

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DIGITAL DAN PERILAKU ADAPTIF
DALAM MENINGKATKAN KINERJA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA KUPANG PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Sachtriana Clarentia Irmayanti Wuwur

NPP. 31.0804

Asdaf Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur

Prodi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email : irmaawuwur30@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Sudarmono, S.IP, M.Si, Ph.D

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *Government Process Reengineering today encourages the growth of digital-based public service systems in various autonomous regions or Regional Apparatus Organizations in Indonesia. The dynamics of digital Public Services and the challenges of change and problems that occur need to be overcome with adequate service innovation at the organizational or autonomous region level. The dynamics that occur are also influenced by the application of digital culture and the adaptive behavior of the apparatus in the organization.* **Purpose:** *This study aims to determine and analyze the application of digital organizational culture and adaptive behavior at the Kupang City Communication and Information Office in improving its performance, through the dimensions of organizational culture, digital organization, adaptive behavior and organizational performance.* **Method:** *Researchers use descriptive qualitative methods and inductive approaches where data collection has been carried out, through interviews, observation and documentation, with informants and documents that are in accordance with research needs.* **Result:** *The results of this study indicate that the digital organizational culture and adaptive behavior applied can create stability and improve performance at the Kupang City Communication and Informatics Office.* **Conclusion:** *The Office of Communication and Informatics has adapted to the Digital Organizational Culture that occurs, and strives to continue to innovate and achieve the performance targets that have been set, even though there is no significant increase.*

Keyword: *Organizational Culture, Digital, Adaptive Behavior, and Organizational Performance*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang: *Government Process Reengineering dewasa ini mendorong tumbuh kembangnya sistem pelayanan publik berbasis digital di berbagai daerah otonom atau Organisasi Perangkat Daerah di Indonesia. Dinamika Pelayanan Publik digital dan tantangan perubahan serta permasalahan yang terjadi perlu diatasi dengan inovasi pelayanan yang memadai di tingkat organisasi atau daerah otonom. Dinamika yang terjadi, juga dipengaruhi oleh penerapan budaya digital dan Perilaku adaptif aparatur dalam*

organisasi. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengalisis penerapan budaya organisasi digital dan perilaku adaptif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang dalam peningkatan kinerjanya, melalui dimensi budaya organisasi, organisasi digital, perilaku adaptif dan kinerja organisasi. **Metode:** Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dan pendekatan induktif dimana telah dilakukan pengumpulan data, melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, dengan informan serta dokumen-dokumen yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi digital dan perilaku adaptif yang diterapkan dapat menciptakan stabilitas dan peningkatan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang. **Kesimpulan:** Dinas Komunikasi dan Informatika telah beradaptasi dengan Budaya Organisasi Digital yang terjadi, dan berupaya untuk tetap berinovasi serta mencapai target kinerja yang telah di tetapkan, sekalipun tidak terjadi peningkatan secara signifikan. **Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Digital, Perilaku Adaptif, dan Kinerja Organisasi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Praktek *e-Government* memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pelayanan publik di Indonesia. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik menegaskan bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka Pelayanan Publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara melalui pemerintah baik pusat maupun daerah berkewajiban memberikan pelayan publik secara maksimal, sesuai amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pasal 344 ayat 1. Pelayanan publik menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi perangkat daerah dan kinerja pemerintah. Selain sistem pelayanan publik berbasis digital di Indonesia yang belum merata, atau dapat dikatakan masih dipraktekkan secara manual, terdapat fenomena lain dalam pelaksanaan pelayanan publik oleh birokrasi pemerintahan yang dimana sarat dengan permasalahan, diantaranya : pelayanan yang terlalu lambat, struktur administrasi yang bertele-tele, ketidakpastian waktu pelayanan, dan kualitas pelayanan yang kurang memuaskan, membuat stigma negative yang tumbuh dalam masyarakat terkait dengan kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Hal ini kemudian berujung pada kepercayaan publik yang rendah terhadap kualitas pelayanan publik yang diberikan pemerintah. Padahal dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) salah satunya ialah efektifitas dan efisiensi serta akuntabilitas dalam pemberian pelayanan publik.

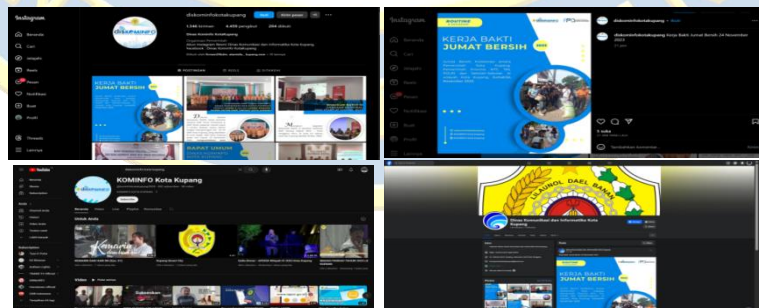
Adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pelayanan publik ini dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang terjadi didalamnya. Peran dan kinerja aparatur pelayan publik sangat berpengaruh pada budaya dan kebiasaan kerja yang terbangun dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi digital (BOD) mempengaruhi manajemen Bisnis Digital (BD) dan pengembangan nilai digital, positif pada kinerja organisasi (Azahry & Pradana, 2021). Hal ini menunjukkan adanya kaitan antara budaya organisasi digital dengan kinerja organisasi, termasuk dalam hal kualitas pelayanan publik. Menghadapi budaya organisasi yang sejalan dengan perubahan zaman dan era transformasi digital, setiap individu pelayan publik terus

