

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN OGAN ILIR

¹Zein Ghozali, ²Munyati, ³Tutik Pebrianti, ⁴Vivin Afini, ⁵Arubina Bangsawan
zein_ghozali@unisti.ac.id, munyati@ecampus.ut.ac.id, tutikpebrianti@yahoo.co.id,
vivin@unisti.ac.id, mulawarman_11@yahoo.co.id

^{1,3,4,5}Dosen Tetap Universitas Sjakhyakirti Palembang, ²Universitas Terbuka Palembang

ABSTRAK

This study aims to determine The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the DPRD Secretariat Ogan Ilir Regency. The research took samples using the Propotionate Sampling technique because employees at The DPRD Secretariat consists of Civil Servants, Non-Permanent Employees who proportionally stratified. The research method is done by testing relationship (associative hypothesis) two variables, namely variable X (Culture Organization) and variable Y (Employee Performance) with statistical tests using Product Moment Correlation. sample that used in this study were Civil Servants and Non-Civil Servants fixed as many as 65 respondents by filling out a Likert scale questionnaire.

The results of Product Moment correlation calculations show that organizational culture greatly influences employee performance at the Ogan Ilir Regency DPRD Secretariat, this can be seen from the r test with 65 respondents and an error rate of 5%. Based on $r_{table} = 0.2441$ and $r_{count} = 0.995$ where r_{count} is in the correlation coefficient interval of 0.80 – 0.100 which indicates a very strong correlation. Then the value of r_{count} is greater than r_{table} ($0.995 > 0.2441$) so that H_a is accepted H_o is rejected. This shows that there is a positive and significant relationship between organizational culture and employee performance. This relationship has an influence of 99% and the remaining 1% is the influence of other factors. From these results the researcher hopes that the Leaders at the DPRD Secretariat of Ogan Ilir Regency pay more attention to the organizational culture of employees so that they can improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Organisasi sendiri merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, dalam memanfaatkan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pegawai pemerintah atau ASN ini dituntut juga untuk menjadi pelayan masyarakat yang cerdas, profesional dan mempunyai integritas yang tinggi. Bangsawan (2017: 14) SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, Mengelola SDM sangatlah penting dimana Pemanfaatan potensi SDM memerlukan suatu perencanaan yang baik, pelaksanaan yang konsisiten, dan pengendalian yang kontinyu oleh pihak organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Berdasarkan Undang-undang tersebut sebagai aparatur sepatutnyalah harus mempunyai jiwa moral yang baik, berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi, disiplin dan berkinerja yang baik. Penilaian kinerja Pegawai negeri sipil ini ditegaskan dalam PP No 30 Tahun 2019, bahwa dalam penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Namun kenyataannya dalam penelitian Jaenuddin dan Frida Chairunisa (2015) dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil masih sering dikaitkan dengan pandangan miring berkenaan dengan perilaku, korupsi kolusi, nepotisme, tidak disiplin, tidak

kompeten, birokrasi yang panjang inefisiensi hingga penyalagunaan wewenang dan tanggung jawab.

Hal ini disebabkan oleh karena sistem kepegawaian yang tidak mampu menjadikan pribadi mereka sebagai Aparatur Negara yang profesional, jujur, mempunyai kinerja serta berkarakter baik, sehingga kinerjanya dinilai masih rendah. Ini tentu sangat bertentangan dengan pengertian kinerja itu sendiri. Menurut Sutandi (2018: 61) Rendahnya kinerja dapat ditunjukkan dari lemahnya pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu kondisi yang ada juga menunjukkan bahwa motivasi yang ada relatif rendah yang tergambarkan dari kinerja yang rendah pula. Selain itu masih sering terlihat pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Keadaan ini dapat tergambarkan dari tingkat kehadiran Pegawai dalam rapat, yang seharusnya pegawai rutin mengikuti rapat. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas. Seperti halnya pendapat Ghozali (2018: 112) bahwa apabila kinerja pegawai kurang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai sudah menjadi tanggung jawab mereka.

Hasibuan (2001:34) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Tulip (2019: 1) mengatakan Sumber daya manusia kini dimanfaatkan untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Pencapaian hasil kerja tersebut akan berbentuk konkrit dengan adanya peningkatan kinerja dari sumber daya manusia.

