PRAJA Observer: Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Vol. 1 No. 2, Juli (2021)
e-ISSN: 2797-0469

ANALISIS KINERJA PEGAWAI BERDASARKAN BUDAYA KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
(Studi Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Sidoarjo Bidang Tata Ruang)

Alfan Fajar Imansyah
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
alfanfajar3@gmail.com

Djoko Widodo
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
papa.wiedya@gmail.com

Muchammad Wahyono
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
fisip@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

The researcher's initial observations show that the Department of Housing, Settlements, Cipta Karya and Spatial Planning of Sidoarjo Regency in the Spatial Planning Sector has not implemented a good performance. The purpose of this study was to determine and analyze employee performance based on the work culture of the state civil apparatus in the Spatial Planning of the Housing, Settlement, Cipta Karya and Spatial Planning Office of Sidoarjo Regency. The data analysis technique used in this study uses the Miles and Huberman model. The results of the study indicate that the work culture in the Spatial Planning sector has an effect on employee performance. The research findings indicate that the indicator of a lack of work culture is employee discipline. There are still some employees who are inconsistent in terms of punctuality in entering office hours. Although the human resources are complete in the field of spatial planning, in the eyes of the community it seems to delay the service time. The presence of time delays when entering office hours makes the performance of employees in the Spatial Planning sector considered less by the public which ultimately creates a negative stigma to Spatial Planning employees.

Keywords: *Performance, Work culture*

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian kinerja menurut (Gibson dan Ivancevich: 1994) kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja yang maksimal dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan dengan standar yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi kinerja pegawai.

Budaya kerja merupakan system keyakinan, nilai-nilai norma yang di kembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya yang dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Dalam PermenPANRB No. 39 Tahun 2012, budaya kerja juga menjadi dasar praktik di dalam organisasi, termasuk bagaimana anggota organisasi menyelesaikan pekerjaan maupun berinteraksi satu sama lain. Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Bidang Tata Ruang Kabupaten Sidoarjo sebagai institusi dalam mengelola Tata Ruang dan Pertanahan. Di Lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalan Penataan Ruang dan Pertanahan serta mampu mengatasi masalah yang berhubungan dengan Tata ruang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya kerja, karena dengan dijalankannya dengan baik budaya kerja maka dalam hal pekerjaan akan bisa diselesaikan dengan mudah. Dari pengamatan yang dilakukan di Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Bidang Tata Ruang terlihat bahwa karyawan masih belum maksimal, hal ini ditandai dengan cara mereka melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, akibatnya pekerjaan yang menumpuk di satu departemen, hal-hal seperti ini lah yang sangat mempengaruhi budaya kerja, karna dengan budaya kerja yang baik kinerja pegawai akan menjadi maksimal.

Kondisi seperti hal diatas menunjukkan bahwa faktor manusia sangat berperan aktif dalam meningkatkan mutu pelayanan publik. Hal ini akan berdampak pada pola kinerja karyawan yang akhirnya muncul fenomena yang merugikan yaitu menurunnya kinerja pegawai, kelambanan kerja dan penurunan semangat kerja. Karna, dalam hal untuk mencapai tujuan bersama maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Karna, menurut M.T.E Hariandja (2002, H 2) bahwa sumber daya manusia salah satu faktor utama pada suatu instansi jika dilihat dari factor-faktor

lainnya, oleh