

## Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong

Linda Sari Lobo<sup>1\*</sup>, Nanik Purwanti<sup>2</sup>, Ana Lestari<sup>3</sup>, Uswatul Mardiyah<sup>4</sup>, Saiful Ichwan<sup>5</sup>

<sup>1,3,5</sup>Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

<sup>2,4</sup>Program Studi Ilmu Sosiologi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong

Email: [lindashry2307@gmail.com](mailto:lindashry2307@gmail.com)<sup>1\*</sup>

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong, dan mengetahui perilaku aparatur sipil negara dalam meningkatkan kinerja di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik, Kepala Distrik dalam kepemimpinannya telah menjadi teladan bagi Aparatur Sipil Negara, meskipun terkendala dengan beberapa Aparatur Sipil Negara yang masih saja tidak menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik dan kurangnya kesadaran Aparatur Sipil Negara dalam hal kedisiplinan waktu dan belum ada penerepan penghargaan/apresiasi kepada Aparatur Sipil Negara. Upaya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara yaitu melalui pembagian tugas dan tanggungjawab secara rinci, penyusunan program kerja tahunan, evaluasi secara berkala kepada kepala-kepala seksi dan staf untuk penegakan kedisiplinan dalam bekerja serta menerapkan sistem penghargaan/apresiasi.*

**Keywords:** Budaya organisasi, Kinerja, Aparatur Sipil Negara, Distrik Malaimsimsa

### PENDAHULUAN

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan pemberdayaan pegawai dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai karena menciptakan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk melakukan yang terbaik untuk memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasinya. Atas dasar itu pengenalan, penciptaan dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk membangun organisasi yang efektif dengan nilai, standar, acuan, arah sesuai visi dan misi yang hendak dicapai pegawai.

Reynecke (1997) dalam Liliwer (2014:276) menjelaskan bahwa budaya

sebagai gudang pengetahuan, pengalaman, keyakinan dan nilai-nilai, sikap, makna, hierarki, agama, deskripsi waktu, peran, hubungan spesifik, konsep alam semesta, objek material dan gagasan yang diidentifikasi oleh sekelompok orang dan yang kemudian diwariskan dari generasi ke generasi.

Dalam organisasi pemerintah/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan sangat penting untuk melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), serta menunjang tugas pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi

pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (public service oriented), berorientasi non profit (profit oriented) (Azizy, 2007).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan pendelegasian tugas, dan tingkat motivasi pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang terlibat. Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai untuk bertahan dan memenuhi tugas dan kewajibannya terhadap organisasi.

Penyelenggaraan pelayanan publik, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dinamakan Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayanan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Jadi, ASN memiliki peranan yang sangat penting dalam pelayanan publik. Terkait dengan keinginan masyarakat terhadap ASN maka adanya kinerja handal yang diberikan dalam pelayanan publik. Seorang ASN akan menjadi tumpuan bagi masyarakat dalam mewujudkan kesejahteraannya.

Sama seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara, Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong juga demikian

memiliki kendala dalam hal kedisiplinan jam kerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan juga masih ada program kerja pada Distrik yang belum dijalankan dengan baik.

Hal tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong masih belum optimal. Sesuai dengan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong mulai Juni 2022-Mei 2023. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive Sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugiyono (2012), Dimana informan menjadi sumber informasi yang mengetahui tentang penelitian yang sedang diteliti, dengan pertimbangan bahwa merekalah yang paling mengetahui informasi penelitian. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi yaitu penulis mendatangi langsung ke Distrik Malaimsimsa Kota Sorong, untuk melihat secara langsung budaya kerja yang ada di kantor Distrik tersebut, kemudian melakukan wawancara dengan dengan Kepala Distrik, ASN dan Masyarakat Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. Teknik analisa data menggunakan analisis deskriptif kualitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong.**

Pada dasarnya manusia memiliki sifat bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan kehadiran orang lain. Oleh karena itu keberadaan organisasi diperlukan sebagai suatu wadah yang dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Didalam budaya organisasi memiliki beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur perilaku yang positif dan adaptif pegawai terhadap lingkungan kerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator budaya organisasi yaitu, inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisifikasi resiko, memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, dan agresif dalam bekerja. Indikator ini yang digunakan untuk mengukur perilaku yang positif dan adaptif pegawai terhadap lingkungan kerja.

