



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon

Riski Amaliah^{1*}, Normawati¹, Josep A. Ufie¹

¹ Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

*Corresponding author email: riskiamaliahunpatti@gmail.com

History Article

Article history:

Received November 14, 2023

Approved March 10, 2023

Keywords:

human resource development, organizational culture, employee performance

ABSTRACT

This research aims to find out the Human Resource Development influences on the performance of employees in the Ambon City DPRD Secretariat; to know the organizational culture influence on the employee performance in the Secretariat of Ambon city DPRD; and to learn the development of human resources and the culture of the organization influence the workforce performance in Ambon town DPRD secretariat. The type of research in this study is qualitative descriptive research, with a population and sample of 53 employees (census method). This shows that the DPRD Secretariat gives an opportunity to officials who want to improve education and provide training in accordance with the Tupoxy, and by itself to influence the disadvantage of staff performance. Each employee has demonstrated a high level of work integrity in accordance with the characteristics of the organization, striving to be responsible in work, disciplined and result-oriented, thus contributing to improved employee performance. The development of human resources and organizational culture has influenced the improvement of staff performance in the Secretariat of the DPRD City of Ambon.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kota Ambon; untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kota Ambon; dan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan populasi dan sampel sebanyak 53 orang pegawai (metode sensus). Hasil penelitian menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Ini menunjukkan Sekretariat DPRD memberi peluang kepada pegawai yang ingin meningkatkan

pendidikan dan memberi pelatihan yang sesuai dengan tupoksi, dan dengan sendirinya memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Setiap pegawai telah menunjukkan integritas kerja yang tinggi sesuai ciri khas yang berlaku dalam organisasi, berupaya untuk bertanggungjawab dalam bekerja, disiplin dan berorientasi hasil kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon.

Copyright © 2024, The Author(s).
This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Amaliah, R., Normawati, N., & Ufie, J. A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Jurnal Ilmiah Global Education, 5(1), 150-165.* <https://doi.org/10.55681/jige.v5i1.1784>

PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini telah melahirkan revolusi industri keempat atau “kehancuran” yang berdampak signifikan pada perubahan pola kehidupan manusia di belahan bumi ini. Perubahan demi perubahan terus terjadi di segala bidang yang tidak dapat diprediksi, perilaku terstruktur yang rumit, dan sistem teknologi yang kompleks karena perubahan budaya memengaruhi setiap aspek kehidupan masyarakat. Setelah berkonsentrasi pada pembangunan infrastruktur, pemerintah akan mulai fokus pada peningkatan standar sumber daya manusia (SDM) (Wulandari, 2021). Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya karena merupakan posisi kunci. Agar semua komponen sistem dalam suatu perusahaan berfungsi dengan baik, SDM perlu mendapat perhatian lebih. Yang dimaksud dengan "sumber daya manusia" adalah semua kemampuan atau potensi penduduk serta sifat atau kualitas demografis, sosial, atau ekonomi yang dapat digunakan untuk pembangunan. Oleh karena itu, berbicara tentang sumber daya manusia berarti berbicara tentang penduduk secara keseluruhan, termasuk semua potensi atau keterampilannya. Dua komponen potensi manusia adalah kuantitas dan kualitas (Papayungan, 1995). Melalui program orientasi dan pelatihan keduanya sangat dibutuhkan tuntutan pekerjaan dan kapasitas tenaga kerja harus diselaraskan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting jika tenaga kerja ingin menjadi lebih mandiri dan mahir dalam pekerjaan yang mereka pegang saat ini atau yang akan mereka lakukan di masa depan (Tufa, 2015).

Sekretariat DPRD Kota Ambon terdapat pegawai yang kinerjanya kurang baik, cukup baik, dan memuaskan merupakan contoh kinerja sumber daya manusia yang berbeda. Keberhasilan kinerja organisasi diduga dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi. Organisasi dapat didorong untuk berkembang dan berkembang secara berkelanjutan dengan mempraktikkan beberapa elemen atau prinsip budaya organisasi. Menurut Edy (2016) bahwa persiapan orang untuk memikul tanggung jawab baru atau lebih tinggi dalam bisnis, yang terkait dengan pengembangan bakat intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, tidak diragukan lagi apa yang dimaksud dengan konsep pengembangan (development) sumber daya manusia.

Beberapa karyawan di Sekretariat DPRD Kota Ambon masih belum mampu menunjukkan dan mengembangkan potensinya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sumber daya manusia di organisasi ini tidak mampu menunjukkan seluruh potensinya karena kurangnya dukungan dari atasan. Program pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting terutama untuk Sekretariat DPRD Kota Ambon Sumber daya manusia di dalam organisasi tidak dapat berfungsi secara efektif dan efisien tanpa adanya dorongan dari Pemerintah Daerah Kota Ambon. Sumber daya manusia tidak mampu meningkatkan keterampilan dan kompetensinya sendiri untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi karena ketidaksesuaian rencana pengembangan yang telah dibuat organisasi. Organisasi akan lebih mudah mencapai visi dan tujuannya jika mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusianya.

