

**BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN SUNGAI PAGU KABUPATEN SOLOK SELATAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Annisa Alamsyah

NPP. 30.0176

Asdaf Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Administrasi Pemerintah Daerah

Email: annisaalamsyah11122000@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Drs. Ismail Nurdin, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Problems related to violations of the ASN code of ethics are still in the public spotlight. ASN organizational culture related to duties, responsibilities, ethics, and employee behavior is still not conducive. To realize performance as a public servant, an ASN must have integrity, neutrality, professionalism, and be free from corruption, collusion and nepotism so that he can carry out his duties and responsibilities as the glue that binds the nation's unity and integrity. Organizational culture in Sungai Pagu District still needs to be evaluated. **Purpose:** This research was conducted with the aim of knowing organizational culture in improving employee performance in Sungai Pagu District, South Solok Regency. **Method:** The research method used is qualitative research with descriptive methods. Data collection techniques used are observation, interviews and documentation. **Result:** The results of this study indicate that organizational culture in improving employee performance is quite conducive. However, in its implementation, there were obstacles that were found, namely inadequate facilities and infrastructure, uneven opportunities for education and training for employees, and arrangements for employee placement that were not on target. **Conclusion:** Suggestions from researchers to the Sungai Pagu District are expected to be more assertive in following up on the fulfillment of complete facilities and infrastructure to be budgeted as soon as possible; The district government is expected to be able to plan to provide equal opportunities to participate in education and training for employees at the sub-district level; as well as for employees whose level of education is still low given further education.

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Employees*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Problematika terkait dengan pelanggaran kode etik ASN masih menjadi sorotan publik. Budaya organisasi ASN terkait dengan tugas, tanggung jawab, etika, dan perilaku pegawai masih belum kondusif. Untuk mewujudkan kinerja sebagai pelayan masyarakat, seorang ASN harus berintegritas, netralitas, profesional, serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Budaya organisasi di Kecamatan Sungai Pagu masih perlu di evaluasi. **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Selain itu, untuk mengetahui apa saja yang menjadi kendala-kendala yang menjadi hambatan serta upaya pemecahan untuk mengatasi masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup kondusif. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala-kendala yang ditemukan yaitu sarana dan prasarana yang belum memadai, belum meratanya kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, serta pengaturan penempatan pegawai yang belum tepat sasaran. **Kesimpulan:** Saran dari peneliti kepada pihak Kecamatan Sungai Pagu diharapkan lebih tegas menindaklanjuti pemenuhan kelengkapan sarana dan prasarana untuk secepatnya dianggarkan; Pemerintahan kabupaten diharapkan dapat merencanakan pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan secara merata bagi pegawai di level kecamatan; serta untuk pegawai yang tingkat pendidikannya masih rendah diberikan pendidikan lanjutan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan publik adalah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pemerintah kepada masyarakat. Hal ini bertujuan untuk membangun kepercayaan masyarakat yang mengharapkan pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang baik kepada masyarakat menunjukkan kinerja pegawai baik. Pelayanan publik juga bergantung pada keadaan budaya organisasi yang terorganisir pada suatu organisasi. Kinerja pegawai akan baik apabila mempunyai komitmen yang kuat untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Jika budaya organisasi dalam suatu instansi pemerintahan buruk, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Budaya organisasi adalah karakter dari organisasi, bukan anggotanya. Jika suatu organisasi diumpakan sebagai manusia, maka budaya organisasi ialah kepribadian dari organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang dibangun pemerintah bertujuan untuk menyatukan sikap dan partisipasi masyarakat dalam melaksanakan aktivitas untuk mewujudkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Problematika terkait dengan pelanggaran kode etik ASN masih menjadi sorotan publik. Budaya organisasi ASN terkait dengan tugas, tanggung jawab, etika, dan perilaku pegawai masih rendah. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan perencana, pelaksana, dan pengawas dalam penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab pemerintah serta pembangunan nasional dengan profesional, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk mewujudkan kinerja sebagai pelayan masyarakat, seorang ASN harus berintegritas, netralitas, profesional, serta bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Sungai Pagu merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Solok Selatan. Kecamatan Sungai Pagu berfungsi sebagai perangkat daerah yang berwenang untuk membantu pemerintah Kabupaten Solok Selatan dalam penyelenggaraan segala urusan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat, serta melaksanakan sebagian kewenangan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan Renstra Kecamatan Sungai Pagu Tahun 2021-2026, masih ada Pegawai Negeri Sipil yang berlatar pendidikan SMA. Suatu organisasi perangkat daerah akan sulit melaksanakan arah dan strategi apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memadai. Selain itu, di dalam Rencana Kerja Kecamatan Sungai Pagu Tahun 2022 juga dikatakan bahwa kondisi lingkungan internal Kecamatan Sungai Pagu yaitu masih ada 3 jabatan yang belum terisi dari 8 jabatan yang ada. Kekosongan jabatan yang belum terisi tentunya akan menyebabkan kinerja Kecamatan Sungai Pagu kurang optimal karena ada tugas dan fungsi yang tidak terlaksana serta pendidikan dan pelatihan keterampilan pegawai masih belum maksimal, dan kesempatan untuk melaksanakan tugas belajar/izin belajar bagi pegawainya masih kurang. Hal ini menyebabkan kurangnya tenaga yang terampil pada bidangnya. Bahkan dalam pengaturan