Kinerja pegawai menurut Kusriyanto (1991) dalam Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Mangkunegara konsep kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (2001: 67). Jadi, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi terhadap penyelesaian tugas utama dan prestasi pegawai selama periode waktu tertentu yang diukur dari target yang telah ditentukan pada awal periode. Pengukuran ini juga mencakup kualitas prestasi, biaya yang dikeluarkan, dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Hal ini dipertegas dalam Penelitian Pebrianti (2019) budaya yang digunakan dalam memperbaiki kinerja karyawannya adalah dengan menggunakan budaya Kaizen dimana budaya ini adalah perbaikan yang berkesinambungan. Pengertian perbaikan ini mencakup perbaikan yang melibatkan semua orang, baik manajer dan karyawan dengan jumlah biaya yang sedikit.

Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Menurut Wirawan (2007: 10). Budaya organisasi merupakan norma, nilai –nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Ivanevich (2006: 46) Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Dapat dipahami bahwa terdapat 3 proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Sedangkan menurut Mawarni (2017: 45) Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan

budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik kedalam organisasi, maka apabila seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Dari pengertian mengenai budaya maka secara tidak langsung Surat Keputusan maupun arahan dari norma-norma atau peraturan yang dibuat oleh pimpinan suatu organisasi dijadikan sebagai budaya yang mengikat para anggotanya, untuk bertingkah laku dan bersikap sesuai dengan budaya tersebut tanpa merasa terpaksa.

Pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya. Seperti yang diungkap Mawarni (2017: 52) Upaya mempertahankan budaya organisasi, misalnya dilakukan dengan pemberian upah atau promosi kepada anggota yang perilakunya konsisten dengan budaya organisasi, dan memberikan sanksi bagi mereka yang melanggar norma, nilai-nilai ataupun kode etik budaya organisasi.

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir juga ingin meningkatkan serta membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan disiplin, kualitas dan kinerja pegawai yang lebih baik. Kantor ini menuntut semua pegawainya untuk merealisasikan atau menjalankan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi yang sudah jelas. Sehingga ini nantinya dapat menciptakan budaya organisasi yang memberikan nilai-nilai yang baik bagi pegawainya. Namun kenyataannya setelah melihat observasi di lapangan penulis banyak menemui hal yang sangat berbeda. Kinerjanya masih dinilai rendah misalnya dilihat dari jam kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Penerapan jam kerja yang tidak teratur itulah yang menyebabkan pegawai tidak bisa optimal. Jam masuk dan pulang kerja pegawai tidak jelas karena absensi kehadiran dan pulang kerja masih bersifat manual bukan menggunakan sistem atau program absensi komputerisasi, adanya keluhan dari Anggota DPRD Kabupaten Ogan Ilir yang belum semaksimal mungkin, kinerja pegawai tidak sesuai dengan tupoksi dan susah diajak apel mingguan. Sehingga ini masih sangat rentan dan sulit untuk mengontrol kehadiran dan mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Jadi pegawai yang bekerja di Sekretariat DPRD Kab Ogan Ilir ini terkesan lebih banyak waktu yang luang, santai, beban kerja sedikit dan sangat kebal terhadap sanksi maupun hukuman. Budaya kerja yang seperti inilah sehingga menyebabkan budaya ini terus tercipta dan semakin berakibat tidak baik pada pencapaian kinerja baik pegawai itu sendiri maupun organisasinya. Seharusnya pelaksanaan budaya kerja pada instansi pemerintah diperlukan dan berkaitan dari semua pihak agar dapat terlaksana sesuai dengan harapan.

Dari observasi penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir, terdapat permasalahan yang berkenaan dengan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dengan alasan tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul; “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab. Ogan Ilir ”

2. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan Teori Organisasi. Budaya Organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan Teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang berkerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Dalam perkembangannya, pertama kali Budaya Organisasi dikenal di Amerika dan Eropa pada era 1970-an. Salah satu tokohnya: Edward H. Schein seorang Profesor Manajemen dari Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology dan juga seorang Ketua kelompok Studi Organisasi 1972-1981, serta Konsultan BO (budaya organisasi) pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu karya ilmiahnya: “*Organizational Culture and Leadership*”.

Di Indonesia Budaya Organisasi mulai dikenal pada tahun 80 – 90-an, saat itu banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam

kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal. Robbins (2000: 74) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a sistem of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This sistem of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*).