Selain itu, organisasi akan bernilai lebih karena memiliki aset berupa sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan potensi. Kompetensi ini diwakili oleh kecakapan intelektual, bakat, kualitas pribadi, dan tingkat kognitif anggota staf. Keberhasilan organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas juga harus didukung oleh budaya organisasi. Apalagi saat ini undang-undang otonomi daerah telah memberikan paradigma baru tentang tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah. Dengan kata lain, diperlukan suatu pemerintahan baru yang sejalan dengan dinamika permasalahan yang ada saat ini untuk menjalankan otonomi daerah. Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja (Pangestu, 2019).

Konsekuensinya, diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan budaya organisasi organisasi untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi seluruh karyawan di Sekretariat DPRD Kota Ambon, karyawan harus mampu menunjukkan potensinya dalam setiap aktivitas kerja dan tugas yang dilakukannya. Pengelolaan fungsi pengembangan sumber daya manusia dan hubungan manusia dalam kegiatan kerja di dalam perusahaan dalam bentuk kerjasama sangat penting untuk mencapai hal tersebut. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Ambon".

Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dari keberhasilan sumber daya manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari potensi yang dimiliki individu sumber daya manusia dalam berperilaku dan bertindak untuk mencapai tujuannya (Walker, 2007). konsepsi manajemen SDM antara lain Whaite (2008) pemahaman mengenai pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan dengan teori kerja. Porland dan Hantz (2007) menguraikan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari orientasi kualitas. Chung dan Ruben (2007) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan solusi pemecahan masalah SDM dan organisasi. Teori tim kerja yang dikemukakan oleh Lucken dan Stefhani (2006:39) bahwa organisasi yang kuat ada pada tim kerja yang memiliki potensi.

Individu yang mandiri dalam suatu organisasi selalu menghasilkan orang yang berkompetensi berdasarkan karyanya. Teori kreasi menurut Valhindano (2006) bahwa cerminan kompetensi seseorang terlihat pada kemampuan kreasi yang bermanfaat dan berguna. Tentunya menilai kreasi seseorang sama dengan menilai kompetensi yang dimiliki oleh individu. Demikian pula dengan teori kemampuan terpadu yang dikemukakan Gully (2008) bahwa pengembangan sumber daya manusia secara terpadu merupakan mutiara penting dalam karir. Herdey (2011) bahwa setiap sumber daya manusia memiliki potensi yang dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia ideal jika ditunjang oleh orientasi kualitas, kemampuan pemecahan masalah, terampil dalam perencanaan, memiliki tim kerja dan kemandirian. Harijaya (2010) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri.

Pengembangan sumber daya manusia dilihat dari orientasi kualitas tercermin dari empat aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan penguasaan kerja. Harry (2011) menyatakan untuk melihat orientasi kualitas pengembangan sumber daya manusia sumber daya manusia dinilai dari pengetahuan kerja yang dipahami sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, keterampilan dari berbagai diklat pelatihan yang diikuti, pengalaman dari masa kerja yang dilalui dan penguasaan kerja berdasarkan ketekunan yang dimiliki. Gully (2008:71) menyatakan bahwa unsur yang membangun kompetensi berupa pengetahuan kerja, keterampilan, pengalaman dan sikap dalam penguasaan kerja. Keberhasilan kompetensi kebutuhan individu sangat mempengaruhi kebutuhan organisasi (McKenna, 2010). Temuan Seleno, Wance (2021) performance sangat menentukan peningkatan kinerja, perubahan paradigma pelayanan (Herizal, Mukhrijal, Wance, 2020), pemanfaatan teknologi informasi (Ekram, Tuanaya, Wance, 2022), evaluasi pelayanan (Wance, 2019), kinerja pegawai (Suhu, Ibrahim, dkk, 2023).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Sekertariat DPRD Kota Ambon. Sampel adalah kumpulan sampling unit yang dipilih dari suatu kerangka sampling. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih secara cermat untuk mewakili populasi. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Melihat besar populasi penelitian < 100 orang, maka penarikan sampel menggunakan teknik total sampling yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel (Ridwan, 2017). Jadi besar sampel penelitian ini adalah 53 responden.