penempatan pegawai pada suatu jabatan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan mengakibatkan kurang lancarnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas Sumber Daya Manusia yang berkompeten sangat penting untuk penyelenggaraan pelayanan publik yang baik agar cita-cita nasional dalam rangka pemenuhan pelayanan publik dapat terlaksana.

Kualitas pelayanan publik di Kecamatan Sungai Pagu tidak terlepas dari kinerja pegawainya. Dengan mempertahankan kinerja yang baik sebagai wujud pengabdian kepada bangsa dan masyarakat, aparat pemerintah Kecamatan Sungai Pagu terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kecamatan Sungai Pagu tentunya tidak ingin ketinggalan dalam menerapkan budaya organisasi yang baik dan efektif agar visi dan misi kepala daerah dapat terealisasi. Visi dan misi ini kemudian akan melahirkan kebiasaan dan nilai yang mencerminkan budaya organisasi pada organisasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan isu-isu dan fenomena yang ada, maka peneliti ingin mengetahui dan mengkaji lebih lanjut mengenai budaya organisasi dengan mengajukan judul penelitian “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Fasilitas kerja / sarana dan prasarana yang tidak memadai. Sarana dan prasarana adalah suatu aspek yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi. Sarana prasarana merupakan alat penunjang untuk mencapai keberhasilan tujuan suatu organisasi. Keadaan sarana dan prasarana Kecamatan Sungai Pagu masih jauh dari standar sarana dan prasarana. Banyak barang elektronik yang rusak dan tidak layak pakai.
2. Keadaan pada Kecamatan Sungai Pagu yaitu banyak pegawai yang dalam penempatannya tidak sesuai dengan bidangnya. Hal ini tentunya berpengaruh kepada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut apabila tidak sesuai antara bidang dan kualifikasi pegawai.
3. Pendidikan dan pelatihan belum merata didapatkan oleh pegawai Kecamatan Sungai Pagu, karena kurangnya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi aparatur Kecamatan Sungai Pagu. Keterbatasan anggaran dan kurangnya perencanaan dari Kabupaten untuk level kecamatan menjadi penyebabnya. Akibatnya tidak semua pegawai dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan. Padahal keinginan belajar pegawai sangat tinggi.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Swastiani Dunggio pada tahun 2020 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungini Kota Gorontalo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang berkaitan dengan

permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwasemakinbaiknya budaya konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Jadi, budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ismail Nurdin pada Tahun 2014 yang berjudul “Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi belum kondusif karena belum mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti: pengembangan rumusan visi dan misi, tujuan organisasi, strategi organisasi, infrastruktur, pengukuran kinerja dan perbaikan kelembagaan belum adaptif. Integrasi internal belum efisien seperti: Penguatan kohesi dan konsesus antar anggota, hubungan antar anggota, mekanisme penghargaan dan hukuman.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi 7 indikator (Teori Robbins). Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dan perbedaan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang peneliti teliti saat ini yaitu sama-sama berfokus budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adapun perbedaannya yaitu teori penelitian dan indikator yang digunakan serta permasalahan pada fokus penelitian yang berbeda dengan peneliti teliti. Pada penelitian kali ini, fokus yang dibahas adalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan mengkaji budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.
2. Mengetahui dan mengkaji kendala yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.
3. Mengetahui dan mengkaji upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.

