

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

**Sulistiya Hayyu Pujaningsih**  
Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[sulistiyaaaaa@gmail.com](mailto:sulistiyaaaaa@gmail.com)

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia adalah faktor penting sebagai penentu keberhasilan sebuah instansi. Manusia salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan instansinya, sumber daya manusia dalam suatu instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja dan mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda begitupun setiap instansi memiliki sumber daya manusia yang lebih. Mutu sumber daya manusia berhubungan dengan budaya organisai dan motivasi setiap individu, dengan adanya budaya organisasi yang baik dan motivasi maka akan menghasilkan sebuah performa kinerja yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan begitu dapat menumbuhkan budaya organisasi yang baik serta didukung dengan motivasi mampu memberikan hasil yang baik dan memuaskan bagi Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah baik. Dapat dibuktikan dengan salah satu instansi Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Surabaya yang bekerjasama bahwa kinerja pegawai sudah baik. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah Bagian Rapat dan perundang-undangan bekerja sesuai SOP, adanya pemberian *reward* pada pegawai yang kinerjanya baik dan karena bekerja sesuai SOP maka kualitas kinerja pegawai sudah baik dan saran yang dapat diberikan peneliti adalah tetap mempertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi budaya organisasi serta motivasi yang telah dilaksanakan agar supaya performa kinerja pegawai lebih baik lagi.

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

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor penting sebagai penentu keberhasilan sebuah instansi. Manusia salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan dalam menjalankan kegiatan instansinya, sumber daya manusia

dalam suatu instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja dan mempunyai karsa, cita dan rasa yang berbeda-beda begitupun setiap instansi memiliki sumber daya manusia yang lebih. Dengan demikian apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik maka hal tersebut tidak akan memiliki arti bagi suatu instansi karena yang berperan penting dalam hal menggerakkan suatu instansi adalah sumber daya manusia tersebut.

Mutu sumber daya manusia berhubungan dengan budaya organisai dan motivasi setiap individu. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu terhadap kinerja pegawai seperti lingkungan yang suportif antar pegawai akan menghasilkan kekompakan dan suatu pekerjaan akan terasa ringan jika dikerjakan bersama dan kompak antar pegawai, selain itu ada faktor budaya organisasi yang dapat berdampak buruk seperti ada beberapa pegawai yang mulai tidak suportif maka hal tersebut dapat memicu pegawai yang lain mengikutinya. Sebab jika sudah menjadi budaya terutama jika budaya tersebut tidak mencerminkan norma-norma kaidah maka akan membawa dampak buruk bagi suatu instansi khususnya dalam hal kinerja pegawai, budaya akan mendarah daging dan akan menjadi hal yang biasa meskipun tidak sesuai norma-norma kaidah. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dan tempat dimana para pegawai akan mengerahkan segala tenaga, pikiran untuk menghasilkan sebuah hasil yang memuaskan tetapi jika budaya organisasi sudah tidak suportif, tidak sehat dan bahkan sudah mendarah daging akan turun temurun ke generasi berikutnya hal seperti itu akan dapat memicu menurunnya kinerja pada pegawai sehingga target yang sudah ditetapkan dan diharapkan akan mengalami penurunan dan dapat memperlambat waktu. Menurut Tjahjono, 2004 dalam (Maryati 2018) budaya organisasi merupakan konsep penting yang berperan dalam meningkatkan kerja organisasi. Menurut Palupi & Tjahjono dalam (Maryati 2018) budaya organisasi yang mengabaikan aspek keadilan berpotensi menyebabkan kinerja yang fungsional.

Selain budaya organisasi adapun motivasi yang berperan dalam performa kinerja pegawai, motivasi adalah dorongan rasa semangat yang ada pada diri manusia, dengan adanya motivasi pegawai akan merasa semangat dalam mengerjakan tugasnya. Motivasi juga salah satu sebagai ajang perlombaan antar pegawai karena motivasi setiap pegawai berbeda-beda, dengan motivasi yang dimiliki akan tumbuh rasa semangat lebih sehingga kinerja yang dimiliki pegawai juga baik.

Sebagai instansi yang bernaung ditengah masyarakat dan juga suatu instansi yang memiliki tugas sebagai menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan DPRD, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam menjalankan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya salah satu instansi yang sebagai wadah bagi anggota legislatif dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya memiliki susunan organisasi meliputi Sekretariat DPRD, Bagian Umum yang membawahi Sub Bagian Keuangan, Bagian Rapat dan Perundang-undangan, Bagian Informasi dan Protokol dan yang terakhir Kelompok Jabatan Fungsional masing-masing susunan organisasi tersebut memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melancarkan agenda anggota legislatif.