Pengaruh budaya organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena budaya organisasi ini akan mempengaruhi baik secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja yang tinggi.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2002:30) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat organisasi melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolis dan cita-cita sosial yang ingin dicapai. Berdasarkan pada penjelasan tentang teori budaya organisasi dapat diartikan bahwa konsep budaya organisasi menjadi obyek dari sikap seseorang dalam organisasi atau aktivitas seseorang dalam organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam melayani masyarakat dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator-indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam Ardana (2009:167) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu "performance" yang mempunyai arti: penampilan, unjuk kerja, atau prestasi (Keban, 2004: 191). Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2001: 67) adalah: "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya". Secara umum pendapat Mangkunegara tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang ditampilkan oleh pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Konsep kinerja menurut Rue dan Byars (2010: 376), diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*The degree of accomplishment*" atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut kemudian dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik/buruknya kinerja organisasi. Kusriyanto dalam Prabu (2007: 9)

menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja atau pegawai negeri sipil dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Definisi tersebut dengan kata lain bahwa kinerja dapat dilihat dari adanya interaksi antara kemampuan, motivasi, dan keinginan yang saling mendukung. Ketiga faktor tersebut akan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain untuk menghasilkan sebuah kinerja. Semakin tinggi kemampuan, motivasi, dan keinginan pegawai akan dapat menciptakan kinerja yang tinggi pula. Suharto dan Cahyono (2005: 14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Persepsi tugas merupakan petunjuk di mana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2006: 260) menyatakan bahwa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
4. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dan kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Beberapa penelitian tersebut adalah:

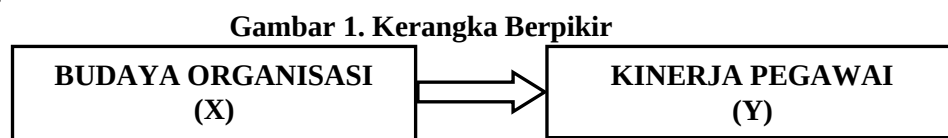
1. Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013) melakukan penelitian yang berjudul; Pengaruh Kompetisi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 52 orang melalui metode insidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) melakukan penelitian yang berjudul; Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. Penelitian menggunakan teknik analisis jalur (Path) dengan metode pengambilan sampel, yaitu sampel jenuh yang dibagikan kepada 74 karyawan melalui alat kuesioner. Salah satu hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Lilis Ardini (2009) melakukan penelitian yang berjudul; Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tak Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Parkir Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 87 responden dengan metode pengambilan sampel, yaitu sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path). Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya

organisasi yang diciptakan perusahaan secara kondusif akan menimbulkan komitmen karyawan dan melalui komitmen karyawan inilah akan berpengaruh kepada Kinerja Karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

4. Fitri Juana, Halim & Muhammad Basri (2016) melakukan penelitian dengan judul; Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan alat kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling* sehingga jumlah sampel sebanyak 182 orang. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berdasarkan tingkatannya memiliki pengaruh yang positif dan baik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dibuat untuk memudahkan jalan pemikiran terhadap masalah adalah sebagai berikut:



Sumber : Data diolah

Hipotesis

Menurut Sugiono (2013 : 96) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan pernyataan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penulis menarik hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

- H_0 : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.
- H_a : Diduga ada pengaruh yang signifikan (nyata) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan ruang lingkup penelitian membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

Operasional Variabel

Menurut Tulip (2019: 27) Operasional Variabel adalah proses menjelaskan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Operasional variabel berisi uraian singkat dari masing-masing variabel yang diteliti atau yang terdapat pada desain penelitian. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai dengan melihat tujuan budaya organisasi untuk meningkatkan kesuksesan dan kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X) Sumber: Robbins & Coulter dlm Ardana (2009:167)	Inovasi dan pengambilan resiko Perhatian ke hal yang rinci atau detail Orientasi hasil Orientasi orang Orientasi tim Keagresifan Kemantapan/stabilitas	Likert

2.	Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Robbins (2006:260)	Kualitas Kuantitas Efektivitas Komitmen kerja	Likert
----	---	--	--------

Sumber: Data Diolah

Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 800), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini peneliti yang memiliki populasi sebanyak 65 orang. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap dan pegawai honorer Sekretariat DPRD Kab. Ogan Ilir. Adapun daftar anggota populasi dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Susunan Data Pegawai

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretaris DPRD	1
2.	Kepala Bidang	3
3.	Kepala Sub Bagian	9
4.	Pegawai Negeri Sipil	18
5.	Tenaga Kerja Sukarela	34
	Total	65

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir

Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini karakteristik sampel yang dijadikan sebagai responden adalah Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Kriteria sampel adalah Pegawai Sekretariat dan Tenaga Honorer di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Peneliti mengambil seluruh anggota populasi yang ada di Sekretariat DPRD Kab.Ogan Ilir tersebut. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian adalah 65 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2012 : 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 Orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15 % atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original lewat kuisisioner pada pegawai di Sekretariat DPRD Kab.Ogan Ilir.

Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir yang beralamat Kompleks Perkantoran Terpadu, Tanjung Senai, Indralaya, Provinsi Sumatera Selatan.

Teknik Analisis

Menurut Istijianto (2005:85), analisis terdiri dari :

- Analisis kualitatif adalah analisis yang bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka non statistik.
- Analisis Kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Dalam penelitian ini juga menggunakan rumus kolerasi *product moment*. Kolerasi *product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Adapun rumus untuk menentukan nilai kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi variabel X dan Y
X = Variabel X Budaya Organisasi

Y = Variabel Y Kinerja Pegawai
 Σ = Jumlah Keseluruhan

Rancangan Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka menggunakan uji parsial (Uji t). Untuk melihat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y dilakukan dengan uji-t. Uji hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada hubungan)

$H_a : \rho \neq 0$ (ada hubungan)

$H_0 : \rho = 0$: Berarti budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

$H_a : \rho \neq 0$: Berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, atau H_1 diterima, artinya semua variabel X tidak berpengaruh nyata terhadap variabel Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti variabel menjelaskan untuk memberikan variasi pada variabel tidak bebas sangat besar.

Rumus untuk menentukan koefisien determinasi adalah

$$R = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Pangkat dua korelasi X dan Y

100% = Untuk menunjukkan suatu variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir pada bulan Januari – Februari 2020. Penelitian ini dengan menyebarkan kuisioner atau angket kepada Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Pengambilan sample penelitian teknik ini juga menggunakan rumus korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Sekretaris Dewan responden 1 orang, Kepala Bidang responden 3 orang, Kepala Sub Bagian responden 14 orang, dan Staf Pegawai Negeri Sipil responden 15 orang. Jadi jumlah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 33 orang. Responden Pegawai Honorer sebanyak 32 orang.

Tabel 3. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
A	Jenis Kelamin		
	1. Laki – laki	35	53,8%
	2. Perempuan	30	46,2%
	Total	65	100%
B	Usia		
	1. < 30 Tahun	23	35,4 %
	2. 31 - 40 Tahun	21	32,3 %
	3. > 40 Tahun	21	24,6 %
	Total	65	100%

C	Pendidikan Terakhir		
	1. SMA/SMK/MA	21	32,3%
	2. D3	2	3,1%
	3. S1	31	47,7%
	4. S2	11	16,9%
	Total	65	100%
D	Lamanya Masa Kerja		
	1. 1 - 5 Tahun	31	47,8%
	2. 6 - 10 Tahun	7	10,7%
	3. > 10 Tahun	27	41,5%
	Total	65	100%

Sumber: Data diolah

Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel

1. Variabel X Budaya Organisasi

Tabel 7. Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Indikator Budaya Organisasi

No.	Indikator	Butir Soal	SS		S		R		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	1,2	50	50,2	75	2,7	2	1	2	1	0	0
2.	Perhatian Ke Hal Yang Rinci atau Detail	3	41	2,4	24	4,2	0	0	0	0	0	0
3.	Orientasi Hasil	4,5	47	4,2	76	2,6	1	2	6	33,3	0	0
4.	Orientasi Orang	6,7	56	9,3	65	9,2	4	1,5	5	1,2	0	0
5.	Orientasi Tim	8,9	59	13,5	59	13,9	9	88,9	3	3	0	0
6.	Keagresifan	10,11	35	28,6	77	12,9	15	66,7	3	3,3	0	0
7.	Kemantapan/Stabilitas	12,13	72	16,7	56	21,4	2	1,2	0	0	0	0
Rata-rata			18	56,4	20	45,8	11	2,5	8	3,2	0	0

