

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN SOLOK SELATAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Alfi Amin Alfath

NPP. 31.0107

Asdaf Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat

Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah

Email: alfiamin04@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Wiwit Yuhita Effendi, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research is titled "Organizational Culture in Improving Employee Performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Office of South Solok Regency, West Sumatra Province." **Purpose:** This study aims to investigate organizational culture in enhancing employee performance at the Investment and Integrated One-Stop Service Office of South Solok Regency, West Sumatra Province. It seeks to identify barriers and propose solutions to organizational culture issues affecting employee performance at this office. **Method:** This research employs qualitative methods with a descriptive-inductive approach. The theoretical framework utilized is Stephen P. Robbins' Organizational Culture Theory. Data collection includes observation, interviews, documentation, and gathering relevant documents related to the research focus. **Result:** The author found inadequate facilities and infrastructure, as well as uneven education and training opportunities for employees. **Conclusion:** While the Investment and Integrated One-Stop Service Office of South Solok Regency operates well, there are challenges impacting employee performance. **Recommendations:** The researcher suggests immediate budget allocation to meet standard facility and infrastructure needs, county-level planning to enhance human resource quality, and providing employees opportunities for formal education.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Employees

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini berjudul "Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat". **Tujuan:** Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera

Barat. Mengetahui kendala-kendala yang menghambat dan mencari upaya pemecahan masalah budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif pendekatan induktif. Teori yang digunakan adalah Teori Budaya Organisasi menurut Stephen P. Robbins sebagai acuan dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta mengumpulkan dokumen yang dibutuhkan terkait fokus penelitian. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis yaitu sarana dan prasarana yang kurang memadai dan belum meratanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai. **Kesimpulan:** Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan telah berjalan dengan baik tetapi masih ada beberapa kendala yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai di DPMPSTP tersebut. Saran dari peneliti kepada pihak Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan adalah segera dianggarkan untuk memenuhi kebutuhan standar sarana dan prasarana; Perencanaan dari kabupaten untuk meningkatkan kualitas SDM; serta memberikan kesempatan pegawai untuk melanjutkan Pendidikan formal

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintahan daerah diselenggarakan ditujukan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat baik itu melalui peningkatan pemberdayaan, pelayanan publik dan lainnya. Hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Pelayanan Publik adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk pemenuhan kebutuhan warga negara. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 mengemukakan bahwa pelayanan publik adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan layanan sesuai dengan perundang-undangan untuk warga dan penduduk, termasuk barang, jasa, dan administrasi yang disediakan oleh lembaga pemerintah. Mangkunegara (2005:113) mengatakan bahwa penyelesaian masalah baik adaptasi internal ataupun eksternal dalam organisasi membutuhkan pedoman hidup sebagai acuan bagi anggotanya. Budaya organisasi adalah karakter dari organisasi, bukan anggotanya. Budaya organisasi merupakan kepribadian yang tercipta dari kebiasaan organisasi tersebut yang dibangun oleh pemerintah. Pemerintah membangun budaya organisasi bertujuan agar masyarakat berpartisipasi aktif dalam melaksanakan kegiatan untuk mewujudkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sumber berita dari AntaraNews.Com mengatakan bahwa adanya kasus dugaan korupsi jembatan ambayan yang menggunakan pagu dana sebesar Rp.14,1 Milyar. Bahkan, Kejaksaan Solok Selatan melengkapi bukti dengan cara menggeledah kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang dan Pertanahan serta Badan Pengelola Keuangan Daerah.

Berdasarkan kasus diatas, permasalahan yang berkaitan dengan pelanggaran kode etik ASN yang menjadi perhatian umum. Budaya organisasi ASN ditinjau dari tanggung jawab, tugas, etika dan perilaku ASN yang rendah. Menurut Undang-Undang Nomor 5

Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan perencana, pelaksana dan pengawas dalam penyelenggara tugas dan pembangunan nasional secara profesional, dan bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan Renstra Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Tahun 2021-2026, ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang latar belakang Pendidikan SMA. Hal ini menyebabkan kurangnya keterampilan pegawai masih kurang dikarenakan kekurangan tenaga yang sesuai dengan bidangnya. Sumber daya manusia yang tidak mendukung akan membuat pelaksanaan arah dan strategi organisasi perangkat daerah mengalami kesulitan. Kehadiran tenaga kerja yang kompeten sangat krusial dalam menyelenggarakan pelayanan publik demi menciptakan standar pelayanan yang unggul bagi masyarakat.

Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu belum terdapat perubahan yang signifikan dari peningkatan investasi di kabupaten yang setiap tahunnya hanya naik sebesar 0,3%. Kualitas pelayanan publik di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tergantung dari kinerja pegawainya. Penerapan budaya organisasi yang baik akan membantu terealisasinya visi dan misi kepala daerah. Visi dan misi tersebut akan membentuk pola pikir dan nilai-nilai yang mencerminkan budaya organisasi di dalamnya.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Identifikasi masalah yang diperoleh dari wawancara yang dilakukan penulis adalah: bagaimana suatu budaya kerja pada organisasi; pegawai memiliki kendala akan sarana dan prasarana pendukung pada saat bekerja; dan kekurangan SDM aparatur yang memenuhi dari organisasi tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan studi kepustakaan, penulis tidak hanya mengandalkan sumber dari buku referensi, tetapi juga menggali penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Penelitian terdahulu menjadi sumber referensi utama bagi penulis dalam menyusun karya tulis ilmiah ini. Penulis mengangkat 10 karya tulis yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Isnandia Septia Putri (2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda, Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai *Original Sample* adalah positif yang berarti bahwa hipotesis Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Ismail Nurdin (2014), yang berjudul Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi belum kondusif belum mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.

Lukman Hadju dan Novita Adam (2019), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. Hasil Penelitian menunjukkan nilai Primer mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan nilai Sekunder berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Margaretha Badu (2016), yang berjudul Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. Hasil penelitian mengatakan Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja diukur dari tiga hal yakni tanggung jawab pekerjaan, Disiplin dan Ketekunan dalam bekerja.

Swastiani Dunggio (2020), 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 simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai

Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus, dan Haedar Akib (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.

Logahan dan Aesaria (2014), yang berjudul Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn – Ciputat. Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar -17,4%. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh -17,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk cabang Ciputat sebesar 74,3%. Artinya, keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 74,3%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Setiawan dan Lestari (2016), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja pegawai, namun berpengaruh positif secara tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi. Organisasi dan variabel Kinerja negatif dan tidak signifikan secara full model (tahap pertama). Motivasi pegawai tidak memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, namun memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Komitmen Organisasi

Isbanah (2012), yang berjudul Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. AUTO 2000 Surabaya sebaiknya lebih mengembangkan lagi budaya organisasi yang telah dimiliki baik dari segi inovasi, integrasi, perilaku kepemimpinan, stabilitas, orientasi detail, orientasi hasil dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang telah dilakukan untuk menuju ke arah The Real Corporation. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut hendaknya dapat dijadikan sebagai prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan perilaku kepemimpinan tersebut diharapkan

dapat tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan Perusahaan.

Lubis (2020), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam model penelitian ini, pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,7%. Sedangkan sisanya (17,3%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini mengajukan sudut pandang tentang Budaya Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang mendalam, penelitian ini mengkaji tentang bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan dimensi menurut teori Robbins dalam Simangunsong, (2017: 355) tentang apa saja budaya yang meningkatkan kinerja pegawai pada lingkup DPMPTSP. Melalui wawancara dengan beberapa pegawai dan pejabat yang berada di lapangan, observasi dilakukan agar mengetahui apa saja yang dapat meningkatkan kinerja serta apa yang menjadi faktor penghambat dalam menerapkan budaya organisasi yang ada. Temuan dari penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan akan budaya organisasi yang baik agar dapat meningkatkan kinerja serta dapat diterapkan pada dinas yang bersangkutan. Secara khusus, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi pemerintahan daerah.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui dan mengkaji budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat, mengetahui dan mengkaji faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat, serta mengetahui dan mengkaji Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat.

