

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, DPD, dan DPRD, dalam Pasal 99 disebutkan : (1) untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas MPR, DPR, dan DPD dibentuk Sekretariat Jenderal yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden, dan personalnya terdiri atas pegawai negeri; (2) Sekretariat Jenderal MPR, DPR, dan DPD sebagaimana disebut pada ayat (1) organisasinya harus disusun sesuai dengan perkembangan ketatanegaraan untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja pelaksanaan fungsi dan tugas MPR, DPR, dan DPD; (3) Sekretariat Jenderal MPR, DPR, dan DPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dipimpin seorang sekretaris jenderal dan seorang wakil sekretaris jenderal yang diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Presiden atas usul pimpinan MPR, DPR, dan DPD.

Keberadaan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagaimana ditegaskan dalam undang-undang susduk tersebut di atas adalah untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas DPR, dan organisasinya harus disusun sesuai perkembangan ketatanegaraan untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja pelaksanaan fungsi dan tugas DPR. Sebelum menguraikan lebih lanjut mengenai bentuk dukungan yang dapat diberikan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI kepada Dewan Perwakilan Rakyat, terlebih dahulu digambarkan ruanglingkup DPR yang meliputi kedudukan, tugas dan wewenang DPR.

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga negara yang mempunyai tugas dan wewenang yang strategis dalam peningkatan dan pengembangan demokrasi di Indonesia. Salah satu tolok ukur tingkat perkembangan demokrasi dapat dilihat dari sejauhmana DPR dapat

menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan tuntutan yang berkembang dalam masyarakat. Konstitusi mengamanatkan DPR memiliki fungsi legislatif, fungsi anggaran, dan fungsi pengawasan sebagaimana ketentuan pasal 20 A ayat (1) UUD Negara RI Tahun 1944. Berbeda dengan DPR, di mana para anggotanya menyandang jabatan politis, Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan bagian dari lembaga pemerintahan yang memiliki jabatan birokratis.

Kedudukan DPR sebagai lembaga perwakilan rakyat adalah dalam rangka memperjuangkan aspirasi masyarakat mewujudkan kesejahteraan masyarakat di dalam penyelenggaraan negara dan pemerintahan bersama-sama dengan lembaga eksekutif sebagaimana termaktub dalam tujuan negara berdasarkan Konstitusi. Hubungan kerja lembaga eksekutif dengan lembaga legislatif mengalami perubahan signifikan setelah reformasi dengan tumbangnya rezim orde baru dan dilakukannya Amandemen terhadap UUD Tahun 1945, yaitu perubahan dari *executive heavy* menjadi *legislative heavy*. Perubahan strategis ini membawa konsekuensi bagi DPR agar dapat menunjukkan kinerjanya yang lebih baik lagi serta mampu menerapkan prinsip-prinsip demokrasi dan mengawasi jalannya pemerintahan dan pembangunan. Namun dalam realitanya, masih terdapat sebuah paradoks di mana lembaga legislatif yang sudah diberi penguatan secara hukum masih tetap dibayang-bayangi oleh Eksekutif. Salah satu penjelasan situasi ini adalah masalah sumber daya manusia. Kurangnya dukungan keahlian untuk DPR merupakan isu utama rendahnya kinerja Dewan. Dalam kaitan ini, unsur pendukung lembaga legislatif DPR, yakni keberadaan Sekretariat Jenderal DPR RI harus diakui masih memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya terbatas, namun juga sangat timpang dalam hal kualitas dan kapabilitas dibandingkan dengan sumber daya manusia yang bersifat keahlian yang membantu lembaga eksekutif.

Menyadari akan kekurangan serta meningkatnya kritik masyarakat terhadap kinerja Dewan yang masih sangat rendah dalam menjalankan tugas

dan fungsinya, terlebih terhadap produk perundang-undangan yang kurang signifikan, maka Pimpinan DPR RI periode 1999-2004 melakukan koreksi diri dan membentuk tim reformasi untuk mengevaluasi dan memetakan kelemahan dan kekurangan yang ada untuk segera diperbaiki. Salah satu permasalahan yang perlu diperbaiki adalah keberadaan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai unsur *supporting system* yang perlu ditingkatkan kemampuannya agar dapat lebih berperan maksimal membantu Dewan dalam melaksanakan wewenang, tugas dan fungsi Dewan.

4.1.2 Visi dan Misi

Sekretariat Jenderal DPR RI sendiri, sebagai unsur pendukung DPR, diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2005 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Keputusan DPR RI Nomor 08/DPR RI/2005-2006 tentang Peraturan Tata Tertib DPR RI. Dalam rangka memberikan arah dan sasaran yang jelas serta pedoman dan tolok ukur kinerja dalam pelaksanaan program Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia untuk mendukung Dewan, Sekretariat Jenderal DPR RI mempunyai Visi dan Misi.

Menurut Rencana Strategis Sekretariat Jenderal DPR RI 2006-2009, visi Sekretariat Jenderal DPR RI adalah “Terwujudnya dukungan paripurna kepada DPR RI melalui peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, netral, handal, dan bermoral sesuai dengan tuntutan dan perkembangan lingkungan strategis.” Berdasarkan visi tersebut, dirumuskan misi Sekretariat Jenderal DPR RI yaitu:

- 1) Meningkatkan kualitas dukungan teknis dan administratif kepada DPR RI. Dukungan teknis dan administratif yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI terkait dengan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk berjalannya aktivitas DPR, yaitu:
 - a. Penyelenggaraan rapat-rapat.
 - b. Penyelenggaraan pengiriman delegasi ke luar negeri.

- c. Penyelenggaraan proses administrasi pelaksanaan tugas-tugas Dewan.
 - d. Penyelenggaraan penerimaan delegasi masyarakat.
 - e. Penyelenggaraan proses penampungan dan penyaluran aspirasi masyarakat.
 - f. Penyelenggaraan administrasi kepada Dewan.
- 2) Peningkatkan kualitas dukungan keahlian kepada DPR RI, antara lain:
 - a. Penyediaan data dan informasi.
 - b. Pemberian hasil kajian.
 - c. Penyediaan tenaga ahli.
 - d. Penyediaan asisten anggota.
 - e. Penyediaan perpustakaan.
 - f. Penyediaan dokumentasi.
 - 3) Peningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang tugas dan wewenang DPR RI.
 - 4) Peningkatkan kualitas pelayanan aspirasi dan pengaduan masyarakat.
 - 5) Peningkatkan kualitas kinerja pegawai.

4.1.3 Tujuan dan Sasaran

Untuk melaksanakan visi dan misi, maka dirumuskan tujuan Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas dukungan teknis dan administratif kepada DPR RI dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas konstitusional Dewan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.
- b. Meningkatkan kualitas dukungan keahlian dalam menyediakan informasi yang akurat sebagai bahan masukan kepada DPR RI.
- c. Terpenuhinya kebutuhan sarana dan prasarana untuk menunjang tugas dan wewenang DPR RI.