Maka setiap susunan organisasi tersebut masing-masing memiliki peraturan yang terikat dan para pegawainya harus mematuhi peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan tersebut untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan selama melakukan tugas tersebut dan demi kelancaran agenda anggota legislatif harus terstruktur serta terarah dalam menjalankannya, setiap susunan organisasi pun memiliki peraturan yang berbeda-beda pula karena sudah memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda agar tidak menajadi tumpah ruah dan pegawainya agar lebih terarah dalam melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 68 tahun 2021 khususnya pada Bagian Rapat dan Perundang-undangan salah satu sebagai pelaksana di Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya Bagian Rapat dan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretariat DPRD di bidang rapat dan risalah, perundang-undangan dan kajian hukum yang meliputi menyusun dan melaksanakan rencana program kerja dan petunjuk teknis, melaksanakan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga dan instansi lain, melaksanakan pengawasan dan pengendalian, melaksanakan evaluasi dan pelaporan dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris DPRD sesuai dengan tugas dan fungsinya. Pada bagian ketiga dalam pasal 7 yang sebagaimana dimaksud adalah pada bagian Rapat dan Perundang-undangan sebagai pembuat rencana agenda anggota legislatif serta sebagai petunjuk teknis rapat seperti adanya Rapat Paripurna itu disusun oleh bagian Rapat dan Perundang-undangan, pada bagian ketiga dalam pasal 7 mengatakan bahwa yang sebagaimana dimaksud adalah setiap lembaga atau anggota legislatif selalu akan melakukan kerja sama dengan pihak lain, agar acara agenda tersebut berjalan lancar maka Bagian Rapat dan Perundang-undangan memiliki tugas sebagai koordinasi dalam membentuk jadwal yang sesuai dengan agenda yang sedang dijalankan oleh lembaga atau anggota legislatif tersebut dan yang terakhir sebagai pada bagian kesembilan dalam pasal 7 yang sebagaimana dimaksud adalah Bagian Rapat dan Perundang-undangan sebagai pelaksana mempersiapkan materi dan keperluan apa saja dalam pembentukan Peraturan Daerah dan lain-lain yang sedang dibutuhkan. Bahwasanya mengatur dan menjelaskan mengenai tugas dan fungsi Bagian Rapat dan Perundang-undangan sesuai dengan Perwali yang telah disusun dan ditetapkan sebagai pedoman Sekwan Kota Surabaya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk membantu serta memfasilitasi kebutuhan anggota dewan maka dibuatkan dan ditetapkannya Perwali sebagai pedoman, semua telah diatur didalam Perwali tersebut dan wajib hukumnya untuk mematuhi peraturan tersebut.

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

kinerjanya baik dengan begitu akan menumbuhkan motivasi pada pegawai tersebut dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

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

### **Budaya Organisasi**

Dalam konteks yang lebih luas pengkajian perihal budaya organisasi harus senantiasa dikaitkan dengan aspek-aspek lainnya dari perilaku organisasi menurut Sweeny & McFarlin, 2002:4 dalam (Kepuasan et al. 2002) berkaitan dengan bagaimana dan mengapa orang-orang bertindak, berpikir dan merasa dalam organisasi, sedangkan menurut Osborne & Plastrik, 2000 dalam (Kepuasan et al. 2002) budaya organisasi merupakan seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki setiap anggota organisasi definisi lain dikemukakan Robbins, 2002:247 (Kepuasan et al. 2002) bahwasanya budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut setiap anggota organisasi.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robins dalam (Untuk et al. 2010) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

a. Inisiatif individu

Organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

b. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.

c. Pengarahan

Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi.

d. Integrasi

Sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut Handoko (2003:195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-

kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

- e. Dukungan manajemen  
Para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f. Kontrol  
Adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
- g. Sistem Imbalan  
Sejauhmana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- h. Toleransi terhadap konflik  
Para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik yang tersebut. Konflik dapat diartikan sebagai ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Anggota-anggota organisasi yang mengalami ketidaksepakatan tersebut biasanya mencoba menjelaskan duduk persoalannya dari pandangan mereka.
- i. Pola komunikasi  
Komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sasarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

### **Motivasi**

Menurut Robbin Stephen, 2001 dalam (Purwati and Nugraha 2018) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara, 2009 dalam (Purwati and Nugraha 2018) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Riduwan, 2002 dalam (Purwati and Nugraha 2018) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a. Upah/Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
- b. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
- c. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
- d. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.
- e. Memperhatikan lingkungan tempat kerja, yang diukur melalui tempat kerja yang nyaman, cukup cahaya, jauh dari polusi dan berbahaya.
- f. Memperhatikan kesempatan untuk maju, yang diukur dengan memberikan upaya pengembangan, kursus, diklat.

Menurut Siagian, 2008 dalam (Hutomo et al. 2015) indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Daya Pendorong  
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satu nya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
- b. Kemauan  
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
- c. Kerelaan  
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
- d. Membentuk Keahlian  
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.
- e. Membentuk Keterampilan  
Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
- f. Tanggung Jawab  
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
- g. Kewajiban  
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu/organisasi yang ada diperusahaan.
- h. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya, agar memperoleh kinerja pegawai yang baik dan sesuai keinginan maka ada baiknya terciptanya budaya lingkungan kerja yang suportif serta motivasi dari setiap pegawai. Kinerja sebagai bentuk kontribusi pegawai dalam menuangkan buah pikiran ke dalam pekerjaannya. Menurut Koopmans et al, 2016 dalam (Noor and Mulyono 2020) kinerja memiliki tiga indikator yaitu *task performance* merupakan kecakapan atau kemahiran individu dalam melaksanakan tugas inti dalam pekerjaan. Indikator selanjutnya adalah *contextual performance* merupakan perilaku yang mendukung organisasi, sosial dan psikologis dimana pekerjaan inti dilaksanakan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

### **Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 75 dalam (Hutomo et al. 2015) indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam melakukan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Oleh karena itu, metode yang digunakan pada penelitian harus tepat.