II. METODE

Menurut Nurdin dan Hartati (2019: 42) “Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi”. Peneliti menggunakan penelitian kualitatif dengan teknik deskriptif. Teknik Pengumpulan Data dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik Analisis Data menggunakan teknik Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat

Penulis menganalisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat menggunakan Teori dari Robbins dalam bukunya (2015: 355) yang menyatakan bahwa budaya organisasi itu memiliki tujuh dimensi yaitu Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian Pada Hal-Hal Detail, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim Keagresifan, dan Kemantapan dengan menyatukan Teori kinerja Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84) yang menyatakan bahwa kinerja memiliki 5 indikator yaitu *Personal Factors*, *Leadership Factor*, *Team Factors*, *System Factors*, dan *Contextual Situational*.

3.1.1 Budaya Organisasi

A. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Dorongan untuk melakukan inovasi merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan adanya inovasi, akan meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Inovasi juga memiliki banyak manfaat seperti menciptakan suatu hasil yang unik, dan menciptakan ide serta cara baru dalam peluang yang ada. Dorongan terhadap tantangan merupakan hal yang sangat diperlukan oleh seorang pimpinan kepada bawahannya agar siap menghadapi tantangan dalam bekerja. Pegawai harus menyikapi tantangan dengan bijaksana.

Kecamatan Sungai Pagu berupaya untuk mengajak pegawai melakukan inovasi pelayanan bahkan dari hal-hal sederhana sehingga masyarakat menjadi nyaman. Kenyamanan masyarakat merupakan prioritas utama. Seluruh kepentingan masyarakat dilayani dengan baik oleh aparatur di Kecamatan Sungai Pagu. pimpinan mendorong pegawai menghadapi tantangan melalui evaluasi kinerja dan Diklat kepada pegawai yang diadakan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan. Hasil dari evaluasi nantinya akan ditindak lanjuti dan dilakukan pembenahan.

Pembenahan dari hasil evaluasi didapatkan pegawai dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan.

B. Memperhatikan Detail

Pegawai dituntut teliti dalam melakukan pekerjaannya agar mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi yang berimplikasi kepada pelayanan, di Kecamatan Sungai Pagu masih ada pegawai yang belum teliti dalam melakukan pekerjaannya. Seperti dalam hal pembuatan surat masih ada kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh pegawai seperti penomoran surat, ukuran kertas dan sebagainya. Dengan sinergi antara atasan dan bawahan, tentunya ingin memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Oleh karena itu, atasan senantiasa menyampaikan kekeliruan pegawai dalam bertugas sebelum melayani masyarakat, kemudian pegawai menindaklanjuti koreksi dari atasan sehingga terciptalah pelayanan yang optimal.

Tugas yang terinci merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karena dengan adanya tugas yang jelas, tentu pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan terstruktur dan sistematis sesuai dengan SOP yang ada. Di Kecamatan Sungai Pagu tupoksi masing-masing pegawai sudah jelas. Setiap pegawai kini memiliki jabatannya masing-masing meskipun tidak memiliki eselon. Keadaan ini berbeda dibandingkan dengan dahulu, yang mana pegawai yang tidak memiliki eselon hanya sebagai staf saja. Sekarang setiap pegawai memiliki jabatan dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih spesifik. Kemudian agar dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik, pegawai harus memahami apa yang dibutuhkan oleh masyarakat agar tidak terkendala dalam proses pelayanan, khususnya seputar administrasi.

C. Orientasi Hasil

Seorang pegawai tidak akan bisa membuat pencapaian apabila tidak bekerja keras. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk bekerja keras agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk bekerja keras tentunya membutuhkan dorongan dari pimpinan untuk terus memotivasi pegawai untuk bekerja. Di Kecamatan Sungai Pagu pimpinan mengajak pegawai untuk bekerja sangat baik. Terjun langsung kepada pegawai untuk mengawasi dan menggerakkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila masyarakat sebagai penerima pelayanan mengalami kesulitan/kendala di kantor, pimpinan langsung mendatangi masyarakat yang bersangkutan.