Sasaran yang ingin dicapai Sekretariat Jenderal DPR RI yaitu :

- a. Tersusunnya naskah akademik RUU.
- b. Tersusunnya draf awal RUU yang dapat dijadikan sebagai bahan usulan kepada Dewan.
- c. Tersusunnya analisis/kajian RAPBN yang datanya dijadikan sebagai bahan usulan kepada Dewan.
- d. Meningkatnya kualitas hasil analisis di bidang pengawasan.
- e. Meningkatnya kualitas analisis dan kajian mengenai perkembangan kedewanan.
- f. Meningkatnya kualitas dan kuantitas bantuan keahlian kepada Dewan.
- g. Meningkatnya kualitas pelayanan informasi Dewan.
- h. Meningkatnya kualitas analisis dan kajian mengenai hasil pemantauan pelaksanaan perundang-undangan.
- i. Meningkatnya kualitas pelayanan persidangan.
- j. Meningkatnya kualitas dukungan terhadap penyelenggaraan hubungan antarparlemen.
- k. Meningkatnya kualitas dan kuantitas alih bahasa/*translator*.
- l. Meningkatnya kualitas dan kuantitas pengaduan masyarakat.
- m. Meningkatnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.
- n. Meningkatnya kesejahteraan Anggota dan pegawai.
- o. Meningkatnya disiplin kerja pegawai.
- p. Meningkatnya kualitas pengawasan internal.
- q. Meningkatnya kualitas pelaporan hasil kerja/kinerja.
- r. Meningkatnya pelayanan dan penyediaan fasilitas kesehatan.
- s. Meningkatnya kualitas dan kuantitas dalam penyediaan sarana dan prasarana nyata.
- t. Meningkatnya kualitas dan kuantitas pengamanan terhadap tugas-tugas Dewan.

Dari uraian tersebut di atas, bahwa tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI dikategorikan atau dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu memberikan bantuan teknis, administratif dan keahlian kepada DPR agar Dewan dapat menjalankan tugas dan fungsi yang dimilikinya. Tugas yang dimiliki oleh Sekretariat Jenderal DPR RI erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas dan wewenang DPR RI. Secara yuridis formal antara lembaga DPR RI dengan lembaga Sekretariat Jenderal DPR RI sangat jelas diamanatkan dalam Tata Tertib DPR RI sehingga secara faktual, hubungan antara kedua lembaga tersebut seperti dua sisi mata uang. Oleh karena itu, Sekretariat Jenderal DPR RI mempunyai peranan yang strategis dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan wewenang yang dimiliki Dewan. Oleh sebab itu, Sekretariat Jenderal DPR RI senantiasa melakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dicapai agar dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam masyarakat.

Melalui tugas-tugas pokok tersebut, Sekretariat Jenderal DPR RI menyelenggarakan tiga fungsi, yaitu:

1. Pelaksanaan dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas unit organisasi di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI;
2. Pemberian dukungan teknis, administratif, dan keahlian di bidang perundang-undangan, anggaran, dan pengawasan kepada DPR RI;
3. Pembinaan dan pelaksanaan perencanaan dan pengendalian, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dan kerumahtanggaan di lingkungan DPR-RI.

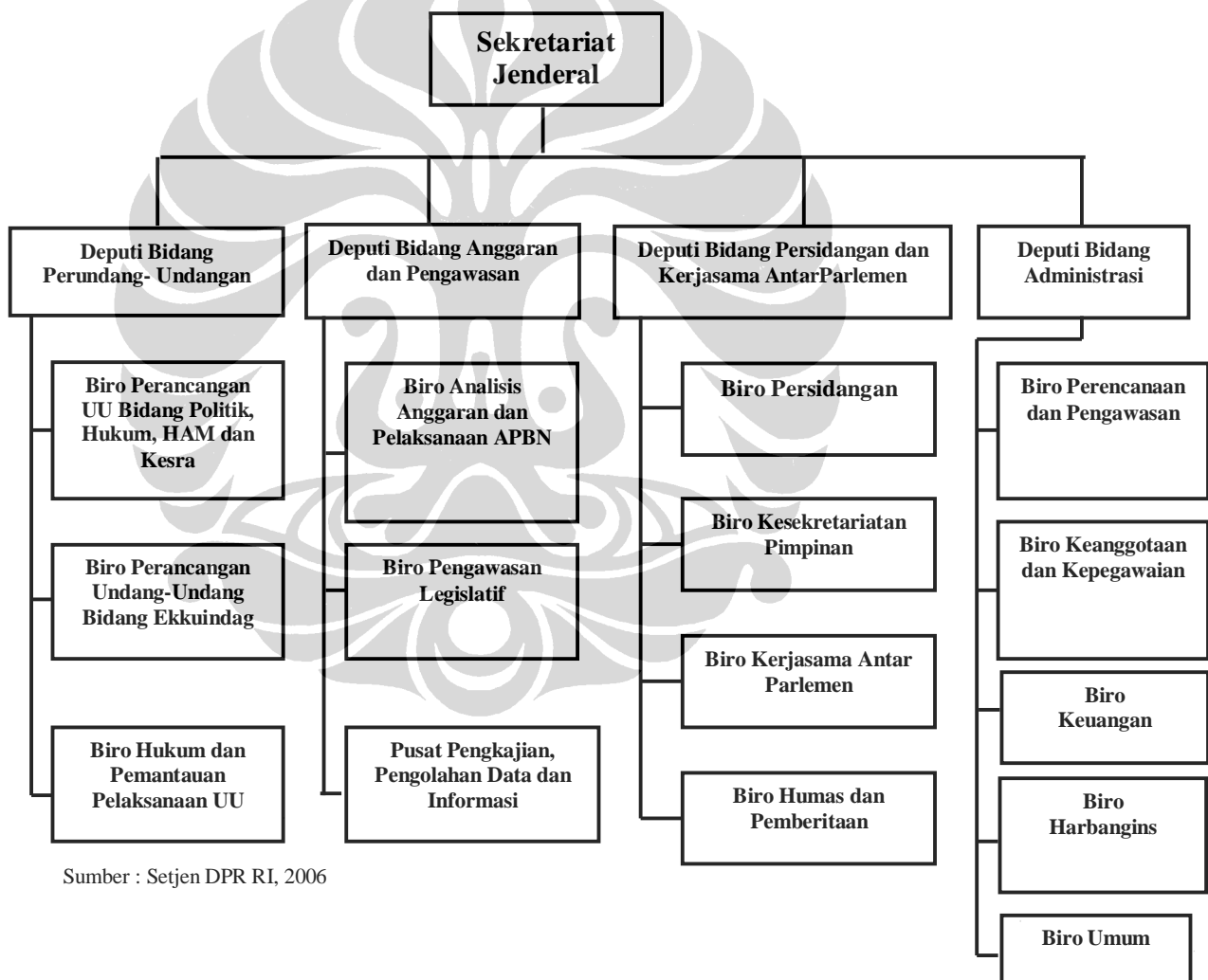
4.1.4 Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI

Sekretariat Jenderal DPR RI dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Pimpinan DPR RI. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, Sekretaris Jenderal DPR RI dibantu 4 (empat) Deputi bidang, yaitu : 1) Deputi Bidang Perundang-

Undangan; 2) Deputi Bidang Anggaran dan Pengawasan; 3) Deputi Bidang Persidangan dan Kerjasama Antar Parlemen; dan 4) Deputi Bidang Administrasi.

Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI adalah sebagaimana terlihat dalam Bagan 4.1 berikut:

Bagan 4.1.
Sekretariat Jenderal DPR RI



Sumber : Setjen DPR RI, 2006

Dari struktur organisasi di atas, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Deputi Bidang Perundang-undangan mempunyai tugas memberikan dukungan teknis, administratif, dan keahlian di bidang perundang-undangan untuk memperkuat pelaksanaan tugas dan fungsi DPR di bidang legislasi.
- 2) Deputi Bidang Anggaran dan Pengawasan mempunyai tugas memberikan dukungan teknis, administratif, dan keahlian di bidang anggaran dan pengawasan untuk memperkuat pelaksanaan tugas dan fungsi DPR di bidang anggaran dan pengawasan.
- 3) Deputi Bidang Persidangan dan Kerjasama Antar Parlemen mempunyai tugas membina dan melaksanakan dukungan teknis dan administratif di bidang persidangan dan kerjasama antar parlemen.
- 4) Deputi Bidang Administrasi mempunyai tugas membina dan melaksanakan perencanaan dan pengendalian, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan kerumahtanggaan di lingkungan DPR.

Dukungan teknis dan administratif yang disiapkan dan dikerjakan oleh Sekretariat Jenderal DPR RI adalah terkait dengan fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk berjalannya aktivitas DPR, mulai dari fasilitas perumahan, transportasi, serta rapat-rapat DPR. Untuk fasilitas kegiatan rapat, tugas dan tanggungjawab Sekretariat Jenderal antara lain menyiapkan fasilitas ruangan rapat yang nyaman untuk berlangsungnya rapat, tersedianya perlengkapan rapat mulai dari daftar hadir sampai dengan risalah, catatan dan laporan rapat, kegiatan hubungan masyarakat, keprotokolan dan hukum, administrasi keanggotaan Dewan dan kepegawaian Sekretariat Jenderal DPR. Sekretariat Jenderal DPR juga menyediakan fasilitas pelayanan kesehatan bagi Anggota Dewan dan keluarganya serta pegawai dan keluarga pegawai.

Sebagian besar staf atau pegawai Sekretariat ditempatkan pada unit-unit yang melaksanakan pelayanan teknis dan administratif seperti di

Sekretariat Komisi, Sekretariat Biro Pimpinan, Sekretariat Biro Kerjasama Antar Parlemen, Sekretariat Biro Humas dan Pemberitaan, Sekretariat Biro Perencanaan dan Pengawasan, Sekretariat Biro Keanggotaan dan Kepegawaian, Sekretariat Biro Keuangan, Sekretariat Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi. Pemberian dukungan yang bersifat teknis dan administratif merupakan tanggungjawab Deputy Bidang Administrasi.

Dukungan yang bersifat keahlian yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi Dewan di bidang legislasi, anggaran dan pengawasan pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan dukungan secara langsung kepada Dewan dalam melaksanakan ketiga fungsi tersebut. Dukungan ini didasarkan pada pemikiran bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan harus didukung dengan akses informasi yang memadai, cepat dan akurat, data yang *update*, hasil penelitian dan pengkajian yang mandiri dan kuat, serta sumber data yang jelas, yang berkaitan dengan permasalahan atau pembahasan yang diperlukan oleh Dewan sesuai dengan pelaksanaan masing-masing fungsi.

Dukungan terhadap pelaksanaan fungsi legislasi disiapkan sejak perencanaan suatu rancangan undang-undang sampai pada tugas Dewan memberikan keterangan ketika ada permohonan untuk melakukan *judicial review*. Sekretariat Jenderal membentuk tim asistensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Dewan dalam persiapan penyusunan atau perancangan RUU (membuat draft naskah akademik), melakukan pendampingan dalam proses pembahasan RUU dengan Pemerintah, serta menyiapkan jawaban atau keterangan jika suatu Undang-Undang mendapat *judicial review* dan diproses pada Sidang Mahkamah Konstitusi. Dukungan keahlian lainnya juga di bidang hukum, ekonomi dan politik yang diberikan oleh tenaga-tenaga fungsional perancang undang-undang dan peneliti.

Dukungan terhadap pelaksanaan fungsi anggaran yang terkait dengan penetapan dan pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) membutuhkan kualifikasi tersendiri, yaitu keahlian di bidang ekonomi, khususnya yang memahami masalah struktur dan substansi APBN.

Dukungan yang dapat diberikan adalah bersifat kajian dan analisis serta berdasarkan hasil penelitian lapangan yang dilakukan oleh tenaga fungsional peneliti P3DI serta staf Sekretariat Panitia Anggaran DPR. Dukungan ini diarahkan untuk memberikan dan membuka akses informasi yang seluas-luasnya bagi DPR dan Anggota DPR termasuk mengedepankan beberapa isu strategis.

Pelaksanaan fungsi pengawasan adalah berkaitan dengan pengawasan yang bersifat politis terhadap Pemerintah selaku eksekutif yang menjalankan kebijakan di bidang pemerintahan dan pembangunan antara lain meliputi pelaksanaan undang-undang serta peraturan perundang-undangan lainnya, maupun terhadap pelaksanaan APBN. Bentuk dukungan yang dapat diberikan kepada Dewan adalah menyiapkan bahan pertanyaan untuk ditanyakan pada saat berlangsungnya Rapat Kerja atau Rapat Dengar Pendapat dengan menyajikan data dan informasi pendukung atau mengangkat substansi permasalahan yang sedang berkembang di masyarakat, baik lokal, nasional ataupun dunia internasional yang akan berdampak pada masyarakat, bangsa dan negara.

4.1.5. Sumber Daya Manusia

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2003 tentang Susunan dan Kedudukan MPR, DPR, DPD, dan DPRD bahwa personal Sekretariat Jenderal DPR RI adalah pegawai negeri sipil. Sampai dengan per tanggal 1 Maret 2009, jumlah pegawai di Sekretariat Jenderal DPR RI seluruhnya adalah berjumlah 1368 orang. Penempatan pegawai Setjen DPR RI dapat dilihat dalam Tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Penempatan Pegawai Setjen DPR RI

NO	PENEMPATAN	JUMLAH	JUMLAH
1	Sekretaris Jenderal	1	0,1
2	Wakil Sekretaris Jenderal	-	0,0
3	Deputi Bidang Perundang-undangan	1	0,1
4	Deputi Bidang Anggaran dan Pengawasan	1	0,1
5	Deputi Bidang Persidangan dan KSAP	1	0,1
6	Deputi Bidang Administrasi	-	-
7	Biro PUU Bidang Politik, Hukum, HAM dan Kesra	29	2,1
8	Biro PUU Bidang Ekonomi, Keuangan dan Perdagangan	33	2,4
9	Biro Hukum dan Pemantauan Pelaksanaan Undang-Undang	24	1,8
10	Biro Analisa Anggaran dan Pelaksanaan APBN	35	2,6
11	Biro Pengawasan Legislatif	22	1,6
12	Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi	100	7,3
13	Biro Persidangan	196	14,3
14	Biro Kesekretariatan Pimpinan	69	5,0
15	Biro KSAP	29	2,1
16	Biro Humas dan Pemberitaan	73	5,3
17	Biro Perencanaan dan Pengawasan	48	3,5
18	Biro Keanggotaan dan Kepegawaian	192	14,0
19	Biro Keuangan	70	5,1
20	Biro Harbangins	196	14,3
21	Biro Umum	243	17,8
22	Ditempatkan pada Instansi lain	5	0,4
Jumlah		1368	100

Sumber : Bagian Kepegawaian

Dari tabel di atas terlihat penempatan pegawai yang paling banyak yaitu pada Biro Umum yang jumlah sebesar 243 (17,8%), diikuti dengan Biro Persidangan dan Biro Harbangis, masing-masing 14,3%. Data ini memperlihatkan bahwa distribusi pegawai yang paling banyak membutuhkan alokasi sumber daya manusia adalah pada bagian Biro Umum. Hal ini mengingat Biro memang memiliki banyak tugas, sehingga membutuhkan banyak pegawai. Demikian pula dengan bagian Persidangan dan Harbangins, juga merupakan biro yang membutuhkan cukup banyak alokasi sumber daya manusia.