### **Inovatif memperhitungkan Resiko dan Inovatif Mengantisifikasi Resiko**

Dalam meningkatkan kinerja melalui inovatif dalam memperhitungkan resiko dan mengantisipasi resiko, budaya organisasi dapat memainkan peran penting. Budaya organisasi yang baik dapat membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan mengambil resiko yang terukur. Budaya organisasi yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam mengantisipasi resiko.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan diatas, maka hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada Bapak Dominggus Kambu, SH selaku kepala Distrik Malaimsimsa Kota yang mengatakan bahwa: “Untuk budaya organisasi yang ada di Distrik kami ini sudah cukup baik, karna lingkungan kerja disini sudah tertata dan struktur organisasi disini juga sudah terstruktur dengan baik. Dan terhadap kinerja ASN disini mereka sudah bekerja semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang kami berikan serta bertanggungjawab. Namun dalam hal kedisiplinan disini kita masih kurang, karna ASN yang ada disini masih ada yang kurang disiplin untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Maka saya sebagai pimpinan mengantisipasi agar para ASN yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik akan diberikan sanksi tegas dan diberikan surat teguran, agar ASN tersebut bisa lebih bertanggungjawab atas terhadap pekerjaannya. (Wawancara tanggal 28 Maret 2023)

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada sekretaris Distrik Ibu Emma Pasapan, S.AP mengatakan bahwa: “Budaya organisasi yang ada di Distrik Malaimsimsa cukup baik berdasarkan struktur organisasi yang sudah terstruktur dan figur seorang pimpinan yang sangat baik, berjiwa tegas dan konsisten dalam melaksanakan pembagian tugas dan tanggung jawab terhadap setiap Kasubag dan para staf. Setiap perintah yang diberikan dari beliau kami dapat menyelesaikannya dengan baik, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah tugas dan tanggung jawab kita masing-masing

sebagai pegawai Distrik Malaimsimsa.”  
(Wawancara tanggal 4 April 2023)

Berdasarkan pernyataan wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pada indikator inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengantisifikasi resiko di kantor Distrik Malaimsimsa ini sudah cukup baik dilihat dari lingkungan kerja yang sudah tertata dan kinerja ASN yang sudah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing serta figur seorang pimpinan yang memberikan ketegasan kepada ASN yang tidak menjalankan tugas dan tanggungjawab mereka dengan baik.

### **Memberi Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail**

Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail berarti memperhatikan setiap detail dalam suatu masalah dengan cermat dan teliti. Keterampilan ini sangat penting di tempat kerja karena meminimalkan kemungkinan kesalahan dan meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan diatas, maka hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada Bapak Dominggus Kambu, SH selaku kepala Distrik Malaimsimsa Kota yang mengatakan bahwa: “Dari pemberian pelayanan kami kepada masyarakat, kami sudah melakukan semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan yang baik. Hanya saja, didalam pemberian pelayanan pasti masih ada kekurangan dalam keterlambatan ASN yang kadang datang terlambat sehingga membuat masyarakat jadi menunggu. Dari hal tersebut saya selaku pimpinan akan melakukan

evaluasi kerja bersama-sama dengan kepala-kepala seksi dan seluruh para staf bertujuan agar memberikan arahan kepada mereka untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dan bisa lebih disiplin lagi terhadap jam kerja yang telah ditetapkan pada aturan yang ada.”  
(Wawancara tanggal 28 Maret 2023).

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada Kasie Pelayanan Umum Ibu Rahel Rante, S.IP mengatakan bahwa: “Budaya organisasi yang ada di Distrik Malaimsimsa jika mau dikatakan sudah cukup baik dan dalam hal meningkatkan kinerja itu sendiri kita bisa lihat dari ASN yang ada, kira-kira mereka mampu atau tidak menyelesaikan tugasnya. Kinerja kami juga bisa lancar apabila kita dibarengi dengan upah diluar dari upah kita.”  
(Wawancara tanggal 4 April 2023).