Kualitas menunjukkan baik atau buruknya pelayanan. Pelayanan yang diberikan tergantung pada bagaimana budaya kerja yang ada pada suatu organisasi. Jika budaya kerjanya baik, maka akan baik pula hasilnya, begitupun sebaliknya. Di Kecamatan Sungai Pagu secara garis besar pelayanan yang diberikan sudah cukup baik, pelayanan yang baik merupakan prioritas utama. Tetapi meskipun sudah cukup baik, tetap perlu ditingkatkan agar lebih optimal. Salah satunya yang perlu ditingkatkan adalah manajemen sumber daya aparatur. Manajemen sumber daya aparatur merupakan faktor penting dalam organisasi.

D. Orientasi Orang

Setiap pegawai memiliki hak untuk berkembang. Hak untuk berkembang biasanya dapat berupa peningkatan kualitas pegawai sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai Di Kecamatan Sungai Pagu pimpinan terus berupaya untuk mengajak pegawai meningkatkan skillnya. Oleh karena itu dengan adanya upaya tersebut diharapkan pegawai dapat memberikan yang terbaik dalam bekerja dan melayani masyarakat. Salah satu langkah pimpinan untuk meningkatkan skill pegawai melalui Bimtek dan rapat. Dengan adanya langkah tersebut diharapkan pegawai dapat memanfaatkannya dengan baik dan menambah pengalaman pegawai.

Memiliki hak yang sama dalam karir merupakan bagian yang sangat penting dalam terwujudnya kinerja organisasi yang baik. Pegawai yang memiliki rekam jejak karir yang bagus tentu berhak mendapatkan penghargaan atas kinerja baiknya dan berimplikasi pada kemajuan organisasi. Di Kecamatan Sungai Pagu pimpinan berusaha untuk memenuhi hak pegawai apabila kewajibannya telah dilaksanakan. Hak pegawai dalam kenaikan pangkat sudah merata didapatkan oleh pegawai apabila sudah memenuhi persyaratan. Akan tetapi untuk pelaksanaan Diklat/Pelatihan belum merata didapatkan oleh pegawai karena kurangnya anggaran yang tersedia dan belum terstrukturanya perencanaan pada level kecamatan. Biasanya diklat untuk orang-orang tertentu saja. Padahal banyak *skill* pegawai yang perlu dilatih.

E. Orientasi Tim

Sikap saling menghargai harus dalam diri masing-masing pegawai. Kerena apabila pegawai tidak saling menghargai, pegawai tidak akan bisa bersinergi dengan baik menghasilkan pelayanan yang optimal. Sikap yang tidak saling menghargai akan menimbulkan perpecahan dan situasi tidak kondusif. Di Kecamatan Sungai Pagu hubungan kerjasama saling menghargai sudah sangat baik antara masing-masing pegawai. Dengan adanya budaya saling menghargai di Kecamatan Sungai Pagu, maka akan menciptakan keharmonisan di Kantor.

Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim mengarahkan seseorang untuk meraih tujuan organisasi. Dengan adanya kerjasama tim pegawai di Kecamatan Sungai Pagu dapat meraih suatu pencapaian yang besar. Oleh karena itu, hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan harus dibangun dengan baik. Di Kecamatan Sungai Pagu pimpinan berusaha untuk menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik dengan pegawai. Jika pegawai ada kendala dalam pelaksanaan tugas, pimpinan memberikan arahan dan masukkan kepada pegawai. Pimpinan juga mengawasi pegawai secara berkala, misalnya setiap pagi mendatangi ruangan kerja pegawai.

F. Keagresifan

Semangat berkompetisi merupakan naluri bawaan manusia. Meskipun demikian, kompetisi yang dibangun haruslah sehat. Dengan adanya kompetisi seseorang akan berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya masing-masing. Di Kecamatan Sungai Pagu secara garis besar tingkat persaingan pegawai sudah cukup baik.

Pegawai bersaing secara sehat dan saling menyemangati dalam bekerja meskipun masih ada yang main belakang. Apabila ada pegawai yang semangatnya menurun dalam bekerja, sesama pegawai akan saling memotivasi.

Bekerja dengan cepat dan efisien menunjukkan bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Apabila pegawai disiplin, tentu kinerjanya akan baik pula, begitupun sebaliknya. Kedisiplinan merupakan kunci utama dari tercapainya kinerja yang baik. Kedisiplinan akan mempermudah organisasi mencapai tujuan. Dengan adanya kedisiplinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tenang di kantor. Di Kecamatan Sungai Pagu tingkat kedisiplinan pegawai sudah sangat baik. Baik dari segi internal organisasi maupun eksternal organisasi. Masyarakat sebagai penerima pelayanan sangat puas karena kedisiplinan aparatur di Kecamatan Sungai Pagu. Kemudian dengan adanya aplikasi SIMPEG dan SIMANJA juga meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena aktifitas pegawai setiap harinya dapat dipantau dengan sistematis. Akan tetapi tidak mudah untuk menerapkan disiplin kepada semua pegawai. Seperti pegawai yang sedikit lagi memasuki usia pensiun mulai bermalasan-malasan.