berinovasi dan antusias untuk cepat menyesuaikan diri dalam mengembangkan kreativitas, serta bertindak secara proaktif, dimana yang dimaksud adalah bahwa setiap pelayan publik, diwajibkan beradaptasi dengan pola kerja yang baru. Masyarakat Provinsi Nusa Tenggara Timur, secara khusus di Kota Kupang juga telah banyak mengalami peningkatan dalam hal penggunaan teknologi digital. Banyak hal yang dapat diakses oleh masyarakat dengan menggunakan teknologi yang ada, termasuk pelayanan-pelayanan yang bersifat daring (dalam jaringan). Terjadi peningkatan penggunaan internet di tengah masyarakat Provinsi Nusa Tenggara Timur, termasuk pada masyarakat Kota Kupang, dimana dalam tiga tahun terakhir terus mengalami peningkatan penggunaan internet. Jika dibandingkan dengan penggunaan internet pada daerah kabupaten-kota yang ada pada Provinsi Nusa Tenggara Timur, kota kupang memiliki tingkat pengguna yang paling tinggi. Semenjak adanya pandemic covid-19, secara khusus di Provinsi Nusa Tenggara Timur, pemerintah secara berkala melakukan peningkatan penggunaan teknologi digital untuk membantu proses pelayanan publik bagi masyarakat. Banyak jenis pelayanan public yang mulai dapat diakses masyarakat dengan menggunakan teknologi. Masyarakat Provinsi Nusa Tenggara Timur, secara khusus di Kota Kupang, mau tidak mau harus dapat menyesuaikan dengan perubahan organisasi pemerintahan yang mengaloi perubahan dari organisasi birokrasi yang berjalan secara manual, menjadi organisasi yang melakukan tranformasi pelayanan public secara digital didalamnya.

Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, sebagai organisasi pemerintahan daerah yang bertugas membantu Wali Kota Kupang dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Salah satu bentuk nyata pelayanan dibidang informasi pemerintahan yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang ialah dengan menggunakan media sosial, seperti facebook, instagram, youtube, dan website dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sendiri, untuk memberikan informasi pelayanan publik terhadap masyarakat yang dapat diakses oleh seluruh masyarakat Kota Kupang.

Gambar 1. 1

Media Sosial sebagai wadah Diskominfo Kota Kupang Untuk Memberikan Layanan Informasi bagi Masyarakat kota Kupang



Sumber : Diolah Penulis, (diakses pada 12 oktober 2023)

Semua unsur masyarakat, termasuk aparatur sipil negara sebagai pelaksana pelayanan publik, mesti terbiasa dalam menggunakan teknologi, hal ini akan membangun

kebiasaan dan budaya baru dalam masyarakat maupun dalam birokrasi pemerintahan ikut menyesuaikan dengan transformasi digital dan keadaan yang berkembang sampai pada saat ini. sekalipun belum semua proses pelayanan publik termasuk pada informasi-informasi pemerintahan dapat diakses masyarakat Kota Kupang, secara tidak langsung hal ini memberikan corak dan kebiasaan baru dalam masyarakat Kota Kupang dalam mengakses pelayanan publik yang ada pada birokrasi pemerintahan Kota Kupang.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Budaya Organisasi dalam birokrasi pemerintahan, masih terpekat pada budaya organisasi yang lama, hal ini masih ditemui melalui pelayanan publik dengan sistem administrasi yang panjang, lama waktu pelayanan, ketidakpastian pelayanan yang diterima masyarakat, serta pantologi lainnya dalam pelayanan publik yang seolah-olah merupakan hal yang biasa dalam pemerintahan, khususnya di Kota Kupang. Terlebih setelah dilanda Pandemic Covid-19, digitalisasi merupakan kebutuhan bukan lagi sebuah pilihan. Birokrasi di Kota Kupang masih menerapkan budaya organisasi yang lama, namun seiring transformasi digital, perubahan budaya organisasi juga harus beradaptasi dengan transformasi yang terjadi. Budaya Organisasi Digital perlu untuk tidak hanya sebagai bentuk fisik organisasi, tapi juga menjadi kebiasaan dan sistem nilai yang membedakan birokrasi terdahulu, dengan birokrasi digital.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, diantaranya adalah Penelitian pertama yakni (Zaini Miftach, 2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, dimana apabila organisasi memiliki komitmen yang baik dan tinggi maka kinerja akan meningkat dan membawa dampak yang baik dan bermakna. Penelitian ini juga menunjukkan adanya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. ketiganya secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja DPMPTSP.

Penelitian Kedua, (Azhary & Pradana, 2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung). Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Budaya organisasi digital (DOC) mempengaruhi manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV), kemudian variabel manajemen bisnis digital (BD) dan pengembangan nilai digital (DTV) sama-sama berpengaruh positif pada kinerja organisasi. Satu-satunya hubungan yang mengandung nilai negatif adalah manajemen bisnis digital (BD) yang ternyata tak berhubungan pada pengembangan nilai digital (DTV), terlihat dari nilai koefisien yang negatif.

Penelitian ketiga, (Ritonga & Pangarso, 2021) dengan judul Pengaruh *Empowering Leadership* Dan Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Yang dimana menggunakan analisis deskriptif variabel budaya organisasi digital dan kinerja pegawai

berada dalam kategori baik, hal ini menandakan Kementerian PANRB telah melakukan budaya organisasi digital dan kinerja pegawai dengan baik. Menurut hasil analisis statistik dengan menggunakan SmartPLS, ditemukan bahwa keberdayaan kepemimpinan memiliki dampak pada kinerja karyawan, meskipun tidak secara signifikan. Di lain sisi, budaya organisasi digital dinilai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada dalam organisasi.

Penelitian keempat, (Mahmud et al., 2022) yang berjudul Penguatan Kinerja Melalui Transformasi Digital, Budaya Adaptif, Transfer Pengetahuan Dan Pola Kerja Pada Bea Cukai Indonesia yang menemukan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam transformasi digital untuk mendorong kinerja, terutama nilai fokus pemangku kepentingan, kolaborasi dan pengembangan diri. Pola kerja adaptif penting untuk mempengaruhi transfer pengetahuan, mendorong transformasi dan kinerja digital, dan transformasi digital dapat memediasi budaya organisasi adaptif dan transfer pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian kelima, (Supriyadi, Zaharuddin., 2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru yang menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja secara empirik sebenarnya memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung, baik secara simultan maupun parsial, namun karena belum dilaksanakan dengan baik, maka menjadikan efektivitas organisasi masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kontingensi dan budaya organisasi melalui motivasi kerja perlu segera dilaksanakan dengan baik untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada sekolah dasar negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bandung.