II. METODE

Nazir (2014) mengemukakan “Pendekatan penelitian merupakan sebuah metode penelitian ilmiah, bisa juga dimaksudkan suatu pengajaran terhadap kebenaran yang diatur oleh pertimbangan-pertimbangan logis”. Nurdin dan Hartati (2019:42) metode penelitian kualitatif adalah Penelitian kualitatif, berakar pada filsafat postpositivisme, ditujukan untuk menyelidiki fenomena dalam konteks alami (berlawanan dengan eksperimen), dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengumpulan data menggunakan teknik triangulasi gabungan, sementara analisis data bersifat induktif/kualitatif. Hasil penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada pemahaman makna daripada generalisasi. Pentingnya pendekatan penelitian dikarenakan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian dan magang,

memastikan proses yang dilakukan lancar. Sugiyono (2017:9) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang berbasis pada postpositivisme digunakan untuk menginvestigasi fenomena alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Pengambilan sampel data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, sementara teknik pengumpulan data melibatkan gabungan. Analisis data dilakukan secara induktif/kualitatif, dan penekanan pada hasil penelitian kualitatif lebih pada pemahaman makna daripada generalisasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode deskriptif merupakan hasil pengamatan peneliti, yang diuraikan secara sistematis dan akurat, peristiwa-peristiwa yang sebenarnya serta hubungan-hubungan antar fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif merupakan interpretasi terhadap permasalahan yang dihadapi berdasarkan kenyataan yang ada saat ini atau yang ditemukan oleh peneliti di lapangan

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan karakteristik dari suatu organisasi yang digunakan sebagai pedoman dalam organisasi dan menjadikan suatu ciri khas dari organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dalam memecahkan masalah menggunakan teori dari Stephen Robbins dalam Simangunsong (2017: 355) yang menyatakan ada 7 (Tujuh) karakteristik utama yang menangkap intisari dari budaya organisasi yaitu : Inovasi dan pengambilan resiko, Memperhatikan detail, Orientasi pada hasil, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

3.1.1 Inovasi dan Pengambilan Resiko

Stephen Robbins dalam Simangunsong (2017: 355) menyatakan bahwa “Inovasi dan pengambilan risiko merujuk pada sejauh mana para pekerja didorong untuk mengembangkan ide-ide baru dan bersedia mengambil risiko dalam proses menciptakan solusi atau perubahan yang inovatif”. DPMPTSP Kabupaten Solok Selatan sangat mengedepankan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Pimpinan berinovasi dengan membuka akses pelayanan perizinan yang dipermudah dengan cara mendirikan *stand* pada acara-acara diberi nama “LAPEK” atau Layanan ditampek (ditempat) serta dapat melakukan perizinan UMKM. Inovasi yang memberikan kemudahan pelayanan bagi masyarakat akan sangat berpengaruh kepada tingkat kepuasan pelayanan yang diperoleh masyarakat.

3.1.2 Memperhatikan Detail

Stephen Robbins dalam Simangunsong (2017: 355) menyatakan bahwa “Memperhatikan detail merupakan tingkat para pekerja diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan memperhatikan detail”. Sebagai pelayan masyarakat, para pegawai harus memiliki ketelitian dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan dalam menjalankan tugasnya.

masih ada kurangnya ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kesalahan-kesalahan seperti memindahkan dan menginput data pada Microsoft excel oleh pegawai. Oleh karena itu, pimpinan akan membenahi kembali dengan menyampaikan

kekeliruan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat memperbaiki koreksi agar tercipta pelayanan yang optimal.

3.1.3 Orientasi Hasil

Pencapaian akan didapatkan apabila seorang pegawai bekerja dengan keras. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal maka diperlukan dorongan dari pimpinan berupa motivasi. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai yang membuat para pegawai bekerja semakin giat dan rajin. Pimpinan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja pegawai. Karakter pimpinan yang profesional dan bekerja dengan giat akan membuat pegawai tergerak dan mengikuti sosok pimpinannya dalam melaksanakan tugasnya. Apabila banyak kendala yang dialami masyarakat dalam pelayanan di kantor, maka pimpinan dapat langsung mendatangi masyarakat yang bersangkutan.