G. Kemantapan

Peneliti menggunakan dimensi keagresifan untuk menyelesaikan masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Kantor Kecamatan Sungai Pagu berupaya untuk berinovasi menerapkan aplikasi. Akan tetapi mengalami hambatan yaitu kurangnya pelatihan untuk aplikasi.

3. 1. 2 Kinerja Pegawai

H. Personal Factors

Keterampilan dan kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai minat bakatnya serta pengetahuan yang dimiliki dan sejauh mana seorang pegawai mampu untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Keterampilan dan kompetensi berperan penting untuk meningkatkan standar kerja dan mendukung kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Di Kecamatan Sungai Pagu kesempatan untuk melaksanakan diklat/pelatihan hanya diberikan bagi pegawai yang memenuhi persyaratan saja. Untuk pegawai di Kecamatan Sungai Pagu hanya sedikit pegawai yang mendapatkan kesempatan mengikuti diklat karena anggaran yang terbatas dari kabupaten,

Komitmen merupakan suatu keadaan dimana seseorang menjadi terikat terhadap tindakannya, oleh karena itu dapat memunculkan keyakinan yang dapat menunjang kinerjanya. Dengan adanya komitmen, seseorang akan tekun dan ulet dalam melakukan pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai rintangan dan hambatan. Di Kecamatan Sungai Pagu setiap pegawai memiliki komitmen untuk menaati aturan yang ada, tetapi tidak semua pegawai dapat menerapkan komitmen dengan baik. Jika ada pegawai yang sudah longgar dalam menaati komitmen, pegawai di Kecamatan Sungai Pagu saling mengingatkan satu sama lain.

I. Leadership Factors

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya dorongan motivasi dari pimpinan, pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Pimpinan tentu akan memberikan penghargaan kepada pegawai yang sudah taat dan tekun dalam bekerja. Jadi motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang dalam mencapai tujuan. Di Kecamatan Sungai Pagu penghargaan dari pimpinan biasanya berupa pujian dan motivasi kepada pegawai untuk selalu bersemangat dalam bekerja. Penghargaan lain berupa TPP dan lainnya dari Pemerintah Kabupaten.

Pimpinan yang baik tentunya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memotivasi pegawai, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan suara pegawai yang dipimpinnya serta mampu memecahkan masalah yang berubah-ubah dalam suatu organisasi. Di Kecamatan Sungai Pagu pimpinan terus berupaya untuk mengajak pegawai untuk bekerja keras. Pimpinan sangat membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan memonitor langsung pegawai dalam bekerja. Jika ada kendala pimpinan ikut memberikan arahan dan solusi kepada pegawai yang bersangkutan.

J. Team Factors

Peneliti menggunakan dimensi *Team Factor* untuk menyelesaikan masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Di Kecamatan Sungai Pagu saling mendukung rekan kerja sudah diterapkan dengan baik oleh pegawai di Kecamatan Sungai Pagu. Apabila ada pegawai yang membutuhkan bantuan, pegawai lainnya juga ikut membantu pegawai yang bersangkutan.

K. System Factors

Peneliti menggunakan dimensi *System Factor* untuk menyelesaikan masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Di Kecamatan Sungai Pagu sarana dan prasarana menjadi faktor penghambat di kantor. Selain itu penempatan pegawai yang tidak sesuai kompetensi juga menjadi faktor penghambat lainnya. Hal ini harus segera dibenahi karena sarana dan prasarana merupakan faktor penunjang terlaksananya pekerjaan pegawai. Begitupun dengan penempatan pegawai yang tidak sesuai kualifikasinya, tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan terhadap tugas yang diembannya.