Sumber: Data primer diolah

2. Variabel Y Kinerja Pegawai

Tabel 8. Distribusi Frekuensi dan Persentase Berdasarkan Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Butir Soal	SS		S		R		TS		STS	
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kualitas	14	23	23,1	40	40,4	2	2,1	0	0	0	0
2.	Kualitas	15	24	24,1	31	31,3	8	8,1	2	2,4	0	0
3.	Kuantitas	16	16	16,2	44	44,4	5	5,2	0	0	0	0
4.	Kuantitas	17	24	24,1	38	38,2	3	3,1	0	0	0	0
5.	Efektivitas	18	14	14,2	48	48,1	3	4,1	0	0	0	0
6.	Efektivitas	19	23	23,3	42	43,1	0	0	0	0	0	0
7.	Komitmen Kerja	20	29	30,1	36	36,3	0	0	0	0	0	0
8.	Komitmen Kerja	21	22	22,1	42	42,3	2	2,3	0	0	0	0
Rata-rata			17	45,9	55	50,2	13	23,6	2	2,4	0	0

Sumber: Data Primer diolah

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisa korelasi *Product Moment pearson* untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y). Nilai r yang diperoleh kemudian dikonsultasikan dengan nilai r tabel maka kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Begitu sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka tidak terdapat hubungan positif dan signifikan.

Adapun Perhitungan variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan rumus Korelasi *Product moment pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana diketahui dari hasil perhitungan dari jawaban responden tentang Budaya organisasi dan kinerja pegawai sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\sum X &= 3669 \\ \sum Y &= 2228 \\ \sum XY &= 125749 \\ \sum X^2 &= 207771 \\ \sum Y^2 &= 76798 \\ r_{xy} &= \frac{125749}{\sqrt{(207771)(76798)}} \\ r_{xy} &= \frac{125749}{\sqrt{15956397258}} \\ r_{xy} &= \frac{125749}{126318,63} \\ r_{xy} &= 0,995\end{aligned}$$

Dari data hasil perhitungan nilai korelasi (r) antara Budaya Organisasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,995. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan perhitungan $r = 0,995$ diperoleh harga r tabel = 0,2441. Maka r hitung lebih besar dari r tabel ($0,995 > 0,2441$). Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi kesimpulan Adanya Pengaruh Positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.

Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara persentase dapat digunakan koefisien determinasi dengan cara sebagai berikut:

$$R = r^2_{xy} \times 100\%$$

Dimana diketahui $r_{xy} = 0,995$ maka $R = 0,995^2 \times 100\%$ hasil $R = 0,9900 \times 100 = 99\%$. Koefisien determinasi adalah 99%. Hal ini berarti Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 99% dan sisanya 1% dipengaruhi faktor lain.

Analisis Hipotesis

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menggunakan uji korelasi *product moment* dapat diketahui bahwa dari hasil kuisioner yang dilakukan ternyata budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji r dengan responden sebanyak 65 orang dan taraf kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan r tabel = 0,2441 dan r hitung 0,995. Maka harga r hitung lebih besar dari r tabel ($0,995 > 0,2441$) sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hubungan tersebut mempunyai pengaruh sebesar 99% dan sisanya 1% pengaruh faktor lain.

Budaya organisasi menurut Robbins (2000: 74) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a sistem of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This sistem of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*).

Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan dimana uji r hitung 0,995 dengan interval hubungan sangat kuat berarti apabila budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai maka upaya yang dilakukan oleh pegawai kinerjanya harus meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pada bagian ini dibahas dari hasil penelitian dari masing-masing indikator variabel pengaruh budaya organisasi terhadap indikator kinerja pegawai. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta

mencapai tujuannya. Robbins (Nur'Aini, 2012) memberikan pengertian tentang budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Nilai Budaya Organisasi terkait dengan masalah pencapaian suatu organisasi termasuk didalamnya nilai adalah ideologi, cita-cita dan keyakinan. Dimana budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Seleksi pegawai yang obyektif
2. Penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya
3. Perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman
4. Pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai
5. Penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting
6. Cerita-cerita dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan
7. Pengakuan dan promosi bagi karyawan yang berprestasi

Dari hasil penelitian di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir, masih adanya pegawai yang selama ini dirasakan belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari setiap program atau kegiatan yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Upaya untuk meningkatkan kualitas budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir adalah:

- Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Pimpinan memberikan dorongan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko kepada pegawai.
- Perhatian pada hal-hal rinci. Pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis, di perhatian pada hal-hal detail terhadap suatu pekerjaan.
- Orientasi hasil. Manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- Orientasi orang. Dalam pengambilan keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
- Orientasi tim. Menekankan kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- Bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- Stabilitas kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir maka kinerja pegawainya akan semakin meningkat. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi.

