

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MEMPAWAH

Dita Andini
NPP. 30.0877

*Asdaf Kabupaten Mempawah, Provinsi Kalimantan Barat
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: ditandinii@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Ismail, S.Pd.I, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Implementation of a work culture based on AKHLAK, which stands for Service Oriented, Accountable, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative, work culture with AKHLAK is still not effective and has not been implemented properly in the Communication and Information Office of Mempawah Regency. **Purpose:** To analyze and describe organizational culture, organizational culture inhibiting factors, as well as efforts made to improve the performance of the State Civil Apparatus at the Mempawah District Communication and Information Service. **Method:** This research is a qualitative research with descriptive method. The descriptive method intends to systematically and accurately describe the performance observed by researchers, which is then linked to facts, information and linked to the problems studied. **Result:** The findings obtained by the authors in this study are that organizational culture is good enough in improving the performance of the State Civil Apparatus. This can be seen from the situation in the Office of Communication and Informatics which is in accordance with the dimensions of Organizational Culture. **Conclusion:** The inhibiting factors behind the conducive organizational culture in improving the performance of the State Civil Apparatus at the Mempawah Regency Communication and Informatics Service are inadequate facilities and infrastructure for performance supporting factors, uneven opportunities to attend training for employees and arrangements for staff placement that are not on target. Efforts made by the Communication and Informatics Office of Mempawah Regency to overcome the inhibiting factors that influence organizational culture in improving employee performance at the Communication and Informatics Office by leveling education and training for employees, procuring facilities and infrastructure to meet standards, and arranging appropriate employee placements target.

Keywords: Organizational Culture; Performance; State Civil Apparatus

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penerapan budaya kerja berlandaskan BerAKHLAK, yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, budaya kerja BerAKHLAK masih dirasa belum efektif dan belum terlaksanadengan baik di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah. **Tujuan:** Untuk menganalisis dan mendeskripsikan budaya organisasi, faktor penghambat budaya organisasi, serta upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Metode Deskriptif bermaksud menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai kinerja yang diamati peneliti, yang kemudian dikaitkan dengan fakta, informasi dan dihubungkan dengan permasalahan yang diteliti. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Hal ini dapat dilihat dari keadaan di Dinas Komunikasi dan Informatika yang sudah sesuai dengan dimensi-dimensi Budaya Organisasi. **Kesimpulan:** Faktor penghambat dibalik kondusifnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah adalah sarana dan prasarana faktor penunjang kinerja yang belum memadai, belum meratanya kesempatan untuk mengikuti Diklat bagi pegawai dan pengaturan penempatan pegawai yang belum tepat sasaran. Upaya yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika dengan meratakan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, pengadaan sarana dan prasarana untuk memenuhi standar, dan pengaturan penempatan pegawai yang tepat sasaran.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Ketetapan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya pada pasal 12 menyebutkan bahwa “Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme”. Seorang aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki motivasi kerja, kemampuan, semangat dalam bekerja serta disiplin yang tinggi akan melahirkan efektivitas kerja yang sebanding sehingga berdampak pada kinerja dan pencapaian hasil dari tujuan yang ditetapkan. Aspek-aspek disiplin dapat dilihat dari absensi, ketepatan waktu kerja, taat kepada aturan yang berlaku, kemampuan menyelesaikan tugas secara cepat dan tanggap, respek dan loyalitas kepada sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pimpinan. Baik atau tidaknya organisasi tergantung pada semua unsur didalamnya yang saling terhubung dan berkaitan. Selain adanya aturan, diperlukan adanya budaya organisasi yang baik di suatu instansi yang mampu memberikan perubahan didalam setiap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Untuk menegakkan disiplin ASN dalam Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS kemudian Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 juga telah diatur mengenai aturan terkait larangan, kewajiban hingga hukuman yang akan diberikan

kepada ASN yang tidak patuh terhadap aturan. Hukuman yang diberikan harus setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan agar pemberian sanksi dapat diterima dan menimbulkan rasa keadilan pada setiap individu.

Untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Sehingga pemahaman tentang budaya organisasi bagi ASN mengenai nilai-nilai kedisiplinan, saling menghargai, dan kerjasama yang baik dapat dilaksanakan dengan baik. Kekuatan budaya organisasi akan tampak dari cara aparaturnya memandang budaya sehingga dapat mempengaruhi terhadap sikap yang ditafsirkan lewat pengabdian, kreativitas, keahlian, disiplin serta mempunyai komitmen yang besar, semakin kokoh budaya serta tingginya komitmen organisasi bisa menunjang kinerja aparaturnya. Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah menerapkan atau mengimplementasikan budaya kerja dengan landasan BerAKHLAK, yang mana dalam pelaksanaan reformasi birokrasi, upaya pembangunan budaya kerja BerAKHLAK menjadi aspek utama penguatan manajemen perubahan. Penguatan peran agen perubahan (agent of change) dalam aktivasi budaya kerja ASN menjadi sorotan penting.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penerapan budaya kerja berlandaskan BerAKHLAK, yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, budaya kerja BerAKHLAK masih dirasa belum efektif dan belum terlaksanadengan baik di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah. Kondisi tingkat pendidikan pada masing-masing pegawai akan berpengaruh terhadap profesionalitas kerja yang dihasilkannya. Ada beberapa pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah yang berlatar pendidikan SMA. Pegawai dengan latar belakang SMA akan berbeda kualitasnya dengan pegawai dengan latar belakang sarjana.

Penulis telah melakukan wawancara online kepada Bapak Rudi, S.STP, M.A. selaku Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Mempawah, salah satu kelemahan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah adalah terbatasnya Sumber Daya Manusia yang terampil dan profesional dalam melaksanakan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara.

Permasalahan selanjutnya seperti pelanggaran jam kerja dimana Pegawai Negeri Sipil yang melakukan absensi tepat waktu pada pagi hari, namun setelah absensi pada pagi hari melakukan kegiatan di luar kantor dan melakukan hal pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan serta tidak mengikuti apel pagi dan lanjut absensi pada sore hari sesuai ketentuan, sehingga tugas dan kewajiban pada jam kerja yang sudah ditentukan tidak dilakukan dengan maksimal. Selain itu, masih tetap ada pegawai yang hadir terlambat ke kantor dengan berbagai alasan seperti jarak antara tempat tinggal dengan kantor serta adanya kendala pada saat diperjalanan menuju ke kantor seperti masalah kendaraan.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis. Penelitian terdahulu yang pertama dilakukan oleh Andini Yunitasari (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang” dimana penelitian terdahulu ini menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh budaya organisasi,

motivasi kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai adalah 54,4%. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada pendekatan konsep sehingga dari teori yang digunakan juga berbeda, dan lokus pada penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan juga berbeda. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Muh Nizar (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dengan mengukur dua variabel X budaya organisasi dengan item indikator sebagai berikut : orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian dengan memperoleh hasil sebesar 82,5% dengan kategori sangat baik dan variabel Y kinerja pegawai dengan item indikator sebagai berikut : kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab dengan memperoleh hasil sebesar 81,8% dengan kategori sangat baik. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan terdapat pada pengambilan pendekatan konsep sehingga dari teori yang digunakan juga berbeda, dan lokus pada penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan adalah berbeda. Kemudian penelitian terdahulu lainnya yang menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi indikator inisiatif individu, indikator toleransi terhadap resiko, Indikator pengawasan, indikator pola komunikasi, dan indikator kerjasama memberikan kontribusi terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai baik (Alfia Asrul, 2021). Penelitian terdahulu yang terakhir yakni dilakukan oleh Ismail Nurdin (2014), yang hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi belum kondusif karena belum mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, seperti : belum dikembangkannya secara adaptif rumusan visi dan misi, tujuan organisasi, strategi organisasi, sarana prasarana, pengembangan pengukuran kinerja dan perbaikan kelembagaan. Belum efektifnya keutuhan integrasi internalnya, seperti : penguatan kebersamaan dan konsensus anggota, hubungan antar anggota, mekanisme penghargaan dan hukuman.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andini Yunitasari (2017) menggunakan teori: Pengaruh. penggunaan indikator motivasi kerja dan tata ruang kantor yang dipilih untuk penelitian terdahulu tersebut berbeda dengan yang penulis lakukan. Kemudian pada penelitian terdahulu yang kedua yang dilakukan oleh Muh Nizar (2021) dimana penelitian tersebut juga menggunakan teori “pengaruh”, hal ini tentu saja berbeda seperti yang dilakukan oleh penulis. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Alfia Asrul (2021) yang juga menggunakan teori pengaruh seperti dua penelitian terdahulu yang telah disebutkan. Selain dari penggunaan teori pengaruh tersebut, hal lain yang membuat ketiga penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan penulis adalah lokasi penelitiannya. Kemudian penelitian terdahulu yang terakhir digunakan sebagai acuan penelitian ini dilakukan oleh Ismail Nurdin (2014) yang menggunakan indikator yang berbeda dengan penelitian ini dan juga lokasi penelitian yang berbeda.