Selanjutnya berdasarkan Eselonisasi, pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dapat dilihat dalam Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Eselonisasi Pegawai Setjen DPR RI

ESELON	JUMLAH	PERSENTASE
Eselon I	4	1,9
Eselon II	15	7,2
Eselon III	61	29,3
Eselon IV	128	61,5
Jumlah	208	100

Sumber : Bagian Kepegawaian

Berdasarkan tingkat eselon, maka terlihat sebagian besar pegawai di Setjen DPR RI adalah Eselon IV yang berjumlah sebanyak 61,5%. Sementara pegawai Eselon I 1,9%, Eselon II 7,2%, dan Eselon III 29,3%.

Selanjutnya berdasarkan Golongan, pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dapat dilihat dalam Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Pegawai Setjen DPR RI Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Jumlah
Golongan IV/e	1	0,1
Golongan IV/d	13	1,0
Golongan IV/c	15	1,1
Golongan IV/b	32	2,3
Golongan IV/a	38	2,8
Golongan III/d	112	8,2
Golongan III/c	119	8,7
Golongan III/b	294	21,5
Golongan III/a	200	14,6
Golongan II/d	119	8,7
Golongan II/c	124	9,1
Golongan II/b	93	6,8
Golongan II/a	152	11,1
Golongan I/d	16	1,2
Golongan I/c	27	2,0
Golongan I/b	-	-
Golongan I/a	13	1,0
Jumlah	1368	100

Sumber : Bagian Kepegawain

Berdasarkan tingkat golongannya, terlihat dari tabel di atas sebagian besar adalah pegawai yang memiliki golongan III/b (21,5%), diikuti dengan golongan III/a (14,6%), golongan II/a (11,1%), golongan II/c (9,1%), golongan II/d dan golongan III/c masing-masing 8,7%, dan golongan III/d (8,2%). Sementara pegawai yang memiliki golongan tertinggi atau IV/e hanya satu orang.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan, pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI dapat dilihat dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Pegawai Setjen DPR RI berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3	3	0,2
S2	131	9,6
S1/D-IV	420	30,7
D-III	49	3,6
D-II	2	0,1
SLTA	649	47,4
SLTP	68	5,0
SD	46	3,4
Jumlah	1368	100

Sumber : Bagian Kepegawaian

Berdasarkan tingkat tingkat pendidikannya, pegawai di Setjen DPR RI masih didominasi oleh pegawai lulusan SLTA yaitu sebesar 47,4% dan diikuti dengan S1/D-IV (30,7%). Sementara pegawai yang berpendidikan S3 sebanyak 3 orang (0,2%), S2 131 orang (9,6%), D-III 49 orang (3,6%), D-II 2 orang (0,1%), SLTP 68 orang (5%), dan SD 46 orang (3,4%).

4.1.6 Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi

Salah satu unit kerja Sekretariat Jenderal DPR RI adalah Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi yang mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian, pengolahan data dan informasi yang berkaitan dengan ruang lingkup tugas dan fungsi DPR RI.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Pusat Pengkajian Pengolahan Data dan Informasi mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pengkajian dan analisis situasi dan perkembangan kedewanan.
- b. Penyelenggaraan pengolahan data dan sarana informasi.
- c. Penyelenggaraan kearsipan dan dokumentasi.
- d. Penyelenggaraan dan pengolahan perpustakaan.

Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi terdiri dari:

- a. Bidang Pengkajian;
- b. Bidang Data dan Sarana Informasi;
- c. Bidang Arsip dan Dokumentasi;
- d. Bidang Perpustakaan;
- e. Subbagian Tata Usaha;
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Bidang Pengkajian mempunyai tugas melaksanakan pengkajian dan analisis situasi dan perkembangan kedewanan. Bidang Data dan Sarana Informasi mempunyai tugas melaksanakan pengolahan data dan informasi, dan pemeliharaan, serta pengembangan sistem jaringan komputer. Bidang Arsip dan Dokumentasi mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kearsipan dan dokumentasi sejarah perkembangan kedewanan dan risalah-risalah rapat proses pembahasan rancangan undang-undang. Bidang Perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan perpustakaan, antara lain melaksanakan fungsi (1) pengadaan dan pemeliharaan bahan pustaka, dan (2) pelayanan jasa perpustakaan. Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan administrasi Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi, serta pengelolaan administrasi jabatan fungsional. Kelompok jabatan fungsional adalah para pegawai yang bekerja secara mandiri di mana karir dan jabatannya didasarkan pada pencapaian atau pemenuhan kredit tertentu yang dinilai oleh instansi induk yang membidangi jabatan fungsional tersebut, yakni Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Kelompok jabatan fungsional yang ada saat ini di P3DI adalah kelompok jabatan fungsional Peneliti, jabatan fungsional Pranata Komputer, jabatan fungsional Arsiparis, dan jabatan fungsional Pustakawan.

Sarana dan fasilitas yang disiapkan untuk memberikan dukungan keahlian terhadap ketiga fungsi Dewan adalah :

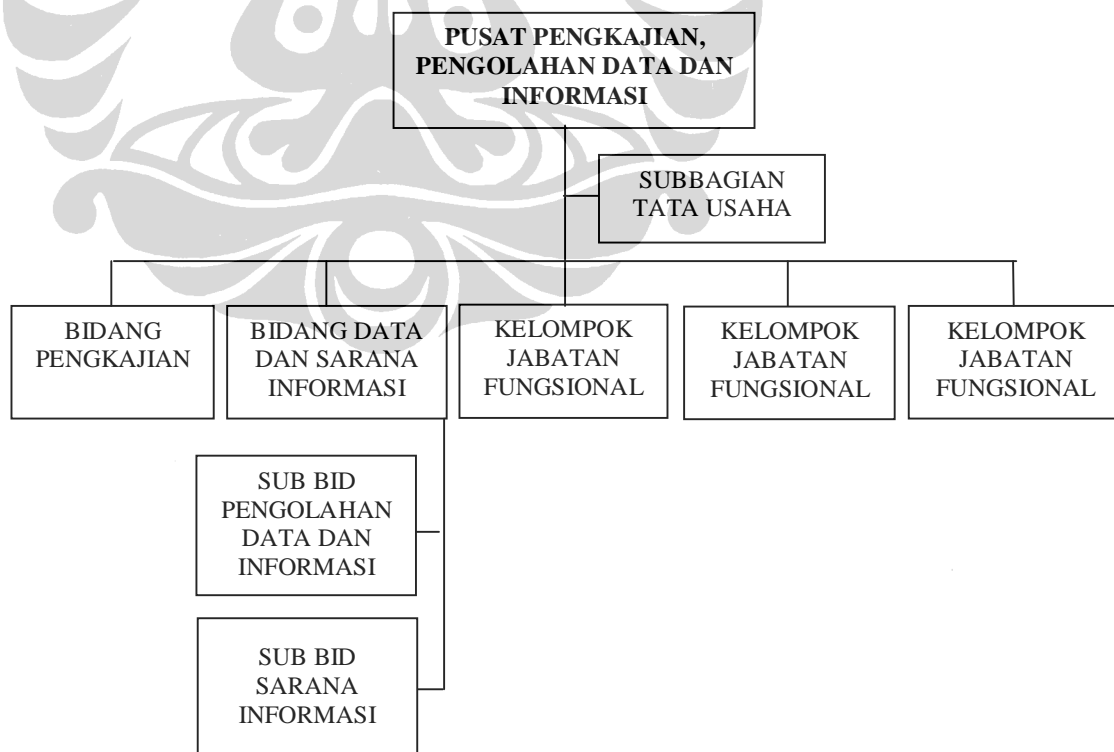
- a. Fasilitas "e-parliament". Kemajuan teknologi informasi sangat bermanfaat bagi pelaksanaan tugas-tugas Dewan dan untuk itu DPR sekarang ini sudah dan sedang membangun jaringan internet dan intranet sebagai dukungan terhadap pelaksanaan tugas Dewan. Melalui