METODE

Penelitian kualitatif, deskripsi argumen terhadap fenomena studi penelitian lebih pada penggunaan kata-kata untuk menggambarkan suatu peristiwa. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini berupa peristiwa. Data yang digunakan dalam pendekatan kualitatif ini berupa kata-kata bukan angka dimana data kualitatif adalah yang terbaik dalam konteks analisis kualitatif, diidentikkan dengan deskripsi dan penjelasan yang berkaitan dengan konteks lokal (Waris, 2022). Metode Kualitatif adalah penelitian prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kalimat tertulis atau lisan dari orang dan pelaku yang dapat diamati. Dengan demikian, dalam hal ini, peneliti tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adanya kebijakan publik perlu adanya komunikasi yang jelas dari Pemerintah Daerah ketika merumuskan program dan membuat keputusan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat agar tidak ada hal-hal yang diputuskan dapat merugikan baik pemerintah maupun masyarakat, seperti yang ditunjukkan oleh pemerintah daerah dengan adanya pelaksanaan relokasi pasar tradisional Saumlaki, dengan diterbitkannya Keputusan Bupati Maluku Tenggara Barat Nomor 641-827 Tahun 2013 tentang Pembentukan Tim Terpadu Relokasi Pasar Saumlaki. Pemerintah Daerah lewat Tim Terpadu Relokasi Pasar Saumlaki dalam melaksanakan tugasnya melakukan sosialisasi yang tidak maksimal sehingga pemerintah perlu mempersiapkan semua hal dengan matang untuk rencana relokasi. Dari sini terlihat bahwa implementasi Keputusan Bupati Maluku Tenggara Barat Nomor 641-827 Tahun 2013 lewat kerja-kerja Tim Terpadu Relokasi Pasar Saumlaki dengan merelokasikan pasar tradisional Saumlaki ke pasar tradisional Omele Sifnana belum matang direncanakan pelaksanaannya tetapi sudah dipaksakan untuk dilaksanakan, sehingga menyebabkan penolakan masyarakat desa Olilit dan pedagang terkait relokasi pasar.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon

Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusianya mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan kerja.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan semakin optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya akan membuat suatu meningkatkan kinerja organisasi. Program pengembangan yang dijalankan dengan baik dan ditujukan untuk pegawai dalam meningkatkan kemampuannya.

Peningkatan kemampuan tersebut dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dengan peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan produktivitas Organisasi. Apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi Organisasi proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai khususnya bidang pemerintahan dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi organisasi harus berfokus pada pelanggan.

Dalam rangka memberikan pelayanan prima dan untuk mencapai keberhasilan organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kualitas SDM atau pegawai yang bekerja di dalamnya. Pegawai merupakan aparatur negara serta merupakan ujung tombak yang memegang peranan penting sebagai alat untuk mewujudkan tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain. Setiap organisasi selalu ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja. Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Pegawai selalu diperhatikan agar organisasi dapat berjalan lancar, tetap terpelihara dan semakin meningkat. Pegawai merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Kontribusi pegawai bagi organisasi pemerintahan sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja bagi organisasi. Hal ini berarti adalah setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai.

Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga kemampuan pegawai adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan tugas pegawai. Mengingat sedemikian pentingnya keberadaan pegawai, maka organisasi harus merekrut pegawai yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja. Sejalan dengan sistem pemerintahan saat ini, protokol pemerintahan dituntut untuk merubah paradigma dalam setiap penyelenggaraan sistem maupun kegiatan pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan potensi yang dimiliki pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan. Berikut

tanggapan responden mengenai pengembangan sumber daya manusia ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengetahuan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	47.2	28	52.8	4.53
Keterampilan	0	0.0	0	0.0	0	0.0	23	43.4	30	56.6	4.57
Pengalaman	0	0.0	0	0.0	0	0.0	9	17.0	44	83.0	4.83
Sikap Penguasaan	0	0.0	2	3.8	18	34.0	20	37.7	13	24.5	3.83

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023.

Tabel 1 tanggapan responden mengenai pengembangan sumber daya manusia dilihat dari pengetahuan pegawai ditanggapi sangat baik sebanyak 28 orang pegawai (52.8%) dan baik sebanyak 25 orang pegawai (47.2%). Hasil ini menunjukkan pengetahuan sebagai tingkat wawasan pegawai dalam memahami pekerjaan yang dilakukannya, berada pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.53. Keterampilan merupakan tingkat kecakapan pegawai dalam bekerja secara handal. Secara umum ditanggapi sangat baik sebanyak 30 orang pegawai (56.6%) dan baik oleh 23 orang pegawai (43.4%). Ini menunjukkan persepsi berada pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.57.

Selanjutnya pengalaman adalah masa kerja pegawai dalam berkarir ditanggapi sangat baik sebanyak 44 orang pegawai (83.0%) dan baik oleh 9 orang pegawai (17%). Artinya persepsi responden pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.83. Sementara sikap penguasaan sebagai karakter dan tindakan pegawai dalam menguasai pekerjaannya terlihat ditanggapi baik sebanyak 20 orang pegawai (37.7%), kurang baik oleh 18 orang pegawai (34%), sangat baik oleh 13 orang pegawai (24.5%) dan tidak baik oleh 2 orang pegawai (3.8%). Ini berarti pengembangan sumber daya manusia untuk sikap penguasaan masih perlu ditingkatkan, karena persentase penerapannya < 40 persen, dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 3.83.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, menunjukkan bahwa secara umum pengembangan sumber daya manusia telah diaktualisasikan kepada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon, dan dari tanggapan responden terlihat sikap penguasaan yang menunjukkan nilai mean terkecil, yang berarti bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu ditingkatkan. Hal ini juga dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai masih ada yang berpendidikan SMA, untuk diberikan peluang meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi. Di Sekretariat DPRD Kota Ambon juga sumber daya manusia baru 3 (tiga) orang dengan pendidikan S2, sehingga hal ini menjadi perhatian bagi pimpinan untuk memberikan kesempatan atau tugas belajar kepada pegawainya yang berpendidikan S1/DIV ke jenjang yang lebih tinggi (magister). Berikut ditunjukkan hasil analisis korelasi

untuk melihat keterkaitan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Ambon