3.1.4 Orientasi Tim

Stephen Robbins dalam Simangunsong (2017: 355) menyatakan bahwa “Orientasi tim adalah tingkat aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim bukan individu”. hubungan dan sikap saling menghargai antar pegawai sudah sangat baik ditunjukkan dengan sikap menghargai kepada sesama rekan pegawai dan kepada pimpinan. Hal ini merupakan kebiasaan yang akan menjadi budaya baik bagi organisasi dan akan menciptakan suasana harmonis di kantor. Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerja secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kerjasama dalam suatu organisasi sangat penting karena tanpa adanya Kerjasama antara pimpinan dan bawahan tujuan dari organisasi tidak akan pernah tercapai. pimpinan yang menjalin hubungan kerjasama serta komunikasi yang baik akan membantu terciptanya pelayanan yang optimal. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dengan cara monitoring langsung serta memberikan arahan dan masukan kepada pegawai.

3.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya baik kualitas dan kuantitas serta sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari tingkat kedisiplinan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Jika tujuan dari organisasi berhasil dilaksanakan berarti kinerja pegawai dalam organisasi berjalan dengan baik dan ini sebagai perwujudan budaya organisasi yang baik telah dilaksanakan. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 7) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan mendasar dari afiliasi, kesetiaan klien, dan menambah ekonomi”.

3.2.1 Personal Factor

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84) menyatakan bahwa “*Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu”. Keterampilan dan kompetensi merujuk pada kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Ini mencakup seberapa baik seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki secara efektif. Peran utama keterampilan dan kompetensi adalah meningkatkan kinerja individu dan memberikan kontribusi pada arah masa depan organisasi.

3.2.2 *Leadership Factors*

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84) menyatakan bahwa “*Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader”. Pimpinan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik agar bisa memotivasi pegawai, membantu dalam penanganan masalah dan mendelegasikan tanggung jawab, serta mampu mendengarkan suara pegawai yang dipimpinnya agar dapat menjalankan organisasi dengan baik.

3.2.3 *Team Factors*

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84) menyatakan bahwa “*Team Factor* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja”. Saling memberikan dukungan sesama pegawai tentu ada, jika memiliki masalah akan dibantu oleh pegawai yang lain dan ikut menyelesaikan serta mencari solusinya. rekan kerja sudah saling mendukung satu sama lain dan itu sudah diterapkan baik oleh pegawai DPMPTSP Kabupaten Solok Selatan. Pegawai juga saling membantu apabila rekan kerjanya memiliki masalah dan akan membantu yang bersangkutan.

3.2.4 *Contextual Situational*

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016: 84) menyatakan bahwa *Contextual Situational* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. Pimpinan yang sekarang sangat akrab dengan pegawai dan masyarakat sekitar. Pimpinan yang persuasif sangat cocok dilakukan karena membuat komunikasi antar pimpinan, pegawai dan masyarakat menjadi sangat baik. Dengan cara ini, pimpinan dapat bertanya tentang kendala yang dialami sekaligus memberikan solusi untuk penyelesaiannya. Pimpinan disini sangat memperhatikan pegawai nya dalam bekerja. Beliau akan menanyakan apa saja masalah dan kendala yang ada dalam pekerjaan. Beliau sangat peduli dengan kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Motivasi selalu diberikan kepada pegawai, dan juga setiap permasalahan yang ada beliau ikut turut membantu mencari solusinya.

3.3 Upaya untuk Mengatasi Faktor Penghambat

3.3.1 **Pengadaan Sarana dan Prasarana untuk pemenuhan Kebutuhan Standar**

Sarana dan prasarana merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena mereka merupakan alat penunjang kerja yang penting. Apabila sarana dan prasarana yang kurang maka hasil dari pekerjaan tidak begitu maksimal maka akan sulit untuk mencapai hasil target yang dicapai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan instansi pemerintahan yang sangat penting untuk koordinasi penyelenggaraan pelayanan administrasi di bidang perizinan. Berdasarkan pengamatan peneliti sarana dan prasarana kurang memadai. Banyak dari pegawai yang masih menggunakan laptop pribadi dalam bekerja. Untuk mengatasi hambatan tersebut, DPMPTSP Kabupaten Solok Selatan akan melaporkan kepada bendahara untuk disampaikan ke bagian umum melengkapi sarana dan prasarana. Akan tetapi anggaran yang dimiliki oleh DPMPTSP terbatas karena anggaran belanja dialihkan ke persiapan Pileg dan Pilkada 2024.