Jenis penelitian yang diambil oleh peneliti adalah deskriptif kualitatif dengan menjabarkan hasil penelitian dengan observasi secara langsung di Bagian Rapat dan Perundang-undangan Kantor Sekretariat DPRD Kota Surabaya, untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Metode penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi sesuai dengan yang terjadi yaitu dimana keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan, dengan menggunakan metode penelitian

deskriptif kualitatif mampu mengungkap fenomena-fenomena pada suatu objek yang sedang diteliti secara mendalam dan dapat dijabarkan secara detail apa yang sudah didapat pada tempat penelitian.

#### **D. PEMBAHASAN**

##### **Integrasi**

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

Sesuai dengan teori indikator menurut Robins dalam (Untuk et al. 2010) integrasi adalah sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi. Sesuai juga dengan teori indikator menurut Wirawan, 2017: p.129 dalam (Hutomo et al. 2015) yang mengemukakan salah satu indikatornya yaitu pelaksanaan norma yakni peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Dengan adanya SOP dapat membantu pekerjaan jadi lebih terarah dan terkoordinasikan menurut Moekijat, 2008 Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah langkah untuk melakukan pekerjaan dimana pekerjaan tersebut dilakukan berhubungan dengan apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana melakukannya, dimana melakukannya dan siapa yang melakukannya.

##### **Pengontrolan**

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

Sesuai dengan teori indikator menurut Robins dalam (Untuk et al. 2010) bahwa adanya kontrol untuk pengawasan dari pemimpin terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Sesuai juga dengan teori menurut Wirawan, 2017: p.129 dalam (Hutomo et al. 2015) kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Menurut Fanker dalam (Bojner, 1991) kode etik memiliki fungsi sebagai pedoman bagi kelompok ketika menemukan masalah dalam praktik, memberi kebanggaan pada profesi serta memperkuat identitas profesi dan memperbaiki reputasi profesi serta kepercayaan kepada masyarakat.

##### **Daya Pendorong**

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



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

### **Memperhatikan Lingkungan Tempat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan cara yang *out of the box* seperti menggunakan *mood metter* yang diberikan Kepala Bagian Rapat dan Perundang-undangan Daerah mampu menciptakan lingkungan tempat kerja yang nyaman sehingga dapat menyesuaikan didalam lingkungan bekerja. Dengan begitu tidak seenaknya dalam bertindak, sejatinya memperhatikan perasaan atau *mood* antar pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta nyaman, sebaliknya jika tidak bisa menghargai perasaan antar pegawai maka yang ada ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

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

### **Pelaksanaan Tugas**

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

Sesuai dengan teori indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 2009: 75 dalam (Hutomo et al. 2015) pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

## **E. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

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

1. Bagian Rapat dan Perundang-undangan sudah ada SOP dan sudah menerapkan SOP.
2. Pelaksanaan pengontrolan sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan.

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

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga kesimpulan yang telah disampaikan oleh peneliti agar supaya budaya organisasi dan motivasi yang telah dibangun dan sudah dijalankan agar tetap selalu terlaksana, maka ada beberapa saran sebagai berikut:

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

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fatah, Abdul. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial* 1 (2): 176–89.
- Hutomo, Mitchael, Roy Setiawan, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto. (2015). "Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa." *Ekonomi* 3 (2): 60–69.
- Kepuasan, D A N, Kerja Perawat, D I Rsud, and Soetomo Surabaya. (2002). "Budaya Organisasi Dan," 1–13.
- Maryati, Tri. (2018). "Analisis Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul)." *Jurnal Manajemen Bisnis* 9 (1): 75–95. <https://doi.org/10.18196/mb.9155>.
- Muh. Alfian, Risma Niswaty, Muhammad Darwis, Sitti Hardiyanti Arhas, and Rudi Salam. (2019). "Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gowa." *Journal of Public Administration and Government* 1 (2): 44–54. <https://doi.org/10.22487/jpag.v1i2.30>.
- Noor, Juliansyah, and Mulyono. (2020). "Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten

- Lebak.” *The Asia Pacific Journal of Management Studies* 7 (1): 23–34.  
<https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/view/386>.
- Purwati, Yuyun, and Joko Tri Nugraha. (2018). “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kantor Kelurahan Kedungsari, Magelang Utara).” *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)* 02 (01): 84–95.  
<http://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/225>.
- Suhartini, Eka, and Ika Ayu Rahmawati. (2020). “Pengaruh Conflict Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewa Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Gowa.” *Jurnal of Scienific and Behavioral Management (SSBM)* 1 (7): 13.
- Untuk, Diajukan, Satu Syarat, Untuk Memperoleh, and Gelar Sarjana. (2010). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatera Utara.”