Pengembangan SDM	Kinerja Pegawai					Total
	STB	TB	KB	B	SB	
STB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
TB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
KB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
B	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)	17 (32.1%)	0 (0.0%)	19 (35.8%)
SB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	25 (47.2%)	9 (17.0%)	34 (64.2%)
Total	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)	42 (79.2%)	9 (17.0%)	53 (100.0%)
Pearson's R	: 0.407					
Signifikansi	: 0.002					

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023.

Tabel 2 di atas dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia menunjukkan korelasi pengaruh yang signifikan, dari hasil Crosstab terlihat pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan tanggapan Sangat Baik (SB) – Baik (B) dari 25 responden atau 47.2 persen. Nilai R Pearson sebesar 0.407 dan tingkat signifikansi 0.002. Artinya pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Ambon untuk menanyakan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang telah diterapkan dan peluang bagi setiap pegawai untuk mengembangkan dirinya. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Menurut saya, setiap pegawai dalam organisasi harus bisa mengembangkan dirinya. Pengembangan diri dalam hal ini mengembangkan potensi yang dimiliki dalam bekerja sesuai tupoksi. Untuk Sekretariat DPRD dengan jumlah keseluruhan pegawai ada 53 orang, kami memberi peluang atau kesempatan kepada mereka yang ingin melanjutkan studi. Baik itu mandiri ataupun masuk dalam anggaran instansi. Ini sebagai upaya agar pegawai lebih berkompeten dalam menjalankan aktivitas kerjanya” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan informan pegawai pada unit kerja kepegawaian, untuk menanyakan mengenai peluang bagi pegawai untuk mengembangkan diri dilihat dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaannya dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Ada beberapa pegawai disini yang kami berikan peluang untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, seperti pegawai dengan pendidikan S1, kami berikan kesempatan mengenyam pendidikan S2. demikian pula terbuka peluang untuk yang berpendidikan SMA ingin melanjutkan ke jenjang S1. Selain peningkatan pendidikan, ada pelatihan yang diikuti pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan menambah pengalaman, yang dengan sendirinya diharapkan bisa menunjukkan sikap penguasaan pada bidang tugas yang ditekuninya” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dipahami bahwa pengembangan sumber daya manusia telah diterapkan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Dalam pengembangan sumber daya manusia, Sekretariat DPRD sudah optimal, hal ini ditunjukkan dengan adanya tahapan atau langkah dasar yang ditempuh setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang berkualitas dan kuantitas. Setiap pegawai telah memahami pentingnya pendidikan dan pelatihan yang agar semua pegawai memiliki kemampuan kerja yang merata. Disamping itu, pelatihan tersebut dilaksanakan secara berhasil dimana keberhasilan diklat sangat tergantung pada instruktur diklat yang, materi diklat yang diberikan, serta ketersediaan fasilitas diklat. Semua pegawai harus mendapat kesempatan menjadi peserta diklat, sehingga kemampuan profesionalisme pegawai menjadi lebih merata, dalam arti setiap pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara profesional sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Bahwa tidak semua pegawai mendapatkan akan pelatihan pengembangan SDM pada Sekretariat DPRD. Pemberian diklat bagi pegawai belum dilaksanakan secara merata, karena tidak semua pegawai memperoleh kesempatan untuk menjadi peserta diklat. Hal ini disebabkan penentuan peserta diklat sangat tergantung pada potensi kerja yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, yang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Namun demikian pada sisi lain masih terdapat juga pengaruh pendekatan yang dilakukan oleh pegawai kepada atasannya. Dengan demikian belum semua pegawai mendapat kesempatan mengikuti pelatihan atau mendapat peluang meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil yang didapat setelah pelatihan adalah efek yang dikehendaki oleh Sekretariat DPRD dari program pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil yang diukur adalah pencapaian individu masing-masing pegawai dan pencapaian secara keseluruhan. Penguasaan keterampilan dan pengetahuan oleh pegawai semakin penting bagi setiap pegawai saat ini. Pelatihan dan pengembangan SDM secara berkala menjadi cara termudah untuk mengembangkan dan meningkatkan modal intelektual para pegawai. Mempekerjakan pegawai yang terlatih juga akan menekan pembiayaan. Pegawai yang menguasai pekerjaannya otomatis lebih besar kerjanya, lebih baik dalam melibatkan dirinya di lingkungan kerja, yang artinya juga akan meningkatkan reputasi organisasi serta pegawai mampu bertanggungjawab setiap kerjanya.

