

**PERAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KELURAHAN
SUKAJAYA KECAMATAN SUKARAMI KOTA PALEMBANG**

Oleh :

Nama : Hepi Desi Ratna Sari
Nim : 20.11.229
Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Hepi Desi Ratna Sari, 2024, The Role of Work Culture in Improving Employee Performance in Sukajaya Village, Sukarami District, Palembang City. Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mrs. Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si and Assistant Advisor (II) Mr. M. Sattarudin, S.Sos., M.Si.

Work culture is a mental attitude that always seeks improvement or refinement of what has been achieved, by implementing new methods and believing in the progress that will be obtained. The performance of an organization is largely determined by the human resources in it. The work culture of employees produced by an organization should always increase in each period of time, but currently it seems that this productivity can be maintained by each employee in it. One example of a bad habit that is most often done by employees is in terms of implementing work entry and exit times. Many employees are often late for work and always go home earlier than the predetermined work schedule.

The method used in this study is qualitative research. Qualitative research methods are a method that must be carried out by researchers through a series of procedures and stages in carrying out research activities with the aim of solving problems or finding answers to a problem.

The results of the study indicate that the author can conclude that the five work culture values in Sukajaya Village, Professional, Cooperation, Excellent Service, Innovation and Exemplary, there are only two work cultures that have the most impact on employee performance, namely Professional and Exemplary. Meanwhile, the work culture in terms of cooperation, excellent service and innovation is only a support in work activities in Sukajaya Village.

Keywords: *Role of Work Culture, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya kerja merupakan salah satu sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan apa yang telah dicapai, dengan menerapkan metode-metode baru serta yakin akan kemajuan yang akan diperolehnya. Setiap organisasi atau lembaga pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya gerak, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain yaitu sumber daya alam, finansial, sumber daya manusia, serta sumber daya pengetahuan dan teknologi. Diantara sumber daya diatas Sumber Daya Manusia yang paling diperlukan dalam kelangsungan organisasi. Keberhasilan suatu pekerjaan, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula pada adat kebiasaannya, agama norma dan kaidah, yang menjadi keyakinannya yang merupakan kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi.

Kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu diantaranya adalah dalam meningkatkan prestasi kerja.

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten/ daerah Kota di bawah Kecamatan. Kelurahan merupakan perangkat Kecamatan yang dipimpin oleh kepala kelurahan. Pembentukan Kelurahan ditetapkan dengan Peraturan Daerah (Nurcholis:2010:525). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 pasal 23 ayat (3) tentang pengisian jabatan lurah dan perangkat kelurahan sebagaimana berasal dari Pegawai Negeri Sipil dari pemerintah Daerah Kabupaten/Kota bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang No. 43 Tahun 2014).

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 dipermasalahakan oleh atasan maka praktik seperti itu kemudian seolah menjadi tradisi yang “diperkenankan” dan atau “dimaklumkan”.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada bulan Oktober 2023 di Kantor Lurah Sukajaya terlihat adanya indikasi permasalahan pada kinerja pegawai Kelurahan Sukajaya yaitu masih ada pegawai pada saat kehadiran datangnya terlambat,

yang seharusnya jam kerja kantor dimulai pukul 07.30 s.d. 16.00 WIB akan tetapi pegawai tersebut tiba di Kantor Lurah Sukajaya hampir jam 08.00 s.d. 16.30 WIB, akibat datang terlambat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh pegawai tersebut dialihkan pada pegawai lain yang tidak memiliki kemampuan dibidangnya dikarenakan dalam penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikan, itu terlihat dari cara pegawai tersebut bekerja dan melayani warga masyarakat yang membutuhkan proses cepat dalam menyelesaikan urusan administrasi di Kantor Lurah Sukajaya. Adapun jam kerja Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel Jadwal Jam Kerja di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami

Hari	Jam Masuk	Jam Pulang
Senin – Rabu	07.30 WIB	16.00 WIB
Kamis – Jum’at	08.00 WIB	16.30 WIB

Sumber : Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya

Serta ada beberapa pegawai yang keluar pada saat jam kerja dengan alasan ada urusan pribadi, seperti dari pihak keluarga memberitahu anak sakit, kabar duka dan tidak bisa kembali ke kantor.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh karena penulis menganggap penting hal tersebut untuk dikaji dan ditelaah dalam sebuah penelitian dengan judul **“Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang.