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada masyarakat Distrik Malaimsimsa yaitu Ibu Marice Kolis yang berdomisili di Kelurahan Malaingke di Rt.03/Rw.02 mengatakan bahwa: “Pegawai di Distrik Malaimsimsa kurang disiplin dalam pemberian pelayanan, karena pegawai yang sering datang tidak sesuai jam kerja membuat pelayanan menjadi lambat dan membuat kami menjadi menunggu. Maka perlu adanya ketegasan dari pimpinan untuk lebih memperhatikan para pegawai agar mereka bisa mengikuti aturan jam kerja supaya kedepannya mereka bisa lebih disiplin.”  
(Wawancara tanggal 11 April 2023).

Berdasarkan pernyataan wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pada indikator memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, perlu diperhatikan

kembali terutama dalam kedisiplinan ASN dimana kurangnya kesadaran dari mereka. Maka harus dilakukan evaluasi bersama dengan kepala-kepala seksi dan seluruh para staf yang bertujuan agar memberikan arahan kepada mereka supaya bisa lebih meningkatkan kesadaran diri untuk disiplin terhadap jam kerja yang telah ditetapkan pada aturan yang ada serta kinerja mereka juga bisa lancar apabila dibarengi dengan upah diluar dari upah mereka yang membuat mereka menjadi semangat.

### **Berorientasi Terhadap Hasil Yang Akan Dicapai**

Akuntabilitas berorientasi pada hasil yang akan dicapai adalah salah satu aspek dari prinsip akuntabilitas. Aspek ini menunjukkan bahwa akuntabilitas harus diukur berdasarkan hasil yang dicapai.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan diatas, maka hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada Bapak Dominggus Kambu, SH selaku kepala Distrik Malaimsimsa Kota yang mengatakan bahwa: “Pada hasil yang akan dicapai, kami di Distrik sudah menjalankan tugas dan fungsi pokok kami sesuai dengan visi misi dalam mengedepankan profesionalisme tugas kami. Maka, syarat mutlak yang harus dipenuhi yaitu dengan melakukan pembinaan dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat seperti yang kami sudah wujudkan dengan melakukan program pelatihan dan pemberian bantuan kepada masyarakat di Distrik Malaimsimsa.

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada Kasie Pemberdayaan Masyarakat Ibu Rita M.

Risakotta, S.AK mengatakan bahwa: “kami disini mempunyai program-program kerja yang dimana program kerja tersebut sudah kami jalankan dengan baik, seperti pemberian pelatihan pembuatan kue bagi mama-mama papua dimana program tersebut sudah terwujud. Namun, dari itu kami masih harus membenahi kembali beberapa program yang belum kami jalankan. Maka kami akan mengevaluasi kembali agar program-program tersebut berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan pernyataan wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pada indikator berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai sudah baik karena pencapaian yang didapatkan mereka sudah jalankan sesuai dengan visi misi yang ada pada Distrik Malaimsimsa dan telah mewujudkan program kerja kepada masyarakat distrik. Hanya saja perlu dievaluasi kembali program-program kerja yang belum terselesaikan.

Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai adalah suatu konsep yang mengacu pada sikap perusahaan dalam memperhatikan kepentingan semua pegawainya. Konsep ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan saja, tetapi juga memperhatikan kepentingan pegawainya.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan diatas, maka hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada Sub. Bagian Umum Bapak Yosep Boy Kolis mengatakan bahwa: “Budaya organisasi di Distrik sudah baik, begitupun dengan kinerja kami sebagai pegawai yang sudah bekerja sesuai tanggungjawab kami masing-masing. Namun, sayangnya untuk kepentingan kami

saat ini di Distrik belum terpenuhi dalam mendapatkan penghargaan/apresiasi dan pemberian bonus tambahan karena hal itu yang sebenarnya kami inginkan.” (Wawancara tanggal 5 April 2023)

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada Kasie Pemberdayaan Masyarakat Ibu Rita M. Risakotta, S.AK mengatakan bahwa: “Untuk meningkatkan kinerja pegawai sendiri sebenarnya mereka hanya ingin mendapatkan sesuatu yang seharusnya mereka dapatkan. Seperti uang makan karena uang itu adalah Tunjang Penghasilan Pegawai (TPP) dan hal itu yang membuat mereka menjadi semangat. Namun ketika itu tidak ada, maka mereka menjadi masa bodoh/bermalas-malasan dalam bekerja.” (Wawancara tanggal 5 April 2023).