Sekretariat DPRD Kota Ambon menginginkan pegawainya memiliki rasa tanggung jawab pada setiap kinerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang. Masalah kinerja dalam selalu merupakan problematika yang perlu mendapat perhatian, hal ini berkaitan dengan segala aktifitas yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil sehingga seorang pegawai mampu bertanggung jawab akan kerjanya.

Berdasarkan hasil jawaban informan dapat peneliti jelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kota Ambon sudah baik, namun masih perlu

ditingkatkan agar setiap pegawai menunjukkan kompetensinya dalam bekerja. Para pegawai akan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tupoksi, mentaati anggaran dasar dan anggaran rumah tangga, peraturan internal dan disiplin organisasi, aktif melaksanakan dan mengembangkan program/kegiatan organisasi, memperluas keanggotaan organisasi dengan menyebarkan asas dan tujuan organisasi.

2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon

Organisasi selalu memperhatikan tempat dimana para pegawai menjalankan tugasnya misalnya teman kerja, pimpinan, kondisi kerja dan hal-hal lain dapat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Budaya oraganisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi. Sekertariat DPRD Kota Ambon juga tidak mau ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Pemerintah dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan.

Visi dan misi ini kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini anggota dan mencerminkan budaya organisasi Sekertariat DPRD mempunyai fungsi yang sangat penting yaitu menyelenggarakan kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan kegiatan administrasi keuangan DPRD, menyelenggarakan rapat-rapat DPRD, dan menyediakan dan mengordinasi tenaga ahli yang diperlukan DPRD. Dengan sangat pentingnya peran dari Sekretariat DPRD maka seharusnya juga selaras dengan kualitas pegawainya sehingga dapat menunjang peran dari anggota legislatif. Maka perlu membangun budaya organisasi dalam tubuh Sekertariat DPRD sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiblat pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih berkuantitas, berkualitas, menunjukkan loyalitas, efisien dan efektif.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan yang menjadi filosofi dan mengakar pada diri pegawai dan merupakan nilai penting dalam organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pegawai meliputi integritas, identitas, tanggungjawab, disiplin dan orientasi hasil. Berikut tanggapan responden mengenai budaya organisasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Budaya Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Integritas	0	0.0	0	0.0	11	20.8	11	20.8	31	58.5	4.38

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Identitas	0	0.0	0	0.0	10	18.9	8	15.1	35	66.0	4.47

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Tanggungjawab	3	5.7	3	5.7	1	1.9	36	67.9	10	18.9	3.89
Disiplin	0	0.0	0	0.0	0	0.0	14	26.4	39	73.6	4.74
Orientasi Hasil	0	0.0	0	0.0	2	3.8	11	20.8	40	75.5	4.72

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023.

Tabel 3 tanggapan responden mengenai budaya organisasi manusia dilihat dari integritas kerja ditanggapi sangat baik sebanyak 31 orang pegawai (58.5%), sementara ada juga pegawai yang menyatakan baik dan kurang baik masing-masing sebanyak 11 orang pegawai (20.8%). Hasil ini menunjukkan pegawai telah menunjukkan integritas sebagai nilai perekat yang meyakinkan seseorang melakukan pekerjaan secara jujur dalam bekerja sebagai penerapan budaya organisasi, berada pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.38. Budaya organisasi berupa identitas ditanggapi sangat baik sebanyak 35 orang pegawai (66%), baik ditanggapi 8 orang pegawai (15.1%) dan kurang baik ada 10 orang (18.9%). Ini menunjukkan budaya organisasi dilihat dari identitas sebagai ciri khas yang menjadi kebiasaan seseorang dalam melakukan pekerjaan berada pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.47.

Budaya organisasi berupa tanggungjawab kerja ditanggapi baik sebanyak 36 orang pegawai (67.9%), sangat baik ditanggapi 10 orang pegawai (18.9%), sangat tidak baik dan tidak baik masing-masing 3 orang pegawai (5.7%) dan kurang baik ada 1 orang pegawai (1.9%). Ini berarti tanggungjawab sebagai nilai kewenangan atas amanah kerja yang yang diaplikasikan perlu lebih ditingkatkan, dengan nilai mean yang diperoleh sebesar 3.89. Selanjutnya budaya organisasi berdasarkan disiplin ditanggapi sangat baik sebanyak 39 orang pegawai (73.6%) dan baik oleh 14 orang pegawai (26.4%). Artinya persepsi responden mengenai kedisiplinan sebagai wujud kaidah kepatuhan dan ketaatan melaksanakan aturan dan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.74. Sementara budaya organisasi berdasarkan orientasi hasil ditanggapi sangat baik sebanyak 40 orang pegawai (75.5%), baik ditanggapi oleh 11 orang pegawai (20.8%) dan kurang baik ada 2 orang (3.8%). Artinya persepsi responden mengenai budaya organisasi dilihat dari orientasi hasil atas pencapaian realisasi dari target kerja yang dibebankan pada kategori tinggi dilihat dari perolehan nilai mean sebesar 4.72.

Berdasarkan tanggapan responden di atas, menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi telah diaktualisasikan kepada pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon, dan dari tanggapan responden terlihat tanggungjawab yang menunjukkan nilai mean terkecil, yang berarti bahwa penerapan budaya organisasi berupa tanggungjawab masih perlu ditingkatkan.