1.5. Tujuan Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja, faktor penghambat budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, serta upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Menurut Simangunsong, (2017:231) “Data yang didapat dalam penelitian kualitatif bersifat deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata bukan angka yang diperoleh dari hasil dari wawancara dan didukung dengan catatan dari hasil lapangan, dokumentasi, rekaman, dan pendukung lainnya”. Simangunsong, (2017:191) menambahkan bahwa “Penelitian yang bersifat deskriptif ialah informasi yang dikumpulkan bisa berupa kalimat-kalimat yang terdapat dalam catatan wawancara, termasuk catatan di lapangan, gambar fotografi, video genggam, file pribadi elektronik, memo pendukung, dan rekaman resmi lainnya. Jadi bahwa data penelitian kualitatif bukanlah hasil dari angka-angka atau reduksi data menjadi simbol-simbol numerik. Pendekatan induktif sebagai pola pikir untuk memberikan alasan yang diawali dengan pernyataan spesifik untuk menyusun argumentasi yang bersifat umum.

Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara semistruktur, observasi, serta dokumentasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah. Adapun informan dalam penelitian ini meliputi kepala dinas, sekretaris, kepala subbagian umum dan aparatur, kepala subbagian perencanaan dan keuangan, staff bidang komunikasi dan aplikasi informatika, dan staff bidang statistik dan persandian Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah. Lalu data yang didapatkan kemudian dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis data oleh Miles dan Huberman dalam Simangunsong (2017:226) yang meliputi *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing /verification* (penarikan kesimpulan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Mangkunegara dalam Sembiring (2012:39) menyimpulkan bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”. Penulis menganalisis budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah menggunakan 7 dimensi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Sembiring (2012) yakni:

Inovasi dan Pengambilan Resiko

Budaya organisasi yang membiasakan seluruh pegawai untuk selalu berinovasi tentunya akan mendorong terhadap kinerja baik. Bahkan apabila inovasi yang tinggi dibarengi dengan kebiasaan untuk berani mengambil resiko secara otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus menerus meningkat. Karena dalam sebuah pekerjaan jika selalu mampu berinovasi dan bersedia mengambil resiko dari inovasi yang ada maka hasil kerja pegawai tersebut baik secara kuantitas atau kualitas akan lebih baik. Begitu pula apabila pegawai tersebut mampu bekerjasama secara tim maka hasil kerja akan semakin meningkat. Karena hampir tidak ada pekerjaan dalam suatu organisasi yang bisa diselesaikan secara individu. Sehingga semakin baik budaya organisasi maka cenderung akan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah.

Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi yang baik secara tidak langsung memberikan dampak yang positif bagi semua ASN yang ada baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun memberikan pelayanan kepada masyarakat. pelaksanaan tugas sesuai dan tepat dengan sasaran serta target pekerjaan maupun kinerja dan kualitas hasil pekerjaan sangat baik, rapi, terampil dan detail/teliti, hal ini mencerminkan bahwa ASN lebih mengutamakan kepentingan umum dengan jalan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai beban pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing ASN dan juga lebih mengutamakan baiknya kualitas dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Orientasi hasil

Indikator berorientasi pada hasil berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti di lapangan bahwa kinerja ASN yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah sudah memahami bahwa memperbaiki kualitas Kinerja adalah kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan ASN dalam mencapai visi dan misi Organisasi. Dalam memperbaiki kualitas kinerja yang baik maka Dalam hal pengembangan kualitas SDM di Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Mempawah sudah banyak dilakukan salah satunya adalah pengadaan pelatihan BIMTEK kepada para ASN guna untuk menunjang kinerja para pegawai.

Orientasi orang

ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah memiliki semangat kerja yang cukup baik, hal ini didukung oleh usaha yang dilakukan ASN dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target dan batasan waktu yang telah ditetapkan. Dengan berjalannya hal ini maka dapat dinilai bahwa baiknya kinerja ASN dapat terjadi karena didukung oleh pembinaan yang tepat dari pimpinan. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*); sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pada efek hasil pada orang didalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-idenya.

Orientasi Tim

Salah satu yang menjadi budaya yang baik di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah adalah budaya kekeluargaan antar pegawai yang begitu erat dan ini berdampak pada penyelesaian masalah. dan akan lebih ringan karena dilakukan secara bersama-sama. Peran seorang pimpinan sangat dibutuhkan jika dalam tim terdapat masalah atau kendala dalam bekerja, saya melihat bahwa pimpinan yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah selalu sigap dalam memberikan solusi dan arahan ketika para pegawai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik. perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dengan tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerjasama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain. Budaya organisasi yang selalu mendorong pegawainya untuk bekerjasama secara tim, berorientasi pada hasil yang sesuai

dengan tujuan organisasi atau lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan masyarakat dibanding kepentingan pribadi.

Keagresifan

Indikator Agresif berada pada tingkat penilaian sangat baik. Hal ini di dukung pada observasi peneliti dilapangan bahwa dengan adanya gaji insentif yang didapatkan oleh para ASN menjadi alasan para ASN selalu bekerja dengan sungguh-sungguh salah satu contoh adalah menyelesaikan pekerjaan kesekretariatan yaitu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa harus membuang buang waktu. ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Adanya kerjasama antara ASN dan Pimpinan untuk memaksimalkan tugasnya. Seperti yang telah dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah yang saling bekerjasama antara pimpinan dan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil dari pekerjaanya bisa maksimal.

Kemantapan

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya. Fenomena inilah yang nantinya menunjukkan bahwa faktor-faktor inilah akan membimbing para ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah menjadi organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas dan professional. Disamping itu kualitas dengan memperlihatkan tingkat mutu kinerja yang baik, dengan kuantitas maka banyak pekerjaan yang terselesaikan menggunakan waktu yang realitas singkat, begitu pula dengan penggunaan waktu yang tepat dan sangat menghargai waktu, dan dengan melalui kerja sama maka pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan cepat terselesaikan.

3.2 Faktor Penghambat untuk Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

- Inovasi dan pengambilan resiko. Masih ada ASN yang kurang dalam menciptakan hal hal baru yang sesuai dengan peraturan dinas
- Perhatian terhadap detail. Masih banyak ASN yang kurang focus dalam pekerjaan karena tuntutan waktu
- Hasil. Masih banyak pekerjaan yang tidak optimal dalam pengerjaannya
- Orientasi orang terdapat hambatan yakni kurangnya perhatian kepada pegawai sehingga kurangnya pemerataan terhadap pegawai
- Orientasi tim. Karyawan sudah dapat saling bekerja sama dengan baik, baik itu antara pegawai maupun dengan atasan
- Keagresifan. Masih ada pegawai yang tidak patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku, kurang bertanggung jawab, kurang komitmen individu terhadap tujuan bersama dan keterpaduan para Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Kesadaran aparatur rendah. Masih terdapat aparatur yang kurang memahami ketepatan waktu kerja.