Penelitian keenam, (Kocak & Pawlowski, 2023) dengan Judul *Digital Organizational Culture: A Qualitative Study on the Identification and Impact of the Characteristics of a Digital Culture in the Craft Sector*. Dimana penelitian ini menemukan bahwa Budaya perusahaan digital di bidang kerajinan adalah penting untuk memaksimalkan peluang Transformasi Digital. Wawancara semi terstruktur dilakukan terhadap karyawan dan manajer dari berbagai sektor kerajinan untuk menentukan karakteristik spesifik dan kemungkinan dampak Organisasi Digital Kebudayaan nasional di bidang kerajinan. Hasilnya menunjukkan keterampilan digital, sikap, komunikasi, proaktif, kewirausahaan orientasi, dan keterampilan pribadi sangat penting. Ditemukan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi Organisasi Digital secara positif Kebudayaan di bidang kerajinan. Namun, beberapa faktor juga dapat memberikan pengaruh negatif terhadap budaya. Persekutuan dan kamar kerajinan terampil juga harus membantu menyadarkan karyawan dan manajer terhadap Transformasi Digital untuk membangun Digital yang eksplisit Budaya organisasi.

Penelitian ketujuh, (Rahmawati, 2020) dengan judul Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt), yang dimana menemukan bahwa Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan dengan kantor pusat pengelolaanya dikenal dengan sebutan Lakhari (Pelaksana Harian). Data Nilai Kinerja Individu (NKI) karyawan masih fluktuatif dan bahkan terjadi penurunan pada tahun 2017 untuk kategori P1 (Istimewa) dan P2 (Baik Sekali). Sementara preliminary study budaya

digitalnya sudah terimplementasi cukup baik, namun jika ditelaah lebih mendalam ada beberapa dimensi yang masih rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya digital yang diterapkan, kinerja karyawan yang ada, dan seberapa besar pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan YPT. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuesioner yang disebarakan kepada 74 karyawan YPT dan data dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengolahan data menunjukkan hasil bahwa budaya digital yang diterapkan dan kinerja karyawan di YPT tergolong sangat tinggi. Budaya digital juga memiliki pengaruh positif sebesar 39,5% terhadap kinerja karyawan di YPT. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan penerapan budaya digital melalui beberapa metode seperti kegiatan brainstorming atau focus group discussion yang dapat mengembangkan potensi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang menggunakan metode dan teori yang relatif masih sama dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, namun terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu serta belum dilakukan dalam penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni untuk mengetahui dan menganalisis penerapan budaya organisasi digital dan adaptasi yang dilakukan untuk kemudian mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan menggunakan teori dan pendekatan budaya organisasi dan pendekatan digital serta perilaku adaptif. Penulis melihat adanya transformasi dan perubahan yang terjadi termasuk dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, secara khusus di Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, yang dimana mengalami perubahan budaya organisasi, menuju budaya organisasi digital.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan menganalisis penerapan budaya organisasi digital dan perilaku adaptif dalam meningkatkan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

II. METODE

Menurut Sugiyono (2022:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang memotret keadaan alamiah dan kondisi alamiah suatu masalah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Dalam karya tulis ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang dikaji dengan pendekatan induktif. sehingga informasi dan data yang diperoleh dalam proses penelitian dapat lebih beragam sehingga memungkinkan eksplorasi yang lebih mendalam dan cermat terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian. pendekatan Induktif adalah metode atau cara berpikir yang melibatkan penyusunan argumen umum, dimulai dari pernyataan-pernyataan yang bersifat spesifik (Nazir, 1988). Dalam pendekatan ini, penulis mengambil panduan dari data yang diperoleh dan mengaitkannya dengan teori yang relevan, sehingga dapat mencapai kesimpulan yang bersifat umum.

Dalam mengumpulkan data dan informasi, penulis menggunakan teknik wawancara, yakni wawancara secara langsung dan bertatap muka dengan informan, Dalam pengumpulan informasi dapat dilakukan pada tiga sumber yakni *person*, *place*, dan *paper* (Simangunsong, 2017). Lebih lanjut, berdasarkan jenis sumber data yang diperoleh, yakni data primer dan sekunder (Arikunto, 2010), penulis memperoleh data primer berupa hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, serta data sekunder berupa dokumen lapip dan renstra dari Diskominfo Kota Kupang serta dokumen-dokumen fisik maupun digital yang terkait dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini penulis menganalisis dan menyampaikan data serta informasi yang telah terkumpul sesuai dengan pokok permasalahan dan merujuk pada landasan teori yang ditetapkan.

3.1 Penerapan Budaya Organisasi Digital dan Perilaku Adaptif dalam Meningkatkan Kinerja Diskominfo Kota Kupang

Sebagai salah satu organisasi perangkat daerah dalam lingkungan pemerintahan Kota Kupang, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, telah banyak memanfaatkan teknologi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, merupakan dinas teknis yang bergerak dalam bidang komunikasi dan informasi secara luas bagi masyarakat kota kupang. Sebagai dinas teknis daerah, dalam melaksanakan tugasnya, penggunaan teknologi bukan lagi merupakan kebutuhan tetapi sebagai suatu kewajiban untuk menunjang kinerja dari Dinas Komunikasi Dan Informasi Kota Kupang sendiri. Pemanfaatan teknologi dilakukan seiring dengan berubahnya pola pelayanan publik yang menjadi berbasis digital. Sumber daya organisasi dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang juga disesuaikan dengan kebutuhan, adanya tenaga teknis yang berurusan dengan jaringan internet, perangkat digital, website terintegrasi, juga dipenuhi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, disamping pemenuhan infrastruktur yang menunjang adanya digitalisasi tersebut, seperti, PC, *Wi-fi* dan beberapa lainnya. Untuk dapat beradaptasi dengan kebutuhan publik, yang serba memanfaatkan teknologi, maka sumber daya organisasi komunikasi yang tersedia yang tergambar dalam tata laksana organisasi yang terlampir pada lampiran I. Dengan sumber daya manusia dan sarana prasarana yang dimiliki, sekalipun dapat dikatakan masih terbatas, namun, adaptasi terus dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang.