Pengamatan peneliti masih ditemukan beberapa masalah di tubuh lembaga Sekretariat DPRD Kota Ambon dalam penerapan budaya organisasi antara lain masih terdapat beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya, seperti terlihat masih banyak pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya. Beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja dan meninggalkan tempat kerja pada pada waktu jam kerja, hal ini terlihat masih ada pegawai yang mendahulukan urusan pribadi dari pada urusan kantor, misalnya meninggalkan kantor

dengan alasan mengikuti acara keluarga yang mungkin tidak begitu penting, sehingga kinerja tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Berikut ditunjukkan hasil analisis korelasi untuk melihat keterkaitan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Ambon

Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai					Total
	STB	TB	KB	B	SB	
STB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
TB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
KB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	3 (5.7%)	0 (0.0%)	4 (7.5%)
B	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	17 (32.1%)	0 (0.0%)	17 (32.1%)
SB	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	23 (43.4%)	9 (17.0%)	32 (60.4%)
Total	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (3.8%)	42 (79.2%)	9 (17.0%)	53 (100.0%)
Pearson's R	: 0.431					
Signifikansi	: 0.001					

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023.

Tabel 4 di atas dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi menunjukkan korelasi pengaruh yang signifikan, dari hasil Crosstab terlihat budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan tanggapan Sangat Baik (SB) – Baik (B) dari 23 responden atau 43.4 persen. Nilai R Pearson sebesar 0.431 dan tingkat signifikansi 0.001. Artinya budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon.

Peneliti melakukan wawancara dengan informan dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Ambon untuk menanyakan mengenai budaya organisasi yang telah diterapkan dalam organisasi. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Setiap pegawai yang bekerja di instansi ini harus mematuhi aturan yang berlaku. Termasuk juga budaya organisasi di Sekretariat DPRD ini, setiap pegawai harus bisa menerapkannya sesuai integritas kerja, identitas atau ciri khas masing-masing pegawai, harus bertanggung jawab, disiplin dan berorientasi hasil kerja. Tapi saya melihat masih ada beberapa pegawai yang kurang menunjukkan tanggungjawab kerjanya, ini yang perlu diperbaiki, agar setiap pegawai menjalankan tupoksi sesuai dengan budaya organisasi yang berlaku di instansi ini dan berkontribusi terhadap peningkatan kerjanya” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan informan pegawai pada unit kerja kepegawaian, untuk menanyakan bagaimana setiap pegawai menerapkan budaya organisasi yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Budaya organisasi yang diterapkan pegawai berupa integritas kerja yaitu pegawai harus jujur dalam bekerja, menunjukkan ciri khasnya, harus bisa mempertanggungjawabkan apa yang telah dikerjakan dan menjadi wewenang tugasnya, patuh dan taat menjalankan aturan dan kebijakan organisasi dan berupaya mencapai realisasi dan target kerja” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dipahami bahwa setiap pegawai telah memahami pentingnya penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Budaya organisasi sebagai nilai yang menjadi pegangan SDM dalam melaksanakan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut memberi jawaban apakah tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan dalam berperilaku. Terkait dengan penerapan budaya organisasi menyangkut berbagai topik pembahasan, diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan dan model, penyesuaian diri dan “cerita-cerita” yang dihidupkan. Budaya organisasi sebagai dasar dalam mengontrol perilaku anggota organisasi, yang tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk membangun dan merancang kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, ialah sebagai alat dalam menciptakan komitmen supaya para manajer serta karyawan terdorong melakukan perencanaan strategis programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon

Pencapaian kinerja pegawai tidak terlepas dari pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi yang diterapkan. Kinerja pada tingkat organisasi Sekretariat DPRD Kota Ambon berkaitan dengan usaha mewujudkan visi organisasi, dimana visi organisasi merupakan arah yang menentukan kemana organisasi akan dibawa dana pa yang akan di capai oleh organisasi untuk masa depan. Berikut tanggapan responden mengenai kinerja ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Frekuensi dan Prosentase Tanggapan Responden untuk Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kuantitas	0	0.0	1	1.9	13	24.5	25	47.2	14	26.4	3.94
Kualitas	0	0.0	2	3.8	18	34.0	20	37.7	13	24.5	3.83
Loyalitas	3	5.7	3	5.7	1	1.9	36	67.9	10	18.9	3.89
Efisiensi	0	0.0	0	0.0	7	13.2	23	43.4	23	43.4	4.30
Efektivitas	0	0.0	0	0.0	6	11.3	9	17.0	38	71.7	4.60

Sumber: Data Setelah Diolah, 2023.

Tabel 5 tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dilihat dari kuantitas kerja ditanggapi baik sebanyak 25 orang pegawai (47.2%), 14 pegawai (26.4%) dengan tanggapan sangat baik, 13 orang (24.5%) menanggapi kurang baik dan 1 orang (1.9%) menanggapi tidak baik. Hasil ini menunjukkan kuantitas kerja yang ditunjukkan pegawai cukup baik dengan perolehan nilai mean sebesar 3.94. Kinerja dilihat dari kualitas kerja ditanggapi baik sebanyak 20 orang pegawai (37.7%), kurang baik ditanggapi 18 orang pegawai (34%), baik ada 13 orang (24.5%) dan tidak baik ada 2 orang (3.8%). Ini menunjukkan kualitas kerja masih perlu ditingkatkan dengan perolehan nilai mean sebesar 3.83. Demikian halnya dengan kinerja dilihat dari loyalitas kerja ditanggapi baik sebanyak 36 orang pegawai (67.9%), sangat baik ditanggapi 10 orang pegawai (18.9%), masing-masing 3 orang (5.7%) ditanggapi sangat tidak baik dan baik, serta kurang baik ada 1 orang (1.9%). Secara umum loyalitas kerja cukup baik dengan perolehan nilai mean sebesar 3.89.

Sementara kinerja pegawai dilihat dari efisiensi kerja ditanggapi sangat baik dan baik masing-masing sebanyak 23 orang pegawai (43.4%), dan 7 orang (13.2%) menanggapi kurang baik. Hasil ini menunjukkan efisiensi kerja pada kategori tinggi dengan perolehan nilai mean sebesar 4.30. Demikian halnya dengan efektivitas kerja ditanggapi sangat baik sebanyak 38 orang pegawai (71.7%), 9 orang (17%) menanggapi baik dan 6 orang (11.3%) menanggapi kurang baik. Secara umum efektivitas kerja pegawai pada kategori tinggi dengan perolehan nilai mean sebesar 4.60.

Berdasarkan interpretasi di atas, menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penerapan budaya organisasi menentukan capaian kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Pengembangan sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap penguasaan. Sementara budaya organisasi berupa integritas, identitas, tanggungjawab, disiplin dan orientasi hasil. Sedangkan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh pegawai sesuai pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi sesuai dengan kuantitas, kualitas, loyalitas, efisiensi dan efektivitas kerja.

Berikut hasil wawancara dengan informan dalam hal ini Sekretariat DPRD Kota Ambon untuk menanyakan mengenai kinerja pegawai relevansinya dengan pengembangan sumber daya manusia. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Kinerja yang ditunjukkan pegawai cukup baik dan masih perlu untuk ditingkatkan. Ini menjadi pertimbangan bagi Sekretariat DPRD untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin mengembangkan dirinya, atau dengan kata lain kalau ada yang ingin meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, akan kami beri kesempatan. Karena saya melihat sumber daya manusia saat ini umumnya masih berpendidikan S1 dan ada juga yang SMA, jadi saya kira wajar jika kinerja yang ditunjukkan belum maksimal sesuai dengan yang diharapkan” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Selanjutnya peneliti melanjutkan wawancara dengan menanyakan bagaimana kinerja pegawai dilihat dari penerapan budaya organisasi. Petikan wawancara sebagai berikut:

“Untuk budaya organisasi saya kira tidak ada masalah, dan saya melihat pegawai sudah bisa memahami aturan atau norma yang berlaku di Sekretariat DPRD ini. Jadi penerapan budaya organisasi tersebut menurut saya perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi, sehingga berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai nantinya” (Wawancara tanggal 26 September 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, dipahami bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari pengembangan sumber daya manusia dan budaya

organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses persiapan dari individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih besar dalam sebuah organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau skill agar lebih menguasai dan profesional sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara keseluruhan.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi yang luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik maka dapat menghemat sumber daya lainnya dan pengolahan atau pemakaian sumber daya organisasi dapat berdaya guna. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang. Maka dari itu pengembangan sumber daya manusia menjadi sesuatu yang penting Sekretariat DPRD, hal ini untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan tantangan yang ada di masa yang akan datang atau masa depan.

Secara sistematis pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan serta menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab dengan yang akan datang sehingga tercapainya keselarasan. Pencapaian keselarasan tersebut tentunya melalui proses yang panjang, dimulai dari perencanaan sampai dengan pengelolaan dan pemeliharaan potensi sumber daya manusia. Karena secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Setiap individu mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan profesi dan jabatan yang diemban, dalam mengerjakan tugas yang diberikan tentunya harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan untuk itu tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sangat penting dilakukan. Seorang yang berkualitas kinerjanya maka dalam pelaksanaan kerjanya tentunya melaksanakan dengan maksimal dan penuh tanggung jawab serta mampu bekerja sama dengan rekan ataupun atasannya. Sekretariat DPRD dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari penerapan budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku pegawai ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, disimpulkan sebagai berikut: (1) pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Ini menunjukkan Sekretariat DPRD memberi peluang kepada pegawai yang ingin meningkatkan pendidikan dan memberi pelatihan yang sesuai dengan tupoksi, dan dengan sendirinya memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, (2)

budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Setiap pegawai telah menunjukkan integritas kerja yang tinggi sesuai ciri khas yang berlaku dalam organisasi, berupaya untuk bertanggungjawab dalam bekerja, disiplin dan berorientasi hasil kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, (3) pengembangan sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Ambon. Artinya kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas loyalitas, efisiensi dan efektivitas kerja tidak terlepas dari pengembangan sumber daya manusia dan penerapan budaya organisasi yang dilakukan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Algerrow, MG, Adam, 2018. *Human Resource Management*. West Publishing Company, New York.
- Chung, Chen & Ruben, Casio, 2007. *Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit*. McGraw-Hill International Editors, Singapore.
- Cleveland, 2018. *The Behavioral of HRM: Theory and Application*. Published by John Wiley and Sons, New York.
- Ekram, I., Tuanaya, W., & Wance, M. (2022). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pelayanan Publik Kantor Manunggal Satu Atap Provinsi Maluku. *Journal of Governance and Social Policy*, 3(1), 1-13.
- Dessler, Gary, 2017. *Human Resource Management*. Prentice Hall, New York.
- Donald, George, 2007. *Human Resources Management Seven Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Furtwengler, Dale, 2017. *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.
- Griffin, Allince, 2018. *Human Resources Management. Ninth Edition*, Upper Saddle River, Prentice Hall, New Jersey.
- Gully, Korten, 2008. *Post of Skill on Corporation World*. Penerbit Obor Indonesia, Jakarta.
- Handy, Mascule, 2017. Motivation and Application in Globalization Era. <http://www.journalmotivation.com.id>.
- Herizal, H., Mukhrijal, M., & Wance, M. (2020). Pendekatan akuntabilitas pelayanan publik dalam mengikuti perubahan paradigma baru administrasi publik. *Journal of Governance and Social Policy*, 1(1), 24-34.
- Jones, Bonde, 2015. *The Good of Culture Organization in Company*. Published by Addison-Wesley Publishing Company.
- Keith, John, 2017. *Handbook of Human Resource Performance*. McGraw-Hill, New York.
- Landy, Anderson and Fart, Gordon, 2018. *Managing Performance Appraisal System*. Strathclyde Business School, UK.
- Lucken, Lemond & Stefhani, Thompson, 2006. *Skill Theories*. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Mann, Yog, 2018. *Perspective The Human Resource Management*. Harper and Row, New York.
- McKenna, Eugene, 2010. *The Essence: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moller, Maretha & Koch, Gabriella, 2007. *Theories of Skill in Satisfied by Employee*, Published by Thompson Press, USA.
- Mondy, Marvel and Premeaux, Walton, 2016. *The Flexible Firm of Performance by Human Resource Development*. London School of Economic, London.
- Murphy, Musk, 2016. *Performance*. Published by Harper T & Row, New York.

- Ndraha, Taliziduhu, 2016. *Budaya Organisasi*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Nelson, Neil, 2017. *Human Resource Management in Strength Quality Prospective*. Published McGraw Hill, New York.
- Porland, Selvest, & Hantz, John D., 2007. *Behavior Principles in Organization Everyday Life. 2nd ed.* Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Quinn, HR, 2017. *Organization Culture in Theories and Application*. Prentice Hall Int Ed. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Rivai, Veithzal, 2018. *Performance Appraisal*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Robbins, Stephen, P., 2015. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Cliffs, New Jersey.
- Rothwell, John. 2007. *The Good Perspective of HRM*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- La Suhu, B., Ibrahim, A. H., Jafar, A., & Wance, M. (2023). Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Logistik Pasca Bencana Pada Kantor BPPD Kabupaten Halmahera Selatan. *Journal of Government Science Studies*, 2(2), 110-123.
- Sawaf, Rabile, 2018. *Pengembangan Intelektual dan Kinerja SDM*. Penerbit Pustakajaya, Jakarta.
- Selanno, H., & Wance, M. (2021). Performance Of Inspectorate in Supervision of Government Administration in Buru Selatan Regency. *Sosiohumaniora*, 23(2), 189-157.
- Schemerhorn, French, Hunt, Briant, and Osborn, 2018. *Human Resource in Performance Management. 2nd Edition*, Mas Houghton Mifflin Company, Boston.
- Silvatore, Henderson, 2017. *Competence in the Ancient World*. New Haven, Connecticut: Yale University Press.
- Smith, Charvert. 2017. *The Good Perspective Theory for Performance Organization*. Prentice Hall, Ohio University Press.
- Terry, GR., 2018. *Human Resource Management*. Published by McGraw Hill, Ohio.
- Tunggal, Amin Widjaja, 2017. *Teori dan Kasus Budaya Organisasi*. Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Valhindano, Frederick, 2006. *Perspective The Education Quality*. Harper and Row, New York.
- Walker, Cavaiola, 2007. *Affect of Culture, Morality and Competence toward Increasing the Performance*. <http://www.publishingliterature.com>.
- Wance, M. (2019). Evaluasi Pelayanan Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Ternate Tahun 2017. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 46-62.
- Whaite, Berk, 2008. *Performance Management*. Routledge and Kegan Paul, London