fasilitas e-parliament ini, anggota Dewan dapat membangun komunikasi antara Anggota dengan konstituennya serta antara Anggota Dewan dengan staf.

- b. Perpustakaan khusus DPR. Perpustakaan merupakan sumber data dan referensi yang paling penting bagi Anggota DPR maupun bagi staf pendukung yang bersifat keahlian. Perpustakaan DPR merupakan perpustakaan khusus yang menyimpan berbagai literatur yang diperlukan oleh Dewan dan hasil-hasil karya Dewan seperti risalah pembahasan RUU. Risalah-risalah ini merupakan dokumen penting, baik bagi Anggota Dewan maupun untuk masyarakat luas yang akan melakukan penelitian.

Secara struktural, Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi berada di bawah Deputi Bidang Anggaran dan Pengawasan, dengan struktur organisasi sebagaimana tampak pada Bagan 4.2 berikut:

Bagan 4.2
Struktur Organisasi Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi



4.2 Profil Responden

Dalam sub bab ini disajikan 5 (lima) profil responden, yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status, dan lama bekerja. Responden penelitian ini sebanyak 93 orang. Uraian secara rinci masing-masing profil responden tersebut adalah sebagai berikut:

4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelaminnya, distribusi frekuensi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	43	46,2
Wanita	50	53,8
Jumlah	93	100

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah wanita, yaitu 50 orang (53,8%), sedangkan responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 43 orang (46,2%).

4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari tingkat usianya, distribusi frekuensi responden penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6.

Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 30 tahun	4	4,3
31 – 40 tahun	45	48,4
41 – 50 tahun	41	44,1
> 50 tahun	3	3,2
Jumlah	93	100

Berdasarkan usianya, responden penelitian sebagian besar berusia sekitar 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 45 orang (48,4%). Urutan selanjutnya adalah responden yang berusia 41 - 50 tahun sebanyak 41 orang (44,1%), kemudian diikuti kelompok usia ≤ 30 tahun sebanyak 4 orang (4,3%), dan terakhir usia lebih dari 50 tahun ada 3 orang (3,2%).

4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Data responden berdasarkan tingkat pendidikannya terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7.
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	14	15,1
Akademi	10	10,7
S1	25	26,8
S2	38	40,9
S3	6	6,5
Jumlah	93	100

Untuk tingkat pendidikan, responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas berpendidikan S2, yaitu berjumlah 38 orang (40,9%). Sementara responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 orang (26,8%), Akademi ada 10 orang (10,7%), SLTA ada 14 orang (15,1%), dan S3 ada 6 orang (6,5%).

4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Dilihat dari status perkawinan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8.
Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	75	80,6
Belum menikah	18	19,4
Jumlah	93	100

Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu 75 orang (80,6 %) sudah menikah, sedangkan responden yang memiliki status belum menikah sebanyak 18 orang (19,4%).

4.2.5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lamanya bekerja, distribusi frekuensi responden tampak pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9.
Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 5 tahun	4	4,3
6 – 10 tahun	17	18,3
11 – 15 tahun	35	37,6
16 – 20 tahun	22	23,7
> 20 tahun	15	16,1
Jumlah	93	100

Sebagian besar responden, sebanyak 35 orang (37,6%) yang dilibatkan dalam penelitian ini memiliki masa kerja 11 – 15 tahun. Sementara itu, responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 4 orang (4,3%), yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun ada 17 orang (18,3%), masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 22 orang (23,7%), dan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 15 orang (16,1%).

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing variabel, yaitu iklim organisasi, efikasi diri dan kinerja disajikan pada Tabel 4.6 sampai dengan Tabel 4.10.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Item Variabel Iklim Organisasi

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,664		Valid
2	0,640		Valid
3	-0,074		Tidak Valid
4	0,615		Valid
5	0,719		Valid
6	0,552		Valid
7	0,489		Valid
8	0,785		Valid
9	0,507		Valid
10	0,660		Valid
11	0,377		Valid
12	0,506		Valid
13	-0,062		Tidak Valid
14	0,459		Valid
15	0,605		Valid
16	0,450		Valid
Koefisien Reliabilitas	0,825		Reliabel

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat untuk variabel iklim organisasi dari 16 item pernyataan terdapat 2 item yang tidak valid, yaitu item nomor 3 dan 13. Sementara untuk uji reliabilitas diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,824. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh terlihat cukup besar sehingga menunjukkan bahwa instrumen iklim organisasi adalah reliabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Item Efikasi diri

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,627		Valid
2	0,596		Valid
3	0,736		Valid
4	0,707		Valid
5	0,495		Valid
6	0,726		Valid
7	0,590		Valid
8	0,694		Valid
9	0,553		Valid
10	0,521		Valid
11	-0,167		Tidak Valid
Koefisien Reliabilitas	0,861		Reliabel

Untuk variabel efikasi diri dari 11 item pernyataan diketahui ada 1 item yang tidak valid, yaitu item nomor 11. Sementara untuk uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,861. Karena nilai Alpha mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen efikasi diri adalah reliabel.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Item Kinerja

No. Item	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,607		Valid
2	0,660		Valid
3	0,680		Valid
4	0,506		Valid
5	0,706		Valid
6	0,567		Valid
7	-0,062		Tidak Valid
8	0,736		Valid
9	0,496		Valid
10	0,597		Valid
11	0,732		Valid
12	0,629		Valid
13	0,540		Valid
14	0,625		Valid
15	0,528		Valid
16	0,710		Valid
17	0,538		Valid
18	-0,041		Tidak Valid
19	0,569		Valid
20	0,660		Valid
Koefisien Reliabilitas	0,862		Reliabel

Untuk variabel kinerja dari 20 item pernyataan diketahui ada 2 item yang tidak valid, yaitu item nomor 7 dan 18. Sementara untuk uji reliabilitasnya diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,862. Karena nilai Alpha mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja adalah reliabel.

4.4 Analisis Deskriptif

Gambaran dari masing-masing variabel penelitian, baik variabel iklim organisasi, efikasi diri maupun kinerja dapat diuraikan sebagai berikut.