3.2 Penerapan Budaya Organisasi Digital dan Perilaku Adaptif dalam Upaya Peningkatan Kinerja Diskominfo Kota Kupang

Sesuai dengan visi dan misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, yang merupakan penjabaran visi dan misi kepala daerah yang terpilih, maka kemudian, disusunlah dokumen rencana strategis untuk periode 2023 hingga 2026, yang juga telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Kupang tahun 2018-2022. Sejauh mana budaya organisasi dan perilaku adaptif yang diterapkan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang meningkatkan kinerja organisasi, dapat di lihat

melalui pencapaian kinerja dari rencana kerja atau strategi yang telah direncanakan sebelumnya.

Sepanjang tahun 2018-2022 telah disusun rancangan strategis, yang memuat program-program strategis bagi dinas komunikasi dan informatika dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi. Rencana strategis ini tertuang melalui program-program dan rencana kegiatan yang dimana masing-masingnya memiliki target capaian dan indikator pelaksanaannya. Rencana strategis ini kemudian tertuang dalam perjanjian indikator kinerja, dan penulis melihat pelaksanaan pada tahun 2022 dan tahun 2023, dimana dalam periode ini, pelaksanaan SPBE sudah harus di lakukan oleh organisasi perangkat daerah.

Tabel 3.2
Perjanjian Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang
Tahun 2022 dan 2023

No	Sasaran strategis	Tahun	Indikator kinerja		Satuan	Target
1	2	3	4		5	6
1	Meningkatnya Tata Kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel dan transparan	2022	1.	Pelayanan Informasi Publik (Sosial Media Management)	Paket	1
			2.	Pelayanan Informasi Publik (Kabas Hoax – Pendampingan Kegiatan Non ASN)	Kali	4
			3.	Layanan Hubungan Media (Belanja Jasa Iklan/Reklame, Film dan Pemetretan- Kerja sama Media Massa)	Paket	1
			4.	Layanan Hubungan Media (Uji Kompetensi Wartawan)	Paket	1
		2023	1.	Persentase Laporan Perangkat Dearah tepat waktu	Persen	100%
	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pemanfaatan dan Pengembangan IPTEK.	2022	1.	Sinkronisasi Pengelolaan Rencana Induk dan Anggaran Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE – Pendampingan Kegiatan Non ASN)	Bulan	12
			2.	Sinkronisasi Pengelolaan Rencana Induk dan Anggaran Pemerintahan Berbasis Elektronik (Command Center – Jasa Konversi Aplikasi/Sistem Informasi)	Kali	1
			3.	Pengembangan dan Pengelolaan Ekosistem Kabupaten/Kota Cerdas dan Kota Cerdas (Evaluasi Kupang Smart City)	Paket	1
			4.	Pengembangan dan Pengelolaan Ekosistem Kabupaten/Kota Cerdas dan Kota Cerdas (Kerja Sama terkait implementasi E-Government dengan perguruan tinggi)	Tahun	1
			5.	Pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Teknologi Informasi dan Komunikasi Pemerintah Daerah (Jasa Internet Kota Kupang)	Paket	1
		2023	1.	Cakupan Pengelolaan Informasi dan Komunikasi Publik (FK Metra, Social Media Management, Kerja Sama Media Massa, Siaran Keliling, Sarkom, PPID)	Persen	100%
			2.	Cakupan Pengelolaan Aplikasi Informatika (Pengelolaan Nama Domain)	Persen	100%
			3.	Cakupan Sinkronisasi dan Inovasi Program	Persen	100%

			Pemerintah Daerah (SPBE, Smart City)		
		4.	Jumlah data statistik sektoral yang dihimpun (Rekap dan Input Metadata Sektoral 2023)	Persen	35
		5.	Jumlah Perangkat Daerah yang menggunakan sandi (Rekap dan Pembuatan Laporan Proses Tanda Tangan Elektronik)	Persen	35

Sumber : Rencana Strategis Diskominfo Kota Kupang 2022-2023

sepanjang periode ini, terdapat pencapaian indikator kinerja sebagaimana telah tertuang, dan beberapa kali mengalami peningkatan pencapaian kinerja. Hal ini, sebagaimana ada pada tabel pencapaian indikator kinerja di tahun 2022 dan 2023, sebagaimana terdapat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Capaian Indikator Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang
Tahun 2022 dan 2023

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	SATUAN	TARGET	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7
1	Meningkatnya Tata Kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel dan transparan (2022)	Pelayanan Informasi Publik (Sosial Media Management)	Paket	1	1	100%
		Pelayanan Informasi Publik (Kabas Hoax – Pendampingan Kegiatan Non ASN)	Kali	4	4	100%
		Layanan Hubungan Media (Belanja Jasa Iklan/Reklame, Film dan Pemotretan- Kerja sama Media Massa)	Paket	1	1	96%
		Layanan Hubungan Media (Uji Kompetensi Wartawan)	Paket	1	1	100%
2	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pemanfaatan dan Pengembangan IPTEK.(2022)	Sinkronisasi Pengelolaan Rencana Induk dan Anggaran Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE – Pendampingan Kegiatan Non ASN)	Paket	1	1	100%
		Sinkronisasi Pengelolaan Rencana Induk dan Anggaran Pemerintahan Berbasis Elektronik (Command Center – Jasa Konversi Aplikasi/Sistem Informasi)	Kali	1	1	100%
		Pengembangan dan Pengelolaan Ekosistem Kabupaten/Kota Cerdas dan Kota Cerdas (Evaluasi Kupang Smart City)	Paket	1	1	100%
		Pengembangan dan Pengelolaan Ekosistem Kabupaten/Kota Cerdas dan Kota Cerdas (Kerja Sama terkait implementasi E-Goverment dengan perguruan tinggi)	Tahun	1	1	100%
		Pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Teknologi Informasi dan Komunikasi Pemerintah Daerah (Jasa Internet Kota Kupang)	Paket	1	1	100%
3	Meningkatnya Tata Kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel	Persentase Laporan Perangkat Daerah yang Tepat Waktu	Persen	100%	100%	100%

	dan transparan (2023)					
	Meningkatnya Pertumbuhan Ekonomi Melalui Pemanfaatan dan Pengembangan IPTEK. (2023)	Pelayanan Informasi Publik (Kabas Hoax- Pendampingan Jasa Tenaga Informasi dan Teknologi)	Persen	100%	100%	100%
		Pelayanan Informasi Publik (social Media Management)	Persen	100%	100%	100%
		Layanan Hubungan Media (Kerjasama Media Massa)	Media	100	44	99%
		Sikronisasi Pengelolaan Rencana Induk dan Anggaran Pemerintah Berbasis Elektronik (Pendampingan Kegiatan SPBE)	Kali	2	2	100%
		Pengembangan dan Pengelolaan Ekosistem Kabupaten/Kota Cerdas dan Kota Cerdas (Evaluasi Kupang Smart City)	Kali	2	2	100%
		Penyelenggaraan Otoritas Statistik Sektoral di Daerah (Metadata Sektoral 2023)	Kali	1	1	100%
		Pelaksanaan Analisis Kebutuhan dan Pengelolaan Sumber Daya Keamanan Informasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Proses Tanda Tangan Elektronik)	Kali	1	1	100%

Sumber : Laporan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang tahun 2022 -2023

Tabel 3.3 tersebut, menunjukkan adanya peningkatan pencapaian indikator dalam kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dari indikator kinerja organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian yang dicapai oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang di tahun 2022. Hal ini kurang lebih mencapai dua kali lipat dibanding dengan target yang direncanakan. Dengan adanya pencapaian target ini, dapat kita ketahui bahwa sebelum adanya perubahan dalam budaya organisasi dibidang pemerintahan, kinerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang telah memenuhi target yang ditetapkan. Hal ini dapat tercapai dengan adanya sistem dan budaya kerja dalam organisasi yang berjalan dengan baik, dimana dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal detail dalam pekerjaang tiap-tiap bidang. Selain itu, pencapaian ini juga didukung dengan orientasi pimpinan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang terhadap individu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, maupun tim (tiap-tiap bidang dalam Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang).

Pasca covid-19 yang melanda dunia, perubahan yang terjadi dalam berbagai bidang, secara khusus dalam bidang pemerintahan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang juga melakukan adaptasi dan penyesuaian dengan kondisi nyata yang terjadi. Salah satu adaptasi yang dilakukan ialah adaptasi terhadap penggunaan media. Dinas Komunikasi dan

Informatika Kota Kupang, sejak 2021, semakin menunjukkan posisinya sebagai pelopor, yang juga memaksimalkan peran media, yang merupakan salah satu unsur dalam ekosistem informasi publik. Selain itu bentuk budaya organisasi dan adaptasi yang terjadi dalam lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang juga tertuang dalam perencanaan strategis. Perencanaan strategis yang dilakukan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dilaksanakan sejalan dengan visi-misi Walikota Kupang, dan juga disesuaikan dengan sumber daya yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang.

Sepanjang rentang tahun 2021 sampai pada tahun 2023, rencana strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang diprioritaskan pada dua tujuan utama yakni menciptakan birokrasi yang profesional dan bebas KKN, serta meningkatkan SDM yang mandiri dan berdaya saing. Wujud dari tujuan ini tertuang dalam dua strategi utama yang dilanjutkan dengan penetapan indikator kinerja utama seperti yang tertuang dalam tabel indikator kinerja utama Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, sepanjang 2022 dan 2023.

Kemudian, terkait dengan perjanjian kinerja yang menjadi wujud nyata Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang terhadap tanggung jawab yang diberikan, dinas komunikasi dan informatika pada tahun 2022 dan 2023 telah dilakukan penandatanganan perjanjian kinerja antara Penjabat walikota kupang selaku kepala daerah dengan kepala dinas komunikasi dan Informatika Kota Kupang, selaku pimpinan organisasi

Dari program indikator kinerja dan program yang di rencanakan, terdapat pembaharuan dan inovasi yang mulai dikerjakan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, hal ini berkaitan dengan pemanfaatan teknologi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dinas Komunikasi dan Informatika juga terus beradaptasi dengan menargetkan adanya perubahan dalam lingkungan pemerintahan Kota Kupang, yang mulai menerapkan *e-Government* dalam pemerintahannya, hal ini dapat terlihat melalui adanya pelayanan publik yang memanfaatkan penggunaan media, baik elektronik, maupun media masa. Kerjasama dengan pihak-pihak swasta juga dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, untuk mewujudkan rencana yang telah di rencanakan. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, juga berfokus pada kebutuhan konsumen akan informasi publik serta kebutuhan internal pemerintah Kota Kupang melalui sinkronisasi SPBE, Kupang *Smart City*, dan Perwujudan *e-Government* dalam berbagai bidang dimasyarakat. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang membangun komunikasi dengan masyarakat dengan turun langsung serta berinteraksi melalui program-program kegiatan Layanan Kabas HOAX, Layanan Hubungan Media, maupun kerjasama dengan Sekolah maupun Perguruan Tinggi yang ada di Kota Kupang.

Dari indikator kinerja yang telah disusun, terdapat inovasi yang mulai diterapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, yang juga beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat secara umum saat ini. Digitalisasi yang terjadi juga di adopsi oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang untuk menciptakan budaya kerja dan inovasi yang baru. Adaptasi dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dalam menjalankan program kerjanya, hal ini terlihat dari beberapa program kerja yang terkait dengan penyebarluasan informasi bagi masyarakat yang dimana dilaksanakan melalui website dan aplikasi. Upaya mewujudkan Kupang *Smart City*, dan pelaksanaan SPBE pada

pemerintahan Kota Kupang, juga secara perlahan mulai diwujudkan dengan upaya memaksimalkan sumber daya yang ada. Dalam melaksanakan program kerja yang disusun untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dinas komunikasi dan informatika juga melakukan kolaborasi dan adaptasi baik dalam lingkup internal maupun dalam lingkup eksternal organisasi. Setiap proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pengembangan terus dilakukan, melalui program-program kerja dan bimbingan serta pelatihan baik teknis maupun non teknis, untuk mewujudkan kinerja organisasi yang prima, dimana tujuan dan sasaran yang telah disusun, dapat direalisasikan.

Secara Umum, Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang telah berupaya mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, melalui pelaksanaan tugas. Jumlah sasaran yang ditetapkan untuk mencapai visi dan misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sepanjang tahun 2018-2022 termasuk dengan tahun 2023, sebanyak 2 sasaran, dimana tahun 2022 dan tahun 2023 adalah tahun ke tiga dan empat pelaksanaan Rencana Strategis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang.

3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Budaya Organisasi Digital dan Perilaku Adaptif dalam meningkatkan kinerja Diskominfo Kota Kupang

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, sebagaimana yang terdapat dalam indikator kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dengan adaptasi pada perubahan budaya kerja yang terjadi tidak hanya di kota kupang namun sampai pada tingkat nasional. Dalam pelaksanaan wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terdapat faktor-faktor yang turut mempengaruhi keberhasilan dan peningkatan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sepanjang tahun 2022 sampai pada 2023 yang turut disertai dengan adaptasi terhadap budaya dalam organisasi. Hal-hal yang turut mempengaruhi diantaranya peningkatan dan pencapaian kinerja diantaranya :

a. Anggaran

Berkaitan dengan penggunaan anggaran yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, Dana Alokasi Umum (DAU) yang bersumber dari APBN, sebagaimana tertera pada Rencana Strategis (Renstra) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang tahun 2018 sampai tahun 2022. Sebagian besar program dari indikator kinerja yang ditetapkan, dapat terlaksana, dimana pelaksanaannya disesuaikan dengan keadaan anggaran yang dimiliki. Target yang ingin dicapai dalam indikator kinerja yang telah ditetapkan Oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang pun juga disesuaikan dengan keadaan anggaran yang dimiliki. Hal ini berarti bahwa, tinggi rendahnya target yang ingin dicapai juga dipengaruhi oleh kecukupan anggaran atau tidak.

b. Sumber Daya Manusia

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, merupakan dinas teknis yang bekerjasama dengan semua organisasi pemerintahan daerah, pihak swasta yang bergerak dibidang informasi dan komunikasi, serta masyarakat. Keterlibatan dengan berbagai lini dan sektor ini membutuhkan kemahiran dan keterampilan dari seluruh

komponen Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sendiri untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan serta kerjasama yang terjadi. Keterbatasan pegawai yang paham teknik dan keterbatasan keterampilan, dapat menjadi masalah. Dalam Jabatan yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, untuk jabatan yang memerlukan keterampilan teknis, masih dirasa kurang banyak. Keberadaan sumber daya yang ada dalam lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi serta pelayanan publik di tengah-tengah masyarakat.

c. Kerjasama Aktif dari berbagai pihak

Salah satu tujuan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang dalam mewujudkan *e-Government* di kota kupang, ialah dengan terwujudnya suatu kesatuan sistem data yang dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Data-data yang dimaksud juga sebagai perwujudan adanya transparansi pemerintahan terhadap masyarakat sebagai konsumen. Penggunaan website pemerintahan, yakni KOTA KUPANG – WEBSITE RESMI PEMERINTAH KOTA KUPANG (kupangkota.go.id), dimaksudkan untuk dapat menjadi wadah akses bagi seluruh website organisasi perangkat daerah lainnya yang ada dalam lingkup pemerintahan kota kupang. Melalui website ini, diharapkan masyarakat dapat menemukan informasi terkait dengan dinas atau OPD apapun yang ada dalam lingkungan pemerintahan kota kupang.

d. Prioritas kepala daerah dalam perwujudan visi misi daerah

Dalam perwujudan pelaksanaan program kegiatan sesuai dengan misi pemerintah daerah yang berjalan secara bersamaan, maka terdapat juga prioritas kegiatan yang lebih diutamakan. Pemerintahan Kota Kupang sepanjang tahun 2018 sampai pada tahun 2022 dipimpin oleh seorang walikota Dr. Jefirstson Richset Riwu Kore, MM., MH, kemudian sampai dengan tahun 2024 terhitung telah digantikan oleh penjabat walikota sebanyak dua penjabat. Sepanjang masa jabatannya, pembangunan infrastruktur di Kota Kupang mengalami peningkatan dan kemajuan pesat. Selain pembangunan dibidang infrastruktur, pemenuhan kebutuhan fasilitas kesehatan dan kebutuhan fasilitas pendidikan juga mau tidak mau menjadi prioritas pemerintahan, yang dimana perlu untuk segera diwujudkan, ditengah adanya pandemic, bahkan setelah pandemic covid-19. Hal ini menunjukkan bahwa, prioritas tujuan dalam perwujudan visi dan misi daerah, memiliki pengaruh akan terwujudnya program yang dijalankan. Program yang tersusun akan ditinjau sejauhmana urgensinya untuk dilaksanakan, apakah perlu untuk didahulukan atau dapat dilakukan kemudian.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penulis mendefinisikan Budaya Organisasi sebagai suatu sistem nilai yang menjadi kebiasaan dan aturan yang dilakukan dan berlaku dalam organisasi, yang dimana memiliki makna dan membentuk identitas dari suatu organisasi tersebut sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lainnya, serta menjadi pedoman atau penunjuk arah dalam mengambil tindakan dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan Dimensi Budaya Organisasi (S. Robbins, 2008), Organisasi Digital (Hess, dkk, 2016), Perilaku Adaptif (Denison & Mishra, 1995), serta dimensi kinerja organisasi (Dwiyanto, 2021), penulis

kemudian mengkaji sejauh mana penerapan budaya organisasi digital dan adaptasi yang terjadi di lingkungan diskominfo kota kupang.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sebagai Dinas Teknis, yang membidangi aspek komunikasi dan informasi di wilayah pemerintahan Kota Kupang,. Dalam melaksanakan tugasnya, Diskominfo Kota Kupang, perlu untuk menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai pihak yang terkait dengan pekerjaannya. Untuk itu, dibutuhkan budaya organisasi yang sesuai, dengan perubahan yang terjadi, termasuk transformasi digital. Digitalisasi perlu untuk menjadi budaya, dan kebutuhan dalam organisasi sekarang. Banyak organisasi perangkat daerah yang belum memaksimalkan penggunaan teknologi dalam organisasinya, serta membudayakan digitalisasi tersebut. dalam birokrasi Penerapan Budaya Organisasi Digital dan Perilaku Adaptif untuk meningkatkan kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang dengan variabel Budaya Organisasi Digital dan Perilaku adaptif, dapat paparkan dalam **Tabel 3.1** berikut:

Tabel 3.1
Penerapan Budaya Organisasi Digital Dan Perilaku Adaptif Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang

No	Aspek Pendukung Utama Kinerja Pelayanan Publik	Fakta & Hasil Analisis Penerapan		Keterangan
		Belum Optimal	Optimal	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Budaya Organisasi			
	1) Inovasi & Mengambil resiko		✓	Dorongan untuk berinovasi pada Diskominfo Kota Kupang sudah muncul, dan diupayakan untuk dapat terwujud, melalui program-program kerja. terdapat hal baru yang belum pernah dilakukan oleh Diskominfo Kota Kupang, yang membawa dampak bagi pemerintahan dan masyarakat kota kupang
	2) Perhatian pada hal detail		✓	dalam proses untuk merealisasikan program kerja, setiap langkahnya diperhatikan, sehingga apabila terdapat kekurangan, dapat diketahui. Hal ini karena adanya sistem komando yang jelas.
	3) Orientasi Hasil	✓		Keberhasilan program yang dikerjakan sangat diperhatikan, sehingga selalu mencapai target, namun belum terlalu memuaskan sebab tidak ada peningkatan yang signifikan.hal ini karena, inovasi yang dilakukan hanya untuk mencapai indikator kinerja yang ditetapkan.
	4) Orientasi Individu		✓	Kesejahteraan individu, dan motivasi tiap individu pegawai pada Diskominfo Kota Kupang selalu diperhatikan, melalui diklat dan bimtek, serta dukungan untuk berkembang dalam hal karir.
	5) Orientasi Tim		✓	Kebersamaan tim terus dipupuk sehingga terbangun kekompakan, serta rasa saling menghargai melalui kegiatan-kegiatan tim yang bersifat kekeluargaan.
	6) Keagresifan		✓	Diskominfo Kota Kupang telah bekerja cepat dan tepat, terlihat melalui kerjasama dan prestasi yang dimiliki, serta pencapaian terhadap
	7) Stabilitas		✓	Inovasi yang berlangsung sekalipun hanya mencapai target yang ditetapkan belum secara maksimal melampaui target, namun tetap dipertahankan dan diperbaharui oleh Diskominfo Kota Kupang

No	Aspek Pendukung Utama Kinerja Pelayanan Publik	Fakta & Hasil Analisis Penerapan		Keterangan
		Belum Optimal	Optimal	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Organisasi Digital			
	1) Penggunaan Teknologi		✓	Sebagian besar program kerja menggunakan teknologi yang dimiliki diskominfo, namun masih juga terdapat kemampuan yang kurang sehingga Diskominfo Kota Kupang masih harus untuk bekerjasama dengan pihak swa
	2) Perubahan dalam menciptakan nilai	✓		Dengan adanya penggunaan teknologi ini, pada Diskominfo yang awalnya menerapkan sistem pengarsipan surat secara manual, dan pelayanan publik yang manual, sudah dapat menyesuaikan dengan namun pada kenyataannya perubahan yang terjadi belum menunjukkan perubahan besar yang signifikan, karena tidak diikuti dengan perubahan secara menyeluruh.
	3) Perubahan Struktural		✓	Terjadi perubahan struktur organisasi pada tahun 2022, namun tetap memberikan kinerja yang baik
	4) Aspek Finansial		✓	Sepanjang pemulihan pemerintahan pasca Covid-19 tetap tersedia, namun belum terdapat kemandirian Diskominfo Kota Kupang, untuk dapat secara mandiri dalam membiayai perubahan digital yang terjadi.
3.	Perilaku Adaptif			
	1) Pencapaian Perubahan	✓		Pbanyak perubahan yang digagas dalam bidang komunikasi dan informatika, namun tidak langsung berubah secara signifikan.
	2) Fokus Konsumen	✓		Masyarakat juga diperhatikan dalam pengambilan keputusan Diskominfo Kota Kupang, namun masyarakat masih cenderung apatis dan tidak peduli akan perubahan yang sedang dilaksanakan pemerintah.
	3) Pembelajaran Organisasi	✓		Keinginan untuk terus belajar selalu ada, namun keterbatasan dana dan aturan yang ada dapat mempengaruhi pembelajaran organisasi. SMD diskominfo juga perlu untuk secara memaksimal terlibat dalam pembelajaran organisasi
4.	Kinerja			
	1) Produktivitas		✓	Selalu terdapat hal baru yang dihasilkan,
	2) Layanan Kualitas	✓		Cukup baik, sekalipun Kupang <i>Smart City</i> belum terwujud secara sempurna
	3) Responsivitas		✓	Sudah ada respon terhadap kebutuhan masyarakat, sekalipun masyarakat kurang memanfaatkan fasilitas yang disediakan Diskominfo Kota Kupang
	4) Responsibilitas		✓	Sangat baik, karena semua indikator kinerja dalam tujuan Diskominfo Kota Kupang terpenuhi. Walaupun tidak terdapat perubahan yang berarti
	5) Akuntabilitas		✓	Pertanggungjawaban Diskominfo Kota Kupang sangat baik, hasil pekerjaan juga telah tersedian dalam Lakip Diskominfo, sekalipun disediakan secara manual. Namun akan jauh lebih baik apabila informasi dalam diskominfo dapat tersedia secara terbuka bagi masyarakat luas, misalnya dimual dalam website pemkot kupang.