3.3.2 Pemerataan Pendidikan dan Pelatihan bagi Pegawai

Upaya yang dilakukan oleh DPMPTSP Kabupaten Solok Selatan mengupayakan pelatihan dan Pendidikan bagi pegawainya. Pimpinan beserta pegawai lainnya yang paham akan teknologi mengajarkan tentang penggunaan aplikasi bagi pegawai yang kurang cakap dalam menggunakannya. Pimpinan berupaya mencari alternatif lainnya untuk mengembangkan potensi pegawai. SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian) dan SIMANJA (Sistem Informasi Manajemen Kinerja) adalah aplikasi yang pegawai gunakan secara terus menerus saat ini. Aplikasi SIMPEG berisi data-data kepegawaian yang membantu dalam pengolahan data, memudahkan fungsi analisis dan pengawasan kepegawaian. Aplikasi SIMANJA adalah aplikasi untuk mengukur kinerja ASN dan menghitung tunjangan penghasilan kinerja ASN. Untuk mendapatkan Pendidikan SDM yang memenuhi maka dapat diberikan izin belajar kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan akademik dan keterampilan agar mampu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan dinas.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penelitian Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai yang penulis teliti memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu. Dimana penelitian Ismail Nurdin dengan judul Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Bandung menemukan bahwa budaya organisasi belum kondusif belum mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Sementara penelitian Isnandia Septia Putri dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda memiliki perbedaan yang sangat signifikan karena antara penelitian penulis dengan penelitian ini menggunakan metode penelitian yang berbeda yaitu metode kuantitatif dikarenakan menggunakan pengaruh pada judul penelitian nya serta menggunakan teori penelitian yang berbeda juga.

IV. KESIMPULAN

Penulis mengamati bahwa Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah dapat dikatakan kondusif sesuai dengan teori Stephen Robbins. Dilihat dari dimensi-dimensi budaya organisasi yang digunakan sudah sesuai dengan keadaan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan membuat inovasi untuk pelayanan. Motivasi dari pimpinan untuk para pegawai agar berani menghadapi tantangan dari hasil peninjauan kinerja dan program pelatihan yang dilakukan secara rutin, serta pelaksanaan pengawasan berkala terhadap para pegawai. Faktor penghambat dibalik kondusifnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan yaitu: Sarana dan Prasarana yang ada pada dinas kurang memadai; dan kesempatan pegawai untuk melaksanakan Diklat belum merata serta upaya yang dilakukan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Solok Selatan untuk mengatasi hambatan yang memengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melakukan pemerataan Pendidikan dan pelatihan untuk pegawai dan melakukan pengadaan sarana dan prasarana untuk memenuhi kebutuhan kerja para pegawai.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih merupakan bagian penting dalam sebuah skripsi yang menunjukkan penghargaan dan rasa Syukur penulis kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses penyelesaian skripsi, terkhusus kepada pihak DPMPTSP Kabupaten Solok Selatan. Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah mengarahkan dan membimbing dalam penyusunan skripsi. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada orang tua tercinta, keluarga serta orang-orang terdekat yang selalu memberikan dukungan tiada henti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Badu, M. (2016). Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kelurahan Ranononcu Kecamatan Poso Kota Selatan Kabupaten Poso. *Jurnal Ilmiah Administratie, September*.
- Dunggio, S. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT DUNGINGI KOTA GORONTALO. PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo, 1-9.
- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 6(2), 125–135*. <https://doi.org/10.37606/Publik.V6i2.14>
- Isbanah, Y. (2012). Bisma jurnal bisnis dan manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Volume 6 No. 1 Agustus, 13(1), 43–51*.
- Ismail Nurdin, Hartati (2019). *Metodologi Penelitian*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Jamaluddin, R. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare, 26-34*.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus Business Review, 5(2), 551*. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>
- Lubis, D. S. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA Cendekia, 1(1), 36–40*. <https://doi.org/10.56473/bisma.v1i1.5>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, I. (2014). *Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kota Bandung Ismail Nurdin Direktur Ipdn Sumatera Barat Dan Staf Pengajar Institut Pemerintahan Dalam Negeri. 16(3), 228–233*. <https://doi.org/10.24198/Sosiohumaniora.V16i3.5761>
- Putri, Isnandia, S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara, 4(4)*,
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen, 12(2), 169–184*. <https://doi.org/10.33830/jom.v12i2.60.2016>
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo