikategorikan 3 (tiga) yaitu:

1. Kebiasaan. : Kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
2. Peraturan : Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pemerintah.
3. Nilai-nilai : Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

## Kinerja Pegawai

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauh mana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada (Hamid & Malian, 2004). Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Kinerja asal kata dari *Performance*. Selanjutnya *Performance* itu sendiri diartikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. (Mangkunegara, 2005), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2009)

(Edy Sutrisno, 2010) mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang pegawai akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. (Sinambela, 2007)

## Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins, 2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai secara individu. Berikut adalah indikator dalam mengukur kinerja pegawai:

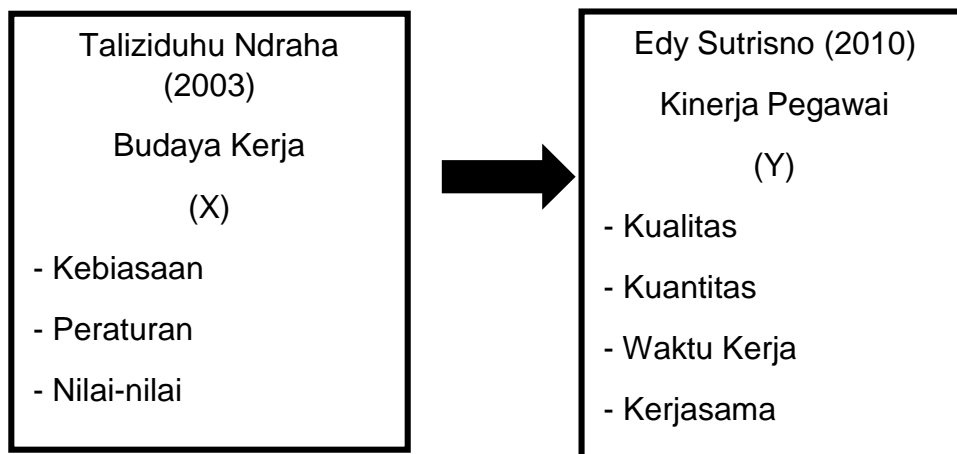
- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan kemampuan pegawai/karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai/karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai/karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai/karyawan terhadap kantor.

## Kerangka Berpikir

Budaya kerja merupakan suatu tatanan nilai dan keyakinan bersama yang berhubungan dengan individu, hierarki dan tatanan suatu organisasi untuk menciptakan etika dalam berperilaku. Yang menjadi dasar dalam berperilaku bagi pegawai pada Kelurahan Pejagalan adalah Budaya Kerja. Teori Budaya Kerja pada penelitian ini mengacu pada teori menurut (Taliziduhu Ndraha, 2003) yang membagi indikator Budaya Kerja menjadi 3 (tiga) yaitu : 1). Kebiasaan, 2). Peraturan, 3). Nilai-nilai. Variabel tersebut adalah variabel yang mempengaruhi (*Variabel X*).

Kinerja pegawai merupakan prestasi yang didapat seseorang dalam menjalankan tugas. Keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja para pelaku organisasi tersebut. Oleh sebab itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif.

Pada penelitian ini indikator kinerja yang digunakan menggunakan teori (Edy Sutrisno, 2010) kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Variabel tersebut merupakan Variabel yang dipengaruhi (*Variabel Y*)



Gambar 1. Model Berfikir

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini dipilih karena peneliti ingin mengetahui keterkaitan hubungan sebab akibat antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan. Untuk memperoleh data atau informasi yang mendukung tujuan penelitian, penulis menggunakan teknik *survey research*, sedangkan alat ukurnya adalah Kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data primer yang efisien dengan cara merumuskan seperangkat pertanyaan tertulis sesuai dengan variabel - variabel yang akan diukur untuk dijawab responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dijelaskan pada analisis hasil penelitian ini bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dari besarnya pengaruh variabel budaya kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 47.2%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Hal ini sesuai dengan teori Kast (Ahmad, 2019) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut organisasi yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan individu-individu lain dalam suatu perusahaan, struktur organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal menghasilkan norma-norma perilaku. Norma-norma perilaku yang dihasilkan tentunya akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

## 2. Matriks Korelasi antar variabel

Bedasarkan Matriks Korelasi antar variabel menunjukkan bahwa nilai tertinggi sebesar 0.440 atau 44% pada dimensi peraturan terhadap kualitas. Artinya dengan Peraturan yang baik mampu meningkatkan kualitas dari Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Selanjutnya nilai terendah sebesar 0.158 atau 15.8% pada dimensi peraturan terhadap waktu kerja yang artinya pegawai pada Kelurahan Pejagalan dalam menjalankan tugasnya sudah mengikuti peraturan namun dalam pemenuhan jam kerja masih kurang. Hal ini sesuai dengan teori indikator-indikator budaya kerja menurut (Taliziduhu Ndraha, 2003) dapat dikategorikan 3 (tiga) yaitu: kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai. Pada kategori peraturan Taliziduhu Ndraha menjelaskan bahwa untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pemerintah. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pemerintah.

Hasil penelitian ini ternyata sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang penulis sampaikan pada bab II salah satunya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardani (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belintang III Ogan Komering Ulu Timur pada hasil penelitian tersebut Mardani menjelaskan bahwa pemberian budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belintang III OKU Timur.

Rencana tindak lanjut :

- a) 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”.
- b) Permasalahan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan yaitu masih ditemukan pegawai yang terlambat, pulang awal dan tidak hadir tanpa keterangan (Alpa).
- c) Selanjutnya permasalahan kehadiran pegawai kontrak yang masih terjadi pada Kelurahan Pejagalan adalah 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.√
- d) Tindak Lanjut Hasil Kuisisioner Pra Survey mengenai Budaya Kerja Tahun 2022

- e) Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah Peraturan. Akan tetapi pada kenyataan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program di Kelurahan Pejagalan menjadi kurang optimal.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta utara, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan besaran 0,472 atau 47.2%, sedangkan sisanya 52.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kompetensi, resiko kerja, stress kerja, motivasi kerja, sarana prasarana kerja, kepemimpinan organisasi, usia produktif dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
3. Berdasarkan pengolahan data dapat disimpulkan bahwa dimensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada variabel budaya kerja, yaitu: dimensi peraturan terhadap dimensi kualitas menjadi dimensi yang berpengaruh paling besar yaitu sebesar 0.440, dimensi kedua yaitu peraturan terhadap kerja sama dengan nilaisebesar 0.372, Dimensi yang ketiga adalah kebiasaan terhadap kerja sama yaitu sebesar 0.358, Dimensi ke empat adalah Nilai-Nilai terhadap Kualitas dengan nilai sebesar 0.355, Dimensi ke lima yaitu Nilai-Nilai terhadap Waktu Kerja dengan nilai sebesar 0.346, Dimensi yang ke enam adalah Peraturan terhadap Kuantitas dengan nilai 0.313, Dimensi ke tujuh yaitu Nilai-Nilai terhadap Kerja Sama berpengaruh sebesar 0.299, Dimensi ke delapan adalah Kebiasaan terhadap Kuantitas dengan nilai 0.284, Dimensi ke sembilan yaitu Kebiasaan terhadap Kualitas sebesar 0.246, Dimensi ke 10 adalah Kebiasaan terhadap Waktu Kerja sebesar 0.230, Dimensi ke 11 adalah Nilai-Nilai terhadap Kuantitas sebesar 0.226 dan Dimensi ke 12 atau terakhir adalah Peraturan terhadap Waktu Kerja yaitu sebesar 0.158.

### Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

- a. Agar dapat mempertahankan nilai budaya kerja yang selama ini sudah baik dan melakukan perkuatan dalam membuat peraturan dalam hal ini membuat Moto pada unit Kelurahan Pejagalan agar dapat di implementasikan pada seluruh pegawai sera Kegiatan yang dapat membangun Kerjasama yang lebih erat antar pegawai lintas usia, pendidikan dan status contohnya mengadakan *team building* tiap tahunnya.
- b. Pembacaan nilai-nilai budaya kerja dapat dibacakan setiap apel pagi/sore dan upacara bendera setiap hari senin. Hal ini diharapkan menjadi pengingat bagi seluruh pegawai Kelurahan Pejagalan.



- c. Memberikan *reward* dan *punishment* efektif untuk dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas. Karena apabila seorang pegawai kinerjanya unggul, tidak ada salahnya diberi penghargaan dalam bentuk Serifikat, dan sebaliknya untuk pegawai yang melakukan pelanggaran agar segera diberikan sanksi yang tegas untuk pembelajaran kedepannya. Kepada pegawai dengan kehadiran terbaik barangkali dapat diberikan *reward* berupa sertifikat (Employee Of The Month) sebagai bentuk apresiasi. Kepada pegawai yang sering melanggar jam kerja dapat diberikan *punishment* sesuai sanksi yang berlaku.
- d. Membuat peraturan yang lebih baik terkait waktu kerja bagi pegawai PJLP, agar PJLP yang memiliki waktu kerja 3 shift dapat memaksimalkan pekerjaannya selama jam kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*.
- Akmal dkk), (. A. (2018). *1,35 Juta PNS Berkinerja Buruk*. Jakarta: <https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk?showpage=all>.
- Amna Hatalea, S. R. (2014). JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. *BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL*, 7.
- Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.
- Anugrah, A. S. (2015). Pengaruh Impelemntasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung.
- Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar. Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Davi Refaldo, K. I. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Timur Di Bandar Lampung . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 01*Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, S. M. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fani Handayani, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Visionist Vol 10*.
- Ferdy Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 5*.
- Gaol, P. L. (2021). *Implementation of Performance Management in Artificial Intelligence System to Improve Indonesian Human Resources Competencies*. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 717(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/717/1/012010>
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 10*. UNDIP.
- Hamid, E. S., & Malian, S. (2004). *Memperkokoh Otonomi Daerah Kebijakan Evaluasi dan Saran*. Yogyakarta: UII Press.
- Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

- Jakarta, P. D. (2020). *Budaya Kerja. Peraturan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*.
- Lumban Gaol, P., & Tumanggor, B. F. (2022). *The Role of Transformational Leaders in Implementing Change: A Case Study of Bureaucratic Simplification in the Central and Regional Governments of Indonesia*. *KnE Social Sciences*, 2022, 1227–1239. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i9.11012>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaaditama.
- Mardani. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR . *Jurnam Manajemen Mandiri Saburai Vol 4*.
- Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*.
- Nurdin, U. (2002). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Dalam U. Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (hal. 70). Jakarta: Grasindo.
- Permen PAN RB No 39. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*. Jakarta.
- Pujiani, C. (2014). Analisis Budaya Kerja pada PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar.
- Putri, N. W., & Gaol, P. L. (2021). *Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin*. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2), 23–44.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.
- Safi'i, H. (2013). *Budaya Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayegen Sleman Yogyakarta*.
- Sarah, S. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XSPORT Internasional Makassar* .
- Simamora, & Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Ketiga; Cetakan Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2007). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-16)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyastuti, P. d. (1991). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan. Dalam P. d. Sulistiyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan* (hal. 21). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Taliziduhu Ndraha. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1-2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, N. (2002). Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum. Dalam K. B. Kurikulum, *Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum* (hal. 70).
- Winarno, B. (2002). *Teori, Proses dan Kebijakan Publik*.