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Dengan demikian Penulis dapat menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi Digital dan Perilaku Adaptif dalam menghadapi Perubahan Lingkungan Organisasi telah ditumbuh kembangkan dalam Manajemen Kinerja Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Dalam proses pelayanan publik Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, telah melakukan adaptasi dan menerapkan budaya organisasi yang disesuaikan dengan perubahan dalam bidang pemerintahan, yang dimana perubahan itu terjadi pada segala bidang penerapan budaya organisasi digital dan perilaku adaptif dalam lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, terlihat dari terpenuhinya indikator yang telah disampaikan oleh penulis, yang dapat dipenuhi setiap komponennya. Melalui inovasi-inovasi yang telah dilakukan melalui program kerja yang terlaksana, juga dalam perhatian serta orientasi yang dimiliki Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, terhadap hasil yang diperoleh, terhadap individu, dan tim, serta stabilitas yang dipertahankan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, bahkan ditingkatkan dengan adaptasi yang terjadi.

Penerapan Budaya Organisasi Digital dan Perilaku adaptif yang dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dapat dilihat pada Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang yang merupakan penjabaran dari Visi dan Misi Kota Kupang, yang dimana tertuang dalam sasaran kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang secara khusus pada tahun 2022 – 2023, yang terlaksana melalui beberapa program kerja. dengan berjalannya budaya organisasi digital dan diikuti dengan adaptasi yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang di tahun 2022-2023, maka terjadi pemenuhan dan peningkatan dalam pencapaian indikator kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang pada tahun 2022-2023. Dalam pencapaian indikator kinerja ini, terdapat juga peningkatan nilai dalam indikator kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang.

Dalam upaya untuk mencapai indikator kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, terdapat faktor-faktor yang nyatanya memberikan dampak terhadap indikator yang dicapai. dengan penerapan budaya organisasi digital dan adaptasi yang dilakukan oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, faktor yang berdampak terhadap pencapaian indikator kinerja diantaranya ialah : Anggaran untuk melaksanakan program kegiatan, Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, Dukungan dan Kerjasama aktif dari berbagai pihak, serta prioritas pelaksanaan visi dan misi yang dilakukan oleh kepala daerah.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya mewawancarai lingkup internal Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, dan belum menjelaskan dalam perspektif eksternal Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang, sebagai kesatuan yang melekat dalam lingkungan organisasi Diskominfo Kota Kupang. Selain itu, penulis juga masih menggunakan definisi Budaya Organisasi, dan Organisasi digital secara terpisah.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*) penulis menyadari bahwa kemampuan dan keinginan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi untuk meningkatkan kemampuan serta kinerja dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang sudah ada, sekalipun tidak secara menyeluruh semua aspek dalam organisasi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan transformasi digital yang terjadi, secara khusus dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, dengan pelayanan publik didalamnya. Oleh sebab itu, melalui tulisan ini, penulis berharap dapat membawa dampak perubahan bagi birokrasi di lingkungan pemerintahan daerah, secara khusus di kota kupang, dalam melaksanakan transformasi digital, secara khusus dalam pelayanan publik yang terjadi. Penulis juga berharap penelitian ini dapat terus di perbaharui di masa selanjutnya guna mengetahui proses adaptasi dan output yang di hasilkan dari perubahan budaya organisasi yang terjadi.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membimbing, membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta. 1995)
- Azhary, M. H., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Bisnis Digitalisasi Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung). *e-Proceeding of Management*, 8(5), 5793–5798.
- Covid-, P. M. P. (2022). *Arc. Com. Health* • 9(1), 13–32.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organization and Effectiveness. In *Organization Science* (Vol. 6, Nomor 2, hal. 204–223).
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. I(2). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=vTMXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=etika+birokrasi+dalam+pelayanan+publik&ots=vQ1HNNKzua&sig=0MkwXh6UnUeC5vgzRmQnls9X028>
- Khairina, Utami. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan”. *Skripsi Institut Pemerintahan Dalam Negeri*
- Kocak, S., & Pawlowski, J. (2023). Digital Organizational Culture: A Qualitative Study on the Identification and Impact of the Characteristics of a Digital Culture in the Craft Sector. *SN Computer Science*, 4(6). <https://doi.org/10.1007/s42979-023-02302-1>
- Mahmud, M. F., Soekirman, A., & Tesniwati, R. (2022). Penguatan Kinerja Melalui Transformasi Digital, Budaya Adaptif, Transfer Pengetahuan Dan Pola Kerja Pada Bea Cukai Indonesia. *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai*, 6(2), 323–342. <https://doi.org/10.31092/jpbc.v6i2.1776>
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, A. (2020). Pengaruh Budaya Digital Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Telkom (Studi Kasus Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Ypt). *Journal of Management and Business Review*, 16(2), 129–148. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v16i2.153>

Ritonga, D. A., & Pangarso, A. (2021). ... Dan Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. *eProceedings* ..., 8(5), 5900–5912. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16276%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/16276/15983>

S. Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid 1 da). Prenhalindo.

Simanungsong, F., 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintah*. Bandung: Alfabet

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.

Supriyadi, Zaharuddin., S. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Berbasis Digital Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Prosiding*, 6681(6), 658–667.