Lumbanraja (2008) yang menganalisis budaya organisasi pada pemerintah daerah Kabupaten Ogan Ilir memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terkhusus di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Koesmono (2005) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), hasil penelitian tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun kelemahan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir dari hasil pernyataan yang di berikan kepada responden adalah sebagai berikut:

1. Sudah adanya struktur organisasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir, akan tetapi pegawai tidak bekerja sesuai dengan bagian mereka sehingga belum optimalnya pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Jam kerja antara pegawai di Sekretariat DPRD dengan Anggota DPRD tidak sama, sehingga tidak bias mewujudkan visi dan misi Sekretariat DPRD itu sendiri.
3. Lemahnya kerjasama dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dikarenakan kurang komunikasi antara sesama pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adanya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan dimana uji t hitung 0,995 dengan interval hubungan sangat kuat berarti Apabila Pengaruh Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja Pegawai meningkat. Besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 99% dan mempengaruhi faktor lain yang tidak diteliti sebesar 1%. Berdasarkan penelitian penyebab terjadinya Penurunan Kinerja Pegawai antara lain :

1. Budaya organisasi yang diterapkan pada pegawai yang selalu diberikan kesempatan untuk berinovasi sendiri dalam menyelesaikan masalah.
2. Pegawai harus memanfaatkan waktu kerja dengan optimal, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan jam kerja.
3. Kinerja pegawai juga berpengaruh jika pimpinan selalu memberikan arahan pekerjaan secara detail.
4. Kinerja pegawai berpengaruh jika bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan.

Saran

1. Bagi Dinas Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir

Diharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Diharapkan pula penelitian ini digunakan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir sebagai bahan pertimbangan untuk menerapkan Budaya Organisasi yang diterapkan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir antara lain:

- a. Selalu memberikan kesempatan pegawai untuk berinovasi sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Adanya arahan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya.
 - c. Supaya sumber daya manusia (pegawai) lebih bisa bertanggung jawab dengan pekerjaan sesuai dengan tupoksi masing-masing sesuai dengan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).
 - d. Diharapkan pegawai lebih memperhatikan jam kerja yang berlaku di Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan pustaka bagi Instansi lain sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan pengaruh budaya organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangsawan, Arubina. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Sikap Individu Terhadap Motivasi Kerja Peserta Pendidikan Vokasi Lembaga Pendidikan Dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 14 - 27. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/7/7>
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Deepublish: Yogyakarta.
- Ghozali, Zein. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 1, hal. 105-128. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/81/82>
- Irianto, Jusuf., Musdar, Sjahrozad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Airlangga University Press: Surabaya.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2000.
- Kumorotomo, Wahyudi., Subando Agus Margono. 2004. *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi-Organisasi Publik*. Gadj Mada University Press: Yogyakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Cultured! Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- _____. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Mawarni, Indah. et al. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)*. Jurnal EKOBIS: Kajian

- Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 1, hal. 45 - 55.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/5/5>
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Pebrianti, Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Humas & Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Program Studi Administrasi Bisnis Politeknik Darussalam. Palembang.
- _____. 2019. *Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT MPM Insurance Cabang Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 59 - 75.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/26/26>
- Perbup Kabupaten Ogan Ilir No. 68 Tahun 2018 tentang *Susunan Organisasi, Uraian Tugas, dan Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Ogan Ilir*.
- Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 Tentang *Penilaian Kinerja Pegawai*.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- _____. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fajar Inter Patama Offset: Jakarta.
- Suroso, Imam. 2020. *Pengawasan Terhadap Realisasi Anggaran Dengan Konsep Good Governance Dalam Mencegah Praktik Korupsi Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 1, hal. 37 - 46.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/71/71>
- Sutandi, Sri. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Oku Timur*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis., Vol. 1 No. 2, hal. 59 - 73. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/12/12>.
- Tulip, Aras. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMA Negeri 18 Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2 No. 2, hal. 1 - 13.
<http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/29/29>
- Tulip, H. Aras dan Zein Ghazali. 2019, *Pedoman Penulisan Proposal Dan Skripsi*, Cetakan Pertama, ISBN: 9786025326158. Palembang: Aksara Pena.
- Utaminingsih., M.Si. Alifiulhaq. 2014. *Perilaku Organisasi*. Universitas Brawijaya Press. Malang.
- UU No.43 tahun 1999 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.