Manfaat Penelitian

Penulisan Skripsi tentang Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang ini mempunyai manfaat akademis dan manfaat praktis yang dihasilkan oleh kegiatan yang akan diselenggarakan. Adapun beberapa manfaat yang dapat penulis ambil dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis
 - a. Bagi Penulis sebagai berikut.
 - a. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian terhadap pelaksanaan Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya.
 - b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam melakukan kajian tentang Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang.
2. Bagi Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya
 - a. Bagi Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya sebagai berikut.
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan ataupun saran terhadap kepentingan para pihak yang terkait pada Kantor Lurah Sukajaya.
 - b. Penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan evaluasi pada Kantor Lurah Sukajaya agar lebih baik lagi pada

pelaksanaan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi STIA Satya Negara Palembang
Bagi STIA Satya Negara Palembang sebagai berikut.
 - a. Sebagai informasi bagi dosen maupun mahasiswa tentang bagaimana Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya.
 - b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan dan pengetahuan bagi dosen maupun mahasiswa serta agar dapat menjadi bahan referensi dalam penulisan skripsi yang akan datang.

B. LANDASAN TEORI

Peran Budaya Kerja

Pengertian Peran

Menurut Soekanto (2002:243) Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Sedangkan status merupakan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang apabila seseorang melakukan hak-hak dan kewajiban-kewajiban sesuai kedudukannya, maka ia menjalankan suatu fungsi.

Adapun syarat-syarat peran dalam Soekanto (2002:243) mencakup tiga hal penting, yaitu sebagai berikut.

1. Peran meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat.
2. Peran adalah suatu konsep perilaku apa yang dapat dilaksanakan oleh individu-individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu, yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Menurut Suyanto (2010:160) peranan dapat membimbing seseorang dalam berperilaku, karena fungsi peran sendiri adalah sebagai berikut.

1. Memberi arah pada proses sosialisasi;
2. Pewarisan tradisi, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma dan pengetahuan;
3. Dapat mempersatukan kelompok atau masyarakat;
4. Menghidupkan sistem pengendalian dan kontrol, sehingga dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Berdasarkan pelaksanaannya peranan sosial dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

1. Peranan yang diharapkan (*excepted roles*), cara

ideal dalam pelaksanaan peranan menurut penilaian masyarakat.

2. Peranan yang disesuaikan (*actual roles*), yaitu cara bagaimana sebenarnya peranan itu dijalankan.

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa peran adalah suatu sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status dan kedudukan tertentu.

Pengertian Budaya Kerja

Nawawi (2003:65) mendefinisikan "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan."

Berdasarkan pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

Fungsi Budaya Kerja

Robbins (2006:242) menjelaskan budaya kerja mempunyai beberapa fungsi yang intinya sebagai berikut. (1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda, (2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi. (3) Budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen. (4) Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya mempunyai sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan yang ada di dalam maupun di luar organisasi.

Jenis Budaya Kerja

Harrison dalam Wirawan (2007:85) menjelaskan bahwa budaya kerja atau budaya organisasi dikelompokkan menjadi empat jenis yang dapat disarikan sebagai berikut.

1. Budaya kekuasaan adalah budaya yang mengutamakan kekuasaan
2. Budaya peran merupakan budaya birokrasi, suatu prinsip yang logis dan rasional,
4. Budaya tugas adalah budaya yang berkembang dalam organisasi yang dapat memfokuskan diri pada pekerjaan khusus,
5. Budaya orang merupakan budaya yang para

individunya menentukan sendiri alokasi pekerjaan dengan peraturan dan mekanisme serta koordinasi minimal.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi banyak jenis yang berpengaruh kuat terhadap perilaku organisasi.

Unsur-unsur Budaya Kerja

Ndraha (2003:81) menyebutkan budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur yang dapat disarikan sebagai berikut.

1. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain
2. Perilaku pada waktu bekerja.

Triguno (2001:57) unsur-unsur dalam budaya organisasi, yang dapat disarikan sebagai berikut.

1. Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi,
2. Kualitas, yakni dimensi yang meliputi *performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perseived quality, value, responveness, humanity, security, dan competency,*
3. Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik.

Karakteristik Budaya Kerja

Pattipawae (2011:95) menjelaskan manfaat budaya kerja yang intinya budaya kerja bermanfaat mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan, menjamin hasil kerja berkualitas, memperkuat jaringan kerja, menjamin keterbukaan, dan membangun kebersamaan.

Berdasarkan pendapat di atas karakteristik budaya kerja ada berbagai macam. Karakter budaya kerja di setiap kantor ada bermacam-macam dan dapat mempengaruhi masing-masing individu dari pegawainya.

Proses Perubahan Budaya

Wirawan (2007:101) menjelaskan proses perubahan budaya secara umum yang dapat disarikan sebagai berikut.