- Fasilitas kerja, adanya kerusakan serta keterbatasan pada beberapa fasilitas penunjang di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mompawah.

3.3 Upaya untuk Mengatasi Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

ASN di di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mompawah sudah berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang diberikan oleh atasan dalam mencapai hasil yang baik maka Pegawai menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, perasaan dan emosi yang penuh semangat, kondisi pemikiran yang jernih, tenang dan kreatif.

Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggerakkan perilaku pegawai melalui penghargaan, harapan, pengembangan potensi pribadi, dan promosi kepada pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Dalam upaya meningkatkan pegawai berinovasi maka pada tingkat Stakeholder melakukan pengarahan-pengarahan kepada ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mompawah untuk selalu berusaha melakukan inovasi dan berani mengambil resiko dalam bekerja seperti yang dikemukakan sebagian informan bahwa ASN melakukan inovasi-inovasi dengan diberikan support oleh kepala kantor. Dalam memperbaiki kualitas kinerja yang baik maka Dalam hal pengembangan kualitas SDM di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mompawah sudah banyak dilakukan salah satunya adalah pengadaan pelatihan BIMTEK kepada para ASN guna untuk menunjang kinerja para pegawai. Secara akademik pendidikan formal yang dimiliki pegawai sudah tinggi namun secara aplikatif perlu adanya banyak upaya untuk meningkatkan kompetensi dari pegawai.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Andini Yunitasari (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi, motivasi kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang. Besarnya pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai. Muh Nizar (2021) menyimpulkan bahwa jika budaya organisasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai meningkat dengan baik juga, begitupun sebaliknya jika anggota kepala keluarga kurang aktif berpartisipasi dalam menjalankan program inovasi desa maka pengembangan desa juga kurang baik. Alfia Asrul (2021) menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, yang artinya nilai-nilai budaya organisasi yang meliputi indikator inisiatif individu, indikator toleransi terhadap resiko, Indikator pengawasan, indikator pola komunikasi, dan indikator kerjasama memberikan kontribusi terhadap kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai baik. Ismail Nurdin (2014), menunjukkan bahwa budaya organisasi belum kondusif karena belum mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal, seperti : belum dikembangkannya secara adaptif rumusan visi dan misi, tujuan organisasi, strategi organisasi, sarana prasarana, pengembangan pengukuran kinerja dan perbaikan kelembagaan. Belum efektifnya keutuhan integrasi internalnya, seperti : penguatan kebersamaan dan konsensus anggota, hubungan antar anggota, mekanisme penghargaan dan hukuman.

IV. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik oleh penulis setelah melakukan penelitian ini antara lain:

1. Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah dapat dikatakan sudah cukup baik sesuai dengan Teori Robbins. Hal ini dapat dilihat dari keadaan di Dinas Komunikasi dan Informatika yang sudah sesuai dengan dimensi-dimensi Budaya Organisasi. Aparatur di Dinas Komunikasi dan Informatika 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 skillnya melalui pelatihan yang ada. Hubungan kerjasama dan saling menghargai dibangun dengan baik antara pimpinan dan pegawai. Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah dapat dikatakan sudah baik. Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan disiplin kerja tinggi.
2. Faktor penghambat dibalik kondusifnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah, 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 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika yaitu: a). Pemerataan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai; b). Pengadaan sarana dan prasarana untuk memenuhi standar, c). Pengaturan penempatan pegawai yang tepat sasaran.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu Instansi saja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mempawah beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Asrul, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2198–2209.
- Nizar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Wajo. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), 77–91.

Nurdin, I. (2014). Budaya organisasi satuan polisi pamong praja (satpol pp) kota Bandung. *Sosiohumaniora*, 16(3), 228–233.

Sembiring, M. (2012). Budaya & Kinerja Organisasi: Perspektif Organisasi. *Pemerintah. Bandung: Fokus Media*.

Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

Yunitasari, A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang*. Universitas Negeri Semarang.