4.4.1 Iklim Organisasi

Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap variabel iklim organisasi yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Iklim Organisasi

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		TP		Kd		Jr		Sr		Sl	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Keleluasan untuk menyusun rencana kerja sendiri	0	0,0	4	4,3	13	14,0	43	46,2	33	35,5
2.	Kebebasan untuk menentukan alternatif penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan	0	0,0	4	4,3	13	14,0	43	46,2	33	35,5
3.	Ketika ada rekan yang mendapat kesulitan, semuanya segera mengambil inisiatif untuk menolongnya.	1	1,1	10	10,8	28	30,1	37	39,8	17	18,3
4.	Pimpinan berusaha mendelegasikan tugas terhadap bawahan.	0	0,0	8	8,6	24	25,8	38	40,9	23	24,7
4.	Rekan-rekan kerja sering memberikan dorongan positif agar lebih percaya bahwa dirinya dapat menyelesaikan tugas.	0	0,0	11	11,8	24	25,8	39	41,9	19	20,4
6.	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai sesuai porsi dan kemampuannya.	0	0,0	7	7,5	22	23,7	39	41,9	25	26,9
7.	Hubungan yang terjadi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik sehingga membuat nyaman dalam bekerja.	0	0,0	15	16,1	15	16,1	39	41,9	24	25,8
8.	Tersedia fasilitas yang lengkap untuk memperlancar pelaksanaan tugas.	0	0,0	7	7,5	24	25,8	35	37,6	27	29,0
9.	Pimpinan senantiasa memberikan motivasi terhadap pegawai	0	0,0	12	12,9	22	23,7	42	45,2	17	18,3
10.	Pimpinan menyediakan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.	1	1,1	25	26,9	50	53,8	13	14,0	4	4,3
11.	Rekan-rekan kerja langsung memberikan ucapan selamat ketika ada rekannya yang sukses dalam karir atau pekerjaan	1	1,1	11	11,8	33	35,5	30	32,3	18	19,4
12.	Pengembangan karir pegawai ditetapkan berdasarkan prestasi kerja.	1	1,1	13	14,0	39	41,9	21	22,6	19	20,4
13.	Kantor senantiasa melakukan perbaikan terhadap sistem dan prosedur kerja yang diadaptasikan dengan perubahan lingkungan.	1	1,1	20	21,5	36	38,7	26	28,0	9	9,7
14.	Setiap pegawai saling berlomba untuk menampilkan hasil kerja terbaik	0	0,0	13	14,0	30	32,3	35	37,6	15	16,1

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden di atas terlihat jawaban responden cenderung terkonsentrasi pada jawaban kadang-kadang. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai masih cenderung menilai kurang kondusif iklim organisasi pada P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI.

Berdasarkan kecenderungan jawaban di atas, maka aspek iklim organisasi yang masih dinilai kurang antara lain mengenai inisiatif untuk menolong di antara pegawai, pendelegasian tugas dari pimpinan, dorongan positif dari rekan-rekan kerja, pemberian tugas dari pimpinan yang sesuai porsi dan kemampuan, ketersediaan fasilitas kerja, upaya motivasional dari pimpinan, penghargaan pimpinan, inisiatif untuk memberikan ucapan selamat ketika ada rekan yang sukses, pengembangan berdasarkan prestasi kerja, perbaikan terhadap sistem dan prosedur kerja, dan motivasi untuk saling berlomba untuk menampilkan hasil kerja terbaik. Kondisi yang kurang pada iklim organisasi tersebut hampir terjadi pada semua dimensi, kecuali otonomi. Dengan demikian masalah kebersamaan, kepercayaan, tekanan, pengakuan, dukungan, kewajaran dan inovasi masih belum menunjukkan kondisi yang sesuai dengan harapan para pegawai.

Jika mengacu pada jawaban-jawaban tersebut, berarti masih banyak hal-hal yang harus dibenahi oleh P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI untuk mewujudkan iklim organisasi yang kondusif. Masalah kebersamaan masih harus lebih dikembangkan agar terbina jalinan yang akrab antar anggota organisasi, kepercayaan juga harus lebih ditumbuhkan, masalah tekanan harus lebih diperhatikan, dan pengakuan juga harus dikembangkan. Demikian pula dengan dukungan, kewajaran dan inovasi masih menjadi permasalahan yang harus dicarikan solusinya.

Sementara untuk dimensi otonomi, secara umum sudah ditanggapi cukup oleh pegawai. Aspek-aspeknya yaitu keleluasan untuk menyusun rencana kerja sendiri dan kebebasan untuk menentukan alternatif penyelesaian pekerjaan.

4.4.2 Efikasi Diri

Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden mengenai efikasi diri yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Tabel 4.14.
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Efikasi Diri

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		TP		Kd		Jr		Sr		Sl	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Yakin dapat menuntaskan pekerjaan dengan derajat kesulitan tinggi	0	0,0	10	10,8	14	15,1	40	43,0	29	31,2
2.	Tidak akan menyerah menghadapi pekerjaan sesulit apapun	0	0,0	4	4,3	4	4,3	36	38,7	49	52,7
3.	Rela meluangkan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan yang sangat sulit	1	1,1	7	7,5	14	15,1	31	33,3	40	43,0
4.	Senang jika dihadapkan pada pekerjaan yang rumit	2	2,2	13	14,0	22	23,7	41	44,1	15	16,1
4.	Akan menggunakan semua potensi untuk menuntaskan pekerjaan	0	0,0	6	6,5	6	6,5	46	49,5	35	37,6
6.	Rela mengalokasikan seluruh energi untuk memecahkan berbagai persoalan terkait dengan pekerjaan	4	4,3	3	3,2	8	8,6	48	51,6	30	32,3
7.	Siap kerja keras untuk mengantisipasi berbagai tantangan kerja di masa mendatang	0	0,0	2	2,2	5	5,4	40	43,0	46	49,5
8.	Yakin bisa memecahkan persoalan kerja dalam berbagai situasi	1	1,1	4	4,3	15	16,1	42	45,2	31	33,3
9.	Dalam kondisi seperti apa pun, siap sedia menuntaskan pekerjaan	1	1,1	3	3,2	8	8,6	44	47,3	37	39,8
10.	Tidak akan membiarkan pekerjaan tertunda penyelesaiannya hanya karena tekanan keadaan.	0	0,0	7	7,5	17	18,3	41	44,1	28	30,1

Dari rekapitulasi jawaban responden di atas, terlihat jawaban responden terkonsentrasi pada jawaban sering dan selalu. Kecenderungan jawaban tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki efikasi diri yang tinggi.

Efikasi diri yang tinggi tersebut ditunjukkan dalam dimensi besaran, kekuatan dan generalitas. Besaran merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini bisa diatasi oleh seseorang. Dimensi besaran mencakup tingkat kesulitan tugas khusus, mengingat kekuatan meliputi keyakinan individu dalam melaksanakan kerja yang berhasil pada tingkat kesulitan tugas khusus. Menilai besarnya individu dan kekuatan terutama merupakan masalah ukuran, yang diungkapkan pada bagian metodologi. Kekuatan berarti keyakinan mengenai besaran seperti kuat atau lemah. Generalitas berarti sejauh mana harapan berlaku umum dalam semua situasi.

Kecenderungan jawaban di atas memberikan gambaran bahwa pada umumnya para pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI meyakini mampu untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit. Selain itu, pegawai umumnya juga memiliki harapan-harapan yang besar untuk dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit dan memiliki keyakinan yang besar bahwa dirinya dapat menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Meskipun secara umum baik, namun ada satu aspek efikasi diri yang kurang memperoleh respon memadai, yaitu mengenai perasaan senang jika dihadapkan pada pekerjaan yang rumit. Hal itu ditunjukkan dengan masih banyaknya jawaban kadang-kadang. Kondisi ini memberikan informasi bahwa masih cukup banyak pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI yang kurang menyukai tantangan dengan diberikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit. Hal ini tentu harus menjadi perhatian dan menimbulkan upaya-upaya agar para pegawai lebih menyukai tantangan dalam bekerja.

4.4.3 Kinerja Pegawai

Berikut ini disajikan rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel kinerja yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Alternatif Jawaban									
		TP		Kd		Jr		Sr		Sl	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1.	Melaksanakan setiap tugas pekerjaan dengan sigap.	0	0,0	2	2,2	8	8,6	51	54,8	32	34,4
2.	Mengambil keputusan dengan cepat untuk merespon situasi yang terjadi di kantor.	1	1,1	4	4,3	10	10,8	45	48,4	33	35,5
3.	Menyelesaikan setiap tugas sesuai standar prosedur operasional yang berlaku.	0	0,0	7	7,5	7	7,5	43	46,2	36	38,7
4.	Melakukan istirahat kerja setelah tugas betul-betul sudah selesai	1	1,1	14	15,1	7	7,5	48	51,6	23	24,7
4.	Menekankan pentingnya semangat melayani	1	1,1	3	3,2	12	12,9	43	46,2	34	36,6
6.	Tidak merasa lelah melayani siapapun dalam bekerja	0	0,0	9	9,7	26	28,0	38	40,9	20	21,5
7.	Nilai-nilai etik kerja pada organisasi diposisikan sebagai dasar dalam melakukan pekerjaan.	1	1,1	8	8,6	13	14,0	35	37,6	36	38,7
8.	Giat menjalin hubungan sosial dengan orang-orang yang dipandang dapat memberikan kontribusi positif	0	0,0	3	3,2	8	8,6	37	39,8	45	48,4
9.	Menerima kritik dari siapa pun untuk memperbaiki kinerja.	0	0,0	2	2,2	5	5,4	42	45,2	44	47,3
10.	Membuka diri untuk suatu perbaikan	0	0,0	1	1,1	4	4,3	42	45,2	46	49,5
11.	Belajar dari pengalaman orang lain untuk mengembangkan potensi diri.	0	0,0	3	3,2	3	3,2	44	47,3	43	46,2
12.	Suka menggunakan cara berpikir alternatif dalam memecahkan permasalahan sehari-hari.	0	0,0	5	5,4	5	5,4	48	51,6	35	37,6
13.	Mengikuti setiap perubahan yang terjadi di organisasi	0	0,0	2	2,2	12	12,9	42	45,2	37	39,8
14.	Mengutamakan dialog dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul di kantor.	0	0,0	5	5,4	9	9,7	52	55,9	27	29,0
14.	Menerapkan konsep-konsep terbaru dalam bekerja.	0	0,0	10	10,8	22	23,7	37	39,8	24	25,8
16.	Berusaha menambah pengetahuan dan keterampilan baik di dalam maupun di luar kantor	0	0,0	2	2,2	10	10,8	32	34,4	49	52,7
17.	Terlebih dahulu memutuskan pendekatan yang akan saya gunakan sebelum memulai suatu pekerjaan.	0	0,0	8	8,6	12	12,9	43	46,2	30	32,3
18.	Melakukan pekerjaan sesuai rencana	0	0,0	4	4,3	6	6,5	43	46,2	40	43,0

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden di atas, diketahui sebagian besar menjawab selalu dan sering untuk setiap itemnya. Hasil jawaban yang demikian menunjukkan bahwa secara umum pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI memiliki kinerja yang tergolong tinggi.

Persepsi kinerja yang tergolong tinggi tersebut terutama jika merujuk aspek penilaian yang mencakup: kecepatan, kualitas, layanan, nilai, keterampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, inisiatif, dan perencanaan organisasi.

Dari jawaban responden, terdapat dua item yang memperoleh jawaban jarang cukup banyak, yaitu mengenai tidak merasa lelah melayani siapapun dalam bekerja dan menerapkan konsep-konsep terbaru dalam bekerja. Jawaban ini memberikan gambaran bahwa masih cukup banyak pegawai merasakan lelah dalam melayani dan juga kurang inovatif, karena enggan berusaha untuk menerapkan konsep-konsep baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.5 Pengujian Hipotesis

Ada dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu mengenai dugaan sementara hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja dan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan korelasi Rank Spearman's yang pengolahannya dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 13. Secara berturut-turut, pengujian hipotesis disajikan pada uraian berikut.

4.5.1 Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Output SPSS yang terdiri dari koefisien korelasi Rank Spearman's dan *p value* untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

Tabel 4.16
Koefisien Korelasi Hubungan antara Iklim Organisasi
Dengan Kinerja

Correlations

		Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Iklim Organisasi	1.000	.502**
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)	93	93
Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.502**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 15.0

Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,502. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah positif sehingga memberikan makna bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja terkategori lemah, sedang, kuat atau kategori lainnya digunakan kriteria Guilford (1956) sebagai berikut:

Tabel 4.17
Kriteria Koefisien Korelasi Guilford

Koefisien Korelasi	Kategori Hubungan
< 0,20	Sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 - < 0,40	Tidak erat
0,40 - < 0,70	Cukup erat
0,70 - < 0,90	Erat
0,90 - < 1,00	Sangat erat
1,00	Sempurna

Koefisien korelasi Spearman Rank yang diperoleh untuk hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0,502. Nilai ini berada pada interval antara 0,40 – < 0,70, sehingga dengan mengacu pada

kriteria Guilford, koefisien korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang cukup erat. Dengan demikian kategori hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai tergolong cukup erat. Untuk mengetahui apakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi 0,502 signifikan atau tidak, digunakan uji t dan membandingkannya dengan t tabel. Selain dengan t hitung, signifikansi hubungan juga dapat dilihat dari nilai *p value*. Karena Output SPSS tidak menampilkan hasil perhitungan uji t, maka untuk mendapatkan nilai t perlu dihitung secara manual dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hit} &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,502 \sqrt{\frac{93-2}{1-0,502^2}} \\
 &= 5,54
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai t hitung yang diperoleh adalah 5,54 dan nilai t tabel untuk df 91 sebesar 1,665. Sementara nilai *p value* sebagaimana ditunjukkan dalam output SPSS nilainya sebesar 0,000. Dari hasil tersebut terlihat nilai t hitung > t tabel dan *p value* (0,000) < 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif pertama (H_{a1}) yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI **diterima** dan hipotesis nol pertama (H_{o1}) yang menyatakan tidak terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI **ditolak**.

4.5.2 Pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja Pegawai

Di bawah ini disajikan output SPSS yang terdiri dari koefisien korelasi Rank Spearman's dan *p value* untuk menguji hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.18
Koefisien Korelasi Hubungan antara Efikasi Diri
Dengan Kinerja

Correlations

			Efikasi Diri	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Efikasi Diri	Correlation Coefficient	1.000	.677**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	93	93
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.677**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	93	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil penelitian lapangan diolah dengan program SPSS Versi 15.0

Koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,677. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah positif sehingga memberikan makna bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi kinerja pegawai. Koefisien korelasi Spearman Rank yang diperoleh untuk hubungan antara efikasi diri dengan komitmen organisasi sebesar 0,677. Nilai ini berada pada interval antara 0,40 – < 0,70, sehingga dengan mengacu pada kriteria Guilford, koefisien korelasi tersebut menunjukkan hubungan yang cukup erat. Dengan demikian kategori hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai tergolong cukup erat. Untuk mengetahui apakah hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi 0,677 signifikan atau tidak, digunakan uji t dan membandingkannya dengan t tabel. Selain dengan t hitung, signifikansi hubungan juga dapat dilihat dari nilai *p value*. Output SPSS tidak menampilkan hasil perhitungan uji t, sehingga untuk mendapatkan nilai t perlu dihitung secara manual dengan rumus berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{hit} &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\
 &= 0,677 \sqrt{\frac{93-2}{1-0,677^2}} \\
 &= 8,77
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai t hitung yang diperoleh adalah 8,77 dan nilai t tabel untuk df 91 sebesar 1,665. Sementara nilai p value sebagaimana ditunjukkan dalam output SPSS nilainya sebesar 0,000. Dari hasil tersebut terlihat nilai t hitung $>$ t tabel dan p value $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI **diterima** dan hipotesis nol kedua (H_{o2}) yang menyatakan tidak terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai di lingkungan P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI **ditolak**.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran kedua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini. Hipotesis yang dirumuskan yaitu adanya hubungan antara iklim organisasi dan efikasi diri dengan kinerja pegawai.

Dapat dipahami mengapa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerjanya, setiap orang membutuhkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang tidak kondusif dapat mendorong menurunnya kinerja karyawan, karena membuat situasi kerja yang tidak nyaman dan membuat demotivasi. Sebaliknya, karyawan akan merasa puas terhadap organisasi dan pekerjaannya apabila iklim yang dirasakan di dalam organisasi kondusif. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan giat bekerja karena merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal itu lebih lanjut berdampak pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Cukup banyak literatur dan penelitian terdahulu yang menjelaskan kaitan antara iklim organisasi dengan kinerja. Sebagaimana dikemukakan Roesfandi yang dikutip oleh DeVito (2001: 72) bahwa dalam kegiatan manajemen, tuntutan yang dapat direalisasikan berkaitan dengan iklim organisasi adalah peningkatan efisiensi kerja atau bahkan peningkatan produktivitas kerja, antara lain karena suasana tempat kerja yang nyaman dan aman. Apa yang dikatakan oleh Roesfandi tersebut menunjukkan adanya

keterkaitan positif antara iklim organisasi dengan produktivitas kerja atau kinerja seseorang. Kondisi iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendorong pegawai untuk lebih produktif dalam bekerja. Senada dengan itu, Steers (1988: 165) menyatakan bahwa iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan kepentingan pekerja di antaranya berhubungan dengan prestasi kerja, hasil kerja dan kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi salah satunya memiliki hubungan positif dengan hasil kerja atau kinerja seseorang.

Studi terdahulu yang dilakukan oleh Patterson (2003: 37) sebagaimana dikutip Patapas dan Dyrzite menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja, selain juga berhubungan dengan efektivitas organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian Pritchard dan Karasick yang dikutip oleh Kundu (2007: 99) menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja dan kepuasan. Dengan demikian jelas sekali bahwa secara teoritik iklim organisasi memiliki hubungan dengan kinerja. Penelitian Clercq and Rius (2007: 467) juga mempertegas adanya hubungan antara iklim organisasi memiliki dengan kinerja. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa persepsi terhadap *psychological safety* dan *psychological meaningfulness* yang merupakan dimensi dari iklim organisasi, memiliki hubungan positif dengan kinerja. Brown dan Leigh yang dikutip Clercq and Rius (2007: 468) , juga membuktikan bahwa karyawan yang merasakan perusahaannya yang bertanggungjawab dalam memfasilitas pengalaman yang positif, maka akan meningkatkan kinerjanya.

Iklim organisasi yang kondusif tidak hanya berdampak positif terhadap komitmen organisasi, tetapi juga menyebabkan karyawan puas dalam bekerja dan kinerja. Hal ini sebagaimana dibuktikan dalam penelitian Scheider dan Synder yang dikutip Capps (2000: 23), yang melakukan penelitian terhadap 50 agen asuransi. Hasilnya adalah dimensi iklim organisasi seperti dukungan manajemen, hubungan dengan rekan kerja dan keharmonisan memiliki hubungan dengan kinerja. Penelitian Jemes dan Jones yang dikutip Capps (2000: 24), juga membuktikan bahwa dimensi iklim organisasi seperti

kompleksitas pekerjaan, tekanan pekerjaan, rentang kendali, spesialisasi dan standarisasi menunjukkan hubungan signifikan dengan kinerja individu. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Pritchard dan Karasick (2000: 4) sebagaimana dikutip Young, juga menunjukkan bahwa dimensi-dimensi iklim organisasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja.

Sementara terkait dengan pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja sesuai dengan acuan teoretis yang digunakan dalam literatur penelitian ini. Menurut Gillham, Reivich dan Shatté (2002: 5), efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk menghadapi dan memecahkan masalah dengan efektif. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. Individu dengan efikasi diri tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalahnya dan tidak akan menyerah ketika menemukan bahwa strategi yang sedang digunakan itu tidak berhasil.

Bagi seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki kapasitas yang baik dalam menghadapi berbagai rintangan, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan masyarakat. Sebagaimana dikemukakan oleh Bandura (1994: 71) bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan sangat mudah dalam menghadapi tantangan. Individu tidak merasa ragu karena ia memiliki kepercayaan yang penuh dengan kemampuan dirinya. Individu ini, menurut Bandura, akan cepat menghadapi masalah dan mampu bangkit dari kegagalan yang dialami. Lebih lanjut Bandura yang dikutip Baron (1998: 132) menjelaskan bahwa jika orang menyimpulkan bahwa tidak peduli apa yang dilakukan, maka tidak akan mempunyai kapasitas untuk mencapai suatu tujuan, kemudian usaha dan kinerja akan menurun. Sebaliknya, jika orang menyimpulkan bahwa dirinya bisa mencapai tujuan, motivasi dan kinerja bisa ditingkatkan.

Studi-studi terdahulu dalam bentuk meta-analisis menemukan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja di berbagai bidang fungsi dalam kondisi alami dan laboratorium (Luthans, 2008: 205). Bahkan, efikasi diri memiliki setumpuk pengetahuan yang sangat mapan mengenai penerapan dan dampak positif pada kinerja yang berkaitan dengan kerja. Meta-analisis atas 114 kajian dan 21.616 pokok bahasan menunjukkan hasil korelasi rata-

rata 38 yang diukur antara efikasi diri dan kinerja yang berkaitan dengan kerja. Ketika dialihkan pada penafsiran ukuran dampak yang biasa digunakan dalam meta-analisis, nilai yang diubah menunjukkan kenaikan 28 persen dalam kinerja karena efikasi diri. Menurut perbandingan, hasil bagi efikasi diri di tempat kerja menunjukkan hasil lebih besar rata-rata dalam kerja daripada hasil dari meta-analisis intervensi perilaku organisasi populer lain seperti penentuan tujuan (10,39%), umpan balik (13,6%) atau perubahan perilaku organisasi (17%), dan juga tampaknya menjadi petunjuk lebih baik dari kinerja yang berkaitan dengan kerja daripada sifat pribadi (lima besar) atau sikap yang relevan (kepuasan kerja atau komitmen organisasi) yang biasanya digunakan dalam penelitian perilaku organisasi (Luthans, 2008: 208).