L. Contextual Situational

Peneliti menggunakan dimensi Contextual Situational untuk menyelesaikan masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Di Kecamatan Sungai Pagu kepemimpinan pimpinan di Kecamatan Sungai Pagu yang sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari pengakuan pegawai-pegawai yang secara umum menyatakan kualifikasi dari Camat Sungai Pagu. Pimpinan sangat peduli kepada pegawainya. Jika ada informasi penting disampaikan secara cepat dan tepat. Selain

itu, pimpinan selalu memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Pendekatan pimpinan dilakukan secara personal. Pimpinan bertanya langsung kepada pegawai terkait bagaimana pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

3.2 Faktor Penghambat

Faktor penghambat dibalik kondusifnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu, yaitu:

1. Sarana dan prasarana faktor penunjang kinerja yang belum memadai;
2. Belum meratanya kesempatan untuk mengikuti Diklat bagi pegawai; dan
3. Pengaturan penempatan pegawai yang belum tepat sasaran.

3.3 Upaya yang Dilakukan

Upaya yang dilakukan Kecamatan Sungai Pagu untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu yaitu:

1. Pemerataan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai;
2. Pengadaan sarana dan prasarana untuk memenuhi standar;
3. Pengaturan penempatan pegawai yang tepat sasaran.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Swastiani Dunggio pada tahun 2020 dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Dungini Kota Gorontalo”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif, pasif-defensif, dan agresif-defensif berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Jadi, budaya organisasi berpengaruh secara stimultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ismail Nurdin pada Tahun 2014 yang berjudul “Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi belum kondusif karena belum mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti: pengembangan rumusan visi dan misi, tujuan organisasi, strategi organisasi, infrastruktur, pengukuran kinerja dan perbaikan kelembagaan belum adaptif. Integrasi internal belum efisien seperti: Penguatan kohesi dan konsesus antar anggota, hubungan antar anggota, mekanisme penghargaan dan hukuman.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berada pada kategori sangat baik ditinjau dari segi 7 indikator (Teori Robbins) Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik.

Pembaharuan temuan penelitian sebelumnya dari penelitian terdahulu yaitu Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Teori Budaya Organisasi Robbins terdapat indikator yang belum terpenuhi. Hal ini dikarenakan pertama, kondisi sarana dan prasarana yang terbatas. Kedua, belum meratanya kesempatan untuk mengikuti Diklat bagi pegawai. Ketiga, pengaturan

penempatan pegawai yang belum tepat sasaran.

IV. KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari berbagai temuan yang telah diteliti terhadap budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu dapat dikatakan sudah cukup kondusif sesuai dengan Teori Stephen Robbins. Hal ini dapat dilihat dari keadaan di Kecamatan Sungai Pagu yang sudah sesuai dengan dimensi-dimensi Budaya Organisasi. Aparatur di Kecamatan Sungai Pagu berinovasi terhadap pelayanan bahkan dari hal-hal yang sederhana. Pimpinan memotivasi pegawai untuk menghadapi tantangan melalui evaluasi kinerja dan pelatihan yang diadakan serta melakukan pengawasan secara berkala kepada pegawai. Pimpinan juga mengajak pegawai meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan yang ada. Hubungan kerjasama dan saling menghargai dibangun dengan baik antara pimpinan dan pegawai. Kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu dapat dikatakan sudah cukup baik. Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan disiplin kerja tinggi.
2. Faktor penghambat dibalik kondusifnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu, yaitu: a). Sarana dan prasarana faktor penunjang kinerja yang belum memadai; b). Belum meratanya kesempatan untuk mengikuti Diklat bagi pegawai; dan c). Pengaturan penempatan pegawai yang belum tepat sasaran.
3. Upaya yang dilakukan Kecamatan Sungai Pagu untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu yaitu: a). Pemerataan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai; b). Pengadaan sarana dan prasarana untuk memenuhi standar; c). Pengaturan penempatan pegawai yang tepat sasaran.