Berdasarkan pernyataan wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pada indikator berorientasi kepada semua kepentingan pegawai belum terealisasikan dengan baik, dalam mendapatkan penghargaan/apresiasi serta agar pegawai lebih menjadi semangat mereka harus di barengin dengan upah diluar dari gaji mereka.

### **Agresif Dalam Bekerja**

Perilaku pasif-agresif adalah perilaku yang mengekspresikan perasaan negatif secara halus melalui tindakan mereka alih-alih menanganinya secara langsung. Kepribadian pasif-agresif bersifat implisit atau tidak langsung. Sehingga, hal ini sulit dikenali, bahkan ketika kamu merasakan konsekuensi psikologisnya.

Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan diatas, maka hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara penulis kepada

kepada Kasie Pelayanan Umum Ibu Rahel Rante, S.IP mengatakan bahwa: “Untuk meningkatkan kinerja juga sebenarnya tergantung dari pribadi masing-masing ASN, karena ada ASN yang memang ingin bekerja jadi dia mengikuti aturan yang ada. Namun, ada yang tidak mau diatur artinya mereka mengatur diri sendiri dan disitu pun mereka banyak menuntut. Padahal kita disini dituntut untuk bekerja dan dibayar berdasarkan kinerja kita.” (Wawancara tanggal 4 April 2023).

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis melakukan wawancara kepada Bapak Robert Emauri yang berdomisili di Kelurahan Malaingke di Rt.03/Rw.02 mengatakan bahwa: “Kita berbicara tentang budaya dimana kita harus banyak belajar tentang aturan disiplin terlebih dahulu. Karena budaya ini menyangkut dalam kepribadian/kebiasaan kita. Seperti kebiasaan tidak masuk kantor dan terlambat masuk kantor, seharusnya kebiasaan tersebut harus dihilangkan karena hal itu adalah budaya jelek. Jadi jika mau dikatan budaya pada Distrik Malaimsimsa sedikit kurang memuaskan, dilihat dari ASN yang sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai jam kerja yang telah ditetapkan. Kami sebagai masyarakat menyayangkan hal itu karena ketika kami membutuhkan sesuatu dikantor Distrik, pelayanannya menjadi lambat. Hal ini yang membuat masyarakat berfikiran terhadap ASN yang berperilaku seenaknya dalam hal datang ke kantor. (Wawancara tanggal 11 April 2023).

Berdasarkan pernyataan wawancara diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa pada indikator agresif dalam bekerja

sangatlah kurang, dilihat dari kesadaran diri ASN yang dimana mereka tidak bertanggungjawab dan tidak menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Dan para ASN tersebut banyak menuntut haknya, tetapi mereka tidak mau bekerja. Mereka juga mengatur diri mereka sendiri tanpa mengikuti aturan yang ada. Maka, perilaku seperti ini seharusnya dihilangkan dan tidak ditanamkan dalam diri karna hal tersebut akan melekat pada diri kita..

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diukur dengan menggunakan 5 indikator, yang dimana sudah cukup baik. Namun, masih diperlukan upaya untuk lebih meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara melalui pembagian tugas dan tanggungjawab secara rinci, penyusunan program kerja tahunan, evaluasi secara berkala kepada kepala-kepala seksi dan staf untuk penegakan kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian penghargaan/apresiasi kepada ASN.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih penulis tujukan kepada Kepala Distrik Malaimsimsa Kota Sorong dan Aparatur Sipil Negara (ASN) serta ibu dosen pembimbing yang selama ini membimbing penulis sehingga dapat terselesaikannya penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azizy, A. Q. A. (2007). *Change management dalam reformasi birokrasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Jamaluddin, J., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi sulawesi selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).
- Liliweri, Alo. (2014). *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2015). *Budaya Organisasi PT*. Rafika Aditama: Bandung.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 4(2).
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 90-160.
- Tika, P. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Edisi Keempat, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.