1. Kejadian pemicu yaitu kejadian yang

menunjukkan tidak kondusifnya budaya dalam mendukung aktivitas pencapaian tujuan,

2. Audit budaya organisasi adalah proses pengumpulan informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi
3. Strategi budaya organisasi yaitu dijabarkan dalam bentuk rencana tindakan perubahan,
4. Pelaksanaan dan evaluasi strategi dilaksanakan dalam kaitannya dengan pelaksanaan rencana strategi organisasi.

Luthans (2006:128) menjelaskan budaya organisasi berkembang dalam cara-cara yang berbeda, dalam prosesnya melibatkan langkah-langkah yang intinya sebagai berikut.

1. Seseorang (pendiri) punya ide untuk perusahaan baru,
2. Pendiri menerima orang-orang kunci dan menciptakan kelompok inti yang memiliki persamaan visi dengan pendirinya.
3. Kelompok inti yang ada mulai bertindak secara konkret untuk menciptakan organisasi.
4. Pada titik ini, orang lain masuk ke organisasi dan sejarahnya dimulai.

Hubungan Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai

Budaya merupakan kumpulan nilai yang memiliki karakteristik. Nilai-nilai budaya mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja yang baik dapat timbul karena didasari oleh fondasi budaya organisasi yang kuat. Budaya kerja akan menghasilkan energi positif bagi kinerja pegawai sebuah instansi.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa budaya kerja yang baik akan dapat menghasilkan sebuah nilai-nilai yang nantinya akan diterapkan oleh para karyawan dalam bentuk tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan suatu kinerja karyawan yang memiliki kualitas tinggi.

Indikator Budaya Kerja

Menurut Sulaeman (2014) Budaya Kerja merupakan sejumlah pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Serta membagi budaya kerja menjadi dua unsur yaitu sebagai berikut.

1. Sikap terhadap pekerjaan yakni kesuksesan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya;

2. Perilaku pada waktu bekerja, yaitu seperti rajin, berdedikasi, tanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembang-kan diri sehingga menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan.
2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua karyawan dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2013)

Dari teori di atas, dapat penulis simpulkan program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Wibowo (2014:3), adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2017:549) adalah sebagai berikut.

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu

yang produktif. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain sebagai berikut.

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Sasaran Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mengemukakan tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu sebagai berikut.

1. Kinerja utama dan kinerja tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 paling sedikit memuat sebagai berikut.
 - a. Indikator Kinerja Individu; dan
 - b. Target kinerja.
2. Indikator Kinerja Individu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disusun dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut.
 - a. Spesifik;
 - b. Terukur;
 - c. Realistis;
 - d. Memiliki batas waktu pencapaian; dan
 - e. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.
3. Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek sebagai berikut.
 - a. Kuantitas;
 - b. Kualitas;
 - c. Waktu; dan/atau
 - d. Biaya.

Penetapan SKP berdasarkan pasal 24 yaitu

sebagai berikut.

1. SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 22 ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS.
2. SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
3. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah SKP disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS maka PNS menyusun SKP pada jabatan baru.
4. Penetapan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam dokumen SKP. Penilaian Perilaku Kinerja Pegawai berdasarkan pasal 25 meliputi aspek sebagai berikut.

1. Penilaian Perilaku Kinerja
 - a. Orientasi pelayanan;
 - b. Komitmen;
 - c. Inisiatif kerja;
 - d. Kerja sama; dan
 - e. Kepemimpinan.
2. Aspek kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki:
 - a. Jabatan pimpinan tinggi,
 - b. Jabatan administrator,
 - c. Jabatan pengawas, dan
 - d. Jabatan fungsional yang karakteristik kegiatannya membutuhkan aspek kepemimpinan.

Dengan melihat proses penyusunan sasaran kinerja pegawai yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan, bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal harus memperhatikan aspek-aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan.

Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2017:311), tujuan kinerja pegawai pada dasarnya meliputi sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2017:315), manfaat kinerja pegawai pada dasarnya meliputi sebagai berikut.

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusiannya berfungsi.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Mangkunegara (2010:67), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain sebagai berikut.

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan pegawai untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada pegawai.

Aspek-aspek Penilaian Kinerja

Menurut Dharma (2003:355), dasar penilaian kinerja yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut.

- a. Kuantitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut.
 1. Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.
 2. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu.
 3. Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan rekan kerja.

- b. Kualitas, item-itemnya yaitu sebagai berikut.
 1. Jumlah mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
 2. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.
 3. Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.
- c. Ketepatan waktu kerja, item-itemnya yaitu sebagai berikut.
 1. Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan
 2. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu.
 3. Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja.

Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2009:101) menyatakan indikator kinerja atau *performance indicators* dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

Peraturan Walikota Palembang Nomor 12 Tahun 2014

Peraturan Walikota Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang dalam Bab II menjelaskan bahwa Pedoman Budaya Kerja Aparatur Pemerintah yaitu guna mengembangkan budaya kerja yang akan memberikan manfaat, baik bagi pegawai itu sendiri maupun lingkungan kementerian/lembaga dan pemerintah daerah dimana pegawai tersebut berada.

Secara khusus, dalam konteks pembinaan aparatur negara dapat dikatakan bahwa pengembangan budaya kerja aparatur negara merupakan upaya dan langkah terencana secara sistematis untuk menerapkan nilai-nilai dan norma etika budaya kerja aparatur negara, dan melaksanakan secara konsisten dalam pelaksanaan tugas penyelenggaraan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai di

Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya. Penilaian kinerja pegawai adalah faktor penting dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, seperti yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja pegawai sebagai landasan hukum dan hak-hak yang harus dilaksanakan oleh Pemerintah Kelurahan Sukajaya.

Indikator Target kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi aspek sebagai berikut.

- a. Kuantitas
Kuantitas mengacu pada ukuran atau jumlah suatu objek, substansi, atau fenomena dalam konteks tertentu.
- b. Kualitas
Secara umum kualitas mencakup sejumlah atribut atau karakteristik yang membuat suatu hal menjadi baik atau buruk, superior atau inferior, sesuai atau tidak sesuai dengan harapan.
- c. Waktu
Waktu dalam kinerja pegawai merujuk pada sejumlah aspek, termasuk bagaimana pegawai menggunakan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.
- d. Biaya
Merujuk pada pengeluaran dan investasi yang terkait dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Kelurahan

Kelurahan Sukajaya merupakan salah satu dari tujuh kelurahan yang terletak di wilayah Kecamatan Sukarumi Kota Palembang. Sebelah Utara berbatasan dengan kelurahan sukamaju sebelah selatan berbatasan dengan kelurahan Sukabangun sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Pipa Reja, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Kebun Bunga. Kelurahan Sukajaya memiliki luas wilayah 900.08 Ha yang terdiri dari daratan dan sebagian tanah kuburan, perkantoran, pertokohan, dan luas prasarana umum lainnya. Jumlah penduduk kelurahan sukajaya 46.719 jiwa, terdiri atas: perempuan : 22,875 dan laki-laki : 23,883 jumlah kepala keluarga : 11,709 KK. Kelurahan Sukajaya terdiri dari 10 rukun warga (RW) dan 108 rukun tetangga (RT).

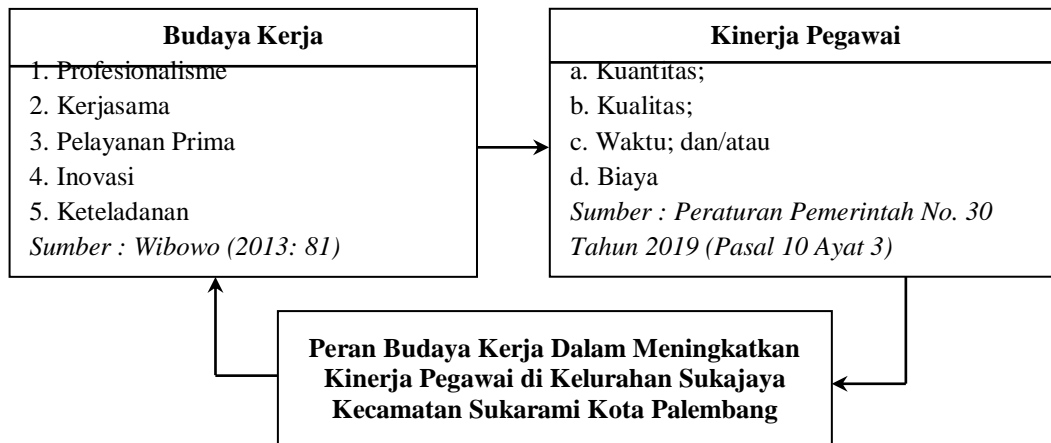
Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2013), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang

dituju. Jadi kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Berdasarkan pandangan diatas, maka Peran Struktur Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarumi Kota Palembang disajikan dalam bagan kerangka berpikir sebagai berikut.

Bagan Kerangka Berpikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan suatu cara yang harus dilakukan oleh peneliti melalui serangkaian prosedur dan tahapan dalam melaksanakan kegiatan penelitian dengan tujuan memecahkan masalah atau mencari jawaban terhadap suatu masalah. Penelitian pada hakikatnya merupakan penerapan pendekatan ilmiah pada pengkajian suatu masalah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif.

Definisi Konsep

Konsep merupakan istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian ilmu sosial. Melalui konsep kemudian peneliti diharapkan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian events yang berkaitan satu dengan yang lainnya. (Singarimbun, 1995:33).

Berdasarkan pengertian definisi konsep diatas,

maka definisi konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Budaya kerja adalah kumpulan kualitas, cara berperilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah perusahaan. Budaya ini merupakan hasil dari gabungan dari misi dan visi perusahaan, serta kebijakan, prosedur, dan harapan perusahaan terhadap perilaku pegawainya
2. Kinerja pegawai adalah penelitian hasil kerja seseorang dalam suatu instansi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan instansi atau organisasi.

Definisi Operasional

Menurut Nurdin dan Hartati (2019:122) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Adapun Definisi Operasional dapat dilihat pada tabel adalah sebagai berikut.

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1.	Budaya Kerja <i>Sumber : Wibowo (2013: 81)</i>	1. Profesionalisme 2. Kerjasama 3. Pelayanan Prima 4. Inovasi 5. Keteladanan
2.	Kinerja Pegawai <i>Sumber : Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 (Pasal 10 Ayat 3)</i>	a. Kuantitas b. Kualitas c. Waktu d. Biaya

Informan Penelitian

Sumber informasi adalah informan yang berkompeten dan mempunyai relevansi dengan

tugas pokok dan fungsi masing-masing mereka adalah Lurah, Sekretaris Lurah, Kasi Pemerintahan dan Pegawai Kelurahan.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Lurah Sukajaya	1 Orang
2.	Sekretaris Lurah	1 Orang
3.	Kasi Pemerintahan	1 Orang
4.	Staff Pegawai Kelurahan Sukajaya	2 Orang
	Jumlah	5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi
Dalam pelaksanaan observasi, peneliti bukan hanya sekedar mencatat, tetapi juga harus mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian ke dalam suatu skala bertingkat.
2. Studi Pustaka
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menelaah sumber-sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku referensi, literatur, ensiklopedia, karangan ilmiah
3. Wawancara
Merupakan proses komunikasi yang sangat menentukan dalam proses penelitian. Dengan wawancara data yang diperoleh akan lebih mendalam, karena mampu menggali pemikiran atau pendapat secara detail.
4. Dokumentasi
Data dalam penelitian kualitatif kebanyakan diperoleh dari sumber manusia atau *human resources*, melalui observasi dan wawancara. Sumber lain yang bukan dari manusia (*non-human resources*), diantaranya dokumen, foto dan bahan statistik.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Dimana menurut Denzin dan Lincoln dalam Creswell yang dikutip oleh Rulam Ahmadi (2016:14) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah multimetode dalam fokus, termaksud pendekatan interpretif dan naturalistik terhadap pokok permasalahannya.

Adapun dengan pendapat tersebut diatas, maka

analisis yang digunakan adalah kualitatif, dimana data yang diperoleh dari Kantor Kelurahan Sukajaya yang didapat dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dideskripsikan secara kualitas.

1. *Data Reduction* (reduksi data)
Tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang didapat dari hasil penelitian kemudian direkam dalam bentuk catatan lapangan, selanjutnya melakukan penyeleksian masing-masing data yang relevan dengan fokus penelitian.
2. *Data Display* (penyajian data)
Setiap data yang diperoleh, disajikan dalam bentuk daftar kategori kemudian melakukan penafsiran dan interpretasi sehingga dapat memperjelas atau menjawab masalah yang diteliti. Memberikan interpretasi adalah memberikan arti yang luas dari penemuan penelitian.
3. *Conclusion drawing/verification* (kesimpulan atau verifikasi)
Melakukan pemahaman terhadap informasi yang didapati, kemudian mencari makna dari catatan mengenai keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat serta proposisi.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan hasil penelitian dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi kepustakaan dalam mengumpulkan data terhadap informan yang dirasa kompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada penulis terkait fokus penelitian sebagai dasar dalam pengumpulan data.

Dalam mendeskripsikan hasil penelitian dengan judul Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang maka peneliti mendeskripsikan hasil penelitian sebagai berikut.

Budaya Kerja

Budaya kerja digunakan untuk merubah cara kerja lama menjadi cara kerja baru yang akan berorientasi untuk memuaskan pengunjung atau masyarakat. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan.

Tujuan dari budaya kerja adalah untuk merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas dan kinerja yang lebih tinggi untuk menghadapi tantangan di masa yang akan datang. Semakin positif nilai komponen budaya kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin tinggi kinerjanya.

1. Profesionalisme

Profesionalisme adalah konsep yang mencakup sikap, perilaku, dan kualitas yang diharapkan dari individu yang bekerja di bidang profesional tertentu. Ini melibatkan standar etika, kompetensi, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Gambar Kegiatan Briefing yang diadakan di Kantor Lurah Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa profesionalisme tidak hanya berkontribusi pada efektivitas individu dalam pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan reputasi dan kredibilitas organisasi tempat mereka bekerja.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah proses dimana dua atau lebih individu atau kelompok bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas tertentu. Ini melibatkan kontribusi, komunikasi, dan koordinasi antara semua pihak yang terlibat. Berikut adalah beberapa elemen kunci dari kerjasama:

Gambar Kegiatan Kunjungan di RT 56 RW 08 oleh Staf Kelurahan Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat ditafsirkan bahwa kerjasama dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam proyek komunitas, di antara pemerintah atau negara, serta dalam hubungan sosial. Kerjasama yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan dalam mencapai tujuan bersama.

3. Pelayanan Prima

Pelayanan prima adalah konsep dalam layanan pelanggan yang bertujuan untuk memberikan layanan yang melebihi harapan pelanggan dengan cara yang konsisten, efisien, dan penuh perhatian. Pelayanan prima berfokus pada kepuasan pelanggan dan mencakup berbagai aspek dalam interaksi dengan pelanggan.

Gambar Kegiatan Pelayanan di Kantor Lurah Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijelaskan bahwa pelayanan prima tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, reputasi instansi, dan pada akhirnya, profitabilitas. Ini merupakan pendekatan yang proaktif dan berorientasi pada pelanggan, yang menempatkan kepentingan dan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.

4. Inovasi

Inovasi adalah proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru atau peningkatan dari yang sudah ada untuk menciptakan nilai tambah. Inovasi

bisa terjadi dalam berbagai bidang, termasuk teknologi, bisnis, produk, layanan, proses, dan model bisnis. Berikut adalah beberapa elemen kunci dari inovasi:

Gambar Kegiatan Pembagian Sembako yang dilakukan oleh Lurah beserta Staf Kelurahan di Rumah Salah Satu Warga



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa Inovasi adalah faktor penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan pasar yang cepat. Ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan, menarik pelanggan baru, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

5. Keteladanan

Keteladanan adalah perilaku atau sikap yang patut dicontoh oleh orang lain karena mencerminkan nilai-nilai positif, integritas, dan moral yang tinggi. Individu yang menjadi teladan menunjukkan tindakan yang konsisten dengan prinsip-prinsip etika dan moral, serta memberikan inspirasi bagi orang lain untuk berperilaku serupa.

Gambar Kegiatan Pemberian Perlengkapan Tidur yang diadakan oleh Lurah Sukajaya di Panti Jompo yang ada di Kelurahan Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat ditafsirkan bahwa keteladanan penting karena memberikan model perilaku positif yang dapat diikuti oleh orang lain, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih baik, harmonis, dan produktif.

Kinerja Pegawai Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya

Kinerja dari pegawai atau staf sangat tergantung pada kemampuan dan motivasinya. Bila setiap pegawai atau staf mempunyai kemampuan dan motivasi kerja, maka hasilnya akan nampak pada penampilan kerjanya dalam bentuk produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dalam wujud kematangan kerja anggota-anggota suatu organisasi.

Kematangan adalah kapasitas seseorang dalam merumuskan tujuan serta kemampuan untuk mencapai tujuan itu, kemauan dan kemampuan bertanggung jawab, berpendidikan dan berpengalaman sebagai individu atau kelompok.

1. Kuantitas

Kuantitas sering diukur untuk menilai seberapa produktif seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Meski penting, kuantitas juga harus diimbangi dengan kualitas pekerjaan, sehingga hasil kerja tidak hanya banyak tetapi juga berkualitas baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Gambar Rutinitas Pegawai Kantor Lurah Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijelaskan bahwa bagaimana pentingnya kuantitas pekerjaan dalam budaya kerja di kelurahan.

2. Kualitas

Kualitas dalam kinerja pegawai di kelurahan mengacu pada tingkat keunggulan atau mutu dari pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Ini mencakup sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan, baik dari segi ketelitian, akurasi, ketepatan waktu, dan relevansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat ditafsirkan bahwa kualitas pelaksanaan telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini bisa dilihat dari layanan yang diberikan kepada para pegawai, dan layanan yang diberikan tidak terpisahkan atau tidak membeda-bedakan dengan pegawai yang lainnya, sehingga diharapkan kinerja

pegawai dapat lebih efektif pada masa yang akan datang, dalam rangka pencapaian target Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya sebagai lembaga pelayanan masyarakat.

3. Waktu

Sebuah kewajiban melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau pun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan secara berkala.

Gambar Kegiatan Waktu Pelayanan di Kantor Lurah Sukajaya



Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pelayanan pada Kantor Lurah Sukajaya telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini bisa dilihat dari pertanggung jawaban oleh para pegawai, sebaiknya keberhasilan dalam bekerja akan terwujud dengan didukung juga fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan lebih baik.

4. Biaya

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa biaya adalah elemen kunci dalam operasi bisnis karena mempengaruhi profitabilitas, penganggaran, dan keputusan strategis. Memahami dan mengelola biaya dengan baik membantu organisasi mencapai efisiensi operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan keuntungan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang Peran Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Sukajaya Kecamatan Sukarami Kota Palembang maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dimensi budaya kerja yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Profesionalisme adalah kompeten dibidangnya dan senantiasa mengembangkannya diri sehingga

menghasilkan kinerja terbaik serta memberikan nilai tambah bagi instansi.

2. Kerjasama adalah membangun hubungan yang tulus dan terbuka dengan semua pegawai dan semua pihak yang dilandasi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.
3. Pelayanan Prima adalah memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal).
4. Inovasi adalah senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang bernilai tambah bagi perusahaan.
5. Keteladanan adalah mulai dari diri sendiri menjadi suri tauladan dalam berperilaku yang mencerminkan nilai-nilai budaya kerja suatu organisasi atau perusahaan.

Dari teori di atas dapat penulis simpulkan program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara instansi satu dengan instansi yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam instansi berbeda. Budaya kerja yang berbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu instansi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di Kantor Kelurahan Sukajaya, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai di Kantor Kelurahan Sukajaya mengeluarkan pendapat yang berbeda, hal itu dikarenakan setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Budaya kerja sangat berperan penting dalam aktivitas kinerja pegawai dalam suatu instansi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang tumbuh dan sukses, dimana setiap orang akan berinteraksi satu sama lain, saling mendukung upaya masing-masing dan berprestasi. Budaya kerja akan tercipta jika para pegawai menyukai pekerjaannya dan sangat antusias dalam melayani masyarakat.

1. Profesionalisme

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijelaskan bahwa profesionalisme tidak hanya berkontribusi pada efektivitas individu

dalam pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan reputasi dan kredibilitas organisasi tempat mereka bekerja.

2. Kerjasama

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijelaskan bahwa kerjasama dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, dalam proyek komunitas, di antara pemerintah atau negara, serta dalam hubungan sosial. Kerjasama yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan dalam mencapai tujuan bersama.

3. Pelayanan Prima

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa pelayanan prima tidak hanya meningkatkan kepuasan pelanggan tetapi juga dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, reputasi instansi, dan pada akhirnya, profitabilitas. Ini merupakan pendekatan yang proaktif dan berorientasi pada pelanggan, yang menempatkan kepentingan dan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.

4. Inovasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat ditafsirkan bahwa inovasi adalah faktor penting untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan pasar yang cepat. Ini memungkinkan organisasi untuk tetap relevan, menarik pelanggan baru, dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

5. Keteladanan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa keteladanan penting karena memberikan model perilaku positif yang dapat diikuti oleh orang lain, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih baik, harmonis, dan produktif.

Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, banyak organisasi yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai melalui pelatihan,

motivasi, dan manajemen kinerja yang efektif.

1. Kuantitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat ditafsirkan bahwa bagaimana pentingnya kuantitas pekerjaan dalam budaya kerja di kelurahan. Dengan menetapkan target kuantitas yang jelas, memanfaatkan teknologi, dan memastikan keseimbangan antara kuantitas dan kualitas, kelurahan dapat meningkatkan produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat. Tantangan dalam mencapai target kuantitas diatasi melalui dukungan staf, teknologi, dan pendekatan holistik yang menekankan kualitas dan efisiensi.

2. Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijelaskan bahwa kualitas pelaksanaan telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini bisa dilihat dari layanan yang diberikan kepada para pegawai, dan layanan yang diberikan tidak terpisahkan atau tidak membeda-bedakan dengan pegawai yang lainnya, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat lebih efektif pada masa yang akan datang, dalam rangka pencapaian target Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya sebagai lembaga pelayanan masyarakat.

3. Waktu

Berdasarkan hasil wawancara tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa pelaksanaan pelayanan pada Kantor Lurah Sukajaya telah dilaksanakan dengan cukup baik, hal ini bisa dilihat dari pertanggung jawaban oleh para pegawai, sebaiknya keberhasilan dalam bekerja akan terwujud dengan didukung juga fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan lebih baik.

4. Biaya

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan di Kantor Lurah Kelurahan Sukajaya, dapat dijabarkan bahwa biaya adalah elemen kunci dalam operasi bisnis karena mempengaruhi profitabilitas, penganggaran, dan keputusan strategis. Memahami dan mengelola biaya dengan baik membantu organisasi mencapai efisiensi operasional, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan keuntungan. Selain itu, analisis biaya yang tepat membantu manajemen dalam menetapkan harga, merencanakan anggaran, dan mengevaluasi kinerja finansial.

Budaya kerja di sebuah kelurahan merupakan cerminan dari norma, nilai, dan praktik yang

berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Pembahasan mengenai budaya kerja di kelurahan mencakup beberapa aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan pelayanan kepada masyarakat.

Budaya kerja di kelurahan yang efektif dan positif tidak hanya meningkatkan kinerja internal pegawai, tetapi juga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini membutuhkan komitmen dari semua pihak, mulai dari pimpinan hingga staf, serta partisipasi aktif dari masyarakat. Melalui komunikasi yang baik, kepemimpinan yang teladan, disiplin, pengembangan SDM, inovasi, dan keterlibatan masyarakat, kelurahan dapat mencapai tujuan pelayanan publik yang optimal.

Kinerja pegawai di kelurahan sangat penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik. Faktor-faktor seperti keterampilan, motivasi, sarana prasarana, kepemimpinan, dan budaya kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Mengukur kinerja melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pelayanan, dan kedisiplinan dapat membantu dalam menilai dan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan strategi yang tepat, seperti pelatihan, motivasi, peningkatan fasilitas, kepemimpinan yang baik, dan penerapan teknologi, tantangan-tantangan yang ada dapat diatasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan publik di kelurahan.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kelima nilai budaya kerja yang adadi Kelurahan Sukajaya Profesional, Kerjasama, Pelayanan Prima, Inovasi dan Keteladanan hanya terdapat dua budaya kerja yang paling berdampak bagi kinerja pegawai, yaitu Profesional dan Keteladanan. Sementara, budaya kerja dalam hal kerjasama, pelayanan prima dan inovasi hanya sebagai penunjang dalam aktivitas kerja di Kelurahan Sukajaya.

Temuan baru mengenai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Sukajaya yaitu kendala dalam proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawai di Kelurahan. Hal tersebut terjadi karena adanya proses transformasi lembaga yang menyebabkan perubahan pada nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai Kelurahan. Selain itu, kemampuan menerima, memahami dan melaksanakan nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai Kelurahan Sukajaya berbeda-beda sehingga memerlukan

waktu untuk dipahami dan dilaksanakan dalam setiap melaksanakan aktivitas kerja di lembaga.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis dapat memberi beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi Kelurahan Sukajaya, perlu meningkatkan kegiatan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawainya melalui cara-cara yang lebih menarik agar lebih mudah diterima dan dilaksanakan oleh pegawai dalam aktivitas kerja di instansi. Hal ini dimaksudkan agar budaya kerja tidak hanya dihafal saja, akan tetapi juga secara otomatis tertanam dan dilaksanakan dalam kegiatan kerja di instansi. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadikan hasil penelitian ini untuk ditindak lanjuti pada materi penelitian yang berbeda yaitu mengenai pengaruh budaya kerja bagi sistem pelayanan di Kelurahan Sukajaya dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam penelitian terkait dengan budaya kerja dan kinerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Addini, Pratiwi, 2011, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Bogor*, Jurnal Ilmiah Vol1, No. 2, Universitas Gunadarma, Hal 1-11.
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.
- Armanu Thoyib, 2005, "Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep," Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005.
- Bagong Suyanto, Sutinah. 2010. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. 232.
- Eugene McKenna dan Nie Beech, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta Andi
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hanif Nurcholis. *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Erlangga. Jakarta. 2011.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hermorningsih, Anik. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan "Optimal"* Vol. 5, No.1.
<http://ejournal-unisma.net/ojs/index.php/optimal/article/view/443/417> diakses 13 April 2014.
- Kadarwati, 2003, *Manajemen Organisasi*, Gramedia Asri Media, Jakarta.
- M. Thoha. 2005. *Prilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ndraha Taliziduhu, 2005. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Pattipawae, D. R. 2011. *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik dan Benar*. Sasi, 17(3), 31.
<https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.363>
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetya, Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers
- Wirawan. 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sumber Lain :**
- Luba Nadiyah Zulfa 2019. Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung
- Novan Zurrhman, 2019. Implementasi Budaya Organisasi Di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Pasal 23 ayat (3) tentang Pengisian Jabatan Lurah dan Perangkat Kelurahan.