Adapun saran yang peneliti ajukan terkait dengan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan yang dapat dijadikan saran serta bahan pertimbangan kepada Kecamatan Sungai Pagu yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Kecamatan Sungai Pagu diharapkan lebih tegas menindaklanjuti pemenuhan kelengkapan sarana dan prasarana untuk secepatnya dianggarkan.
2. Pengaturan penempatan pegawai agar lebih diperhatikan lagi agar sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Misalnya melalui pengukuran dan pemetaan kompetensi pegawai.
3. Pemerintahan kabupaten diharapkan dapat merencanakan pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan secara merata bagi pegawai di level kecamatan agar kompetensi pegawai dapat dilatih dan dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

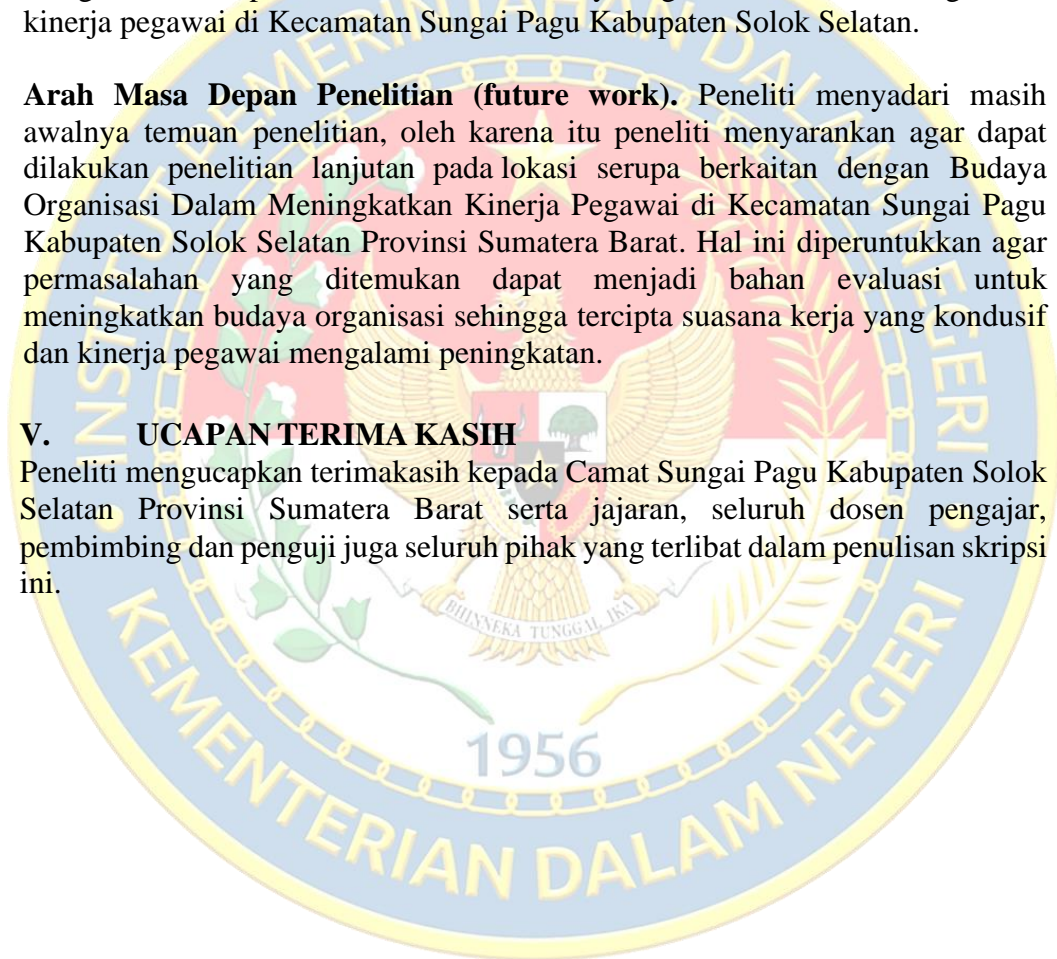
4. Melanjutkan pendidikan formal bagi pegawai yang tingkat pendidikannya masih rendah untuk menunjang karier sebagai Aparatur Sipil Negara.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian, dimana peneliti hanya diberikan waktu 14 hari untuk mengidentifikasi permasalahan di lapangan serta membuat solusi akan permasalahan yang terjadi. Selain itu, waktu penelitian yang singkat peneliti keterbatasan untuk menjangkau ruang lingkup penelitian yang lebih luas dalam mengidentifikasi permasalahan terkait budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini diperuntukkan agar permasalahan yang ditemukan dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan budaya organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan kinerja pegawai mengalami peningkatan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.



VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ismail Nurdin, dan Hartati (2019). *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Stephen Robbins, Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 1-9.
- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare*, 26-34.
- Nurdin, I. (2014). BUDAYA ORGANISASI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL PP) KOTA BANDUNG. *Sosiohumaniora*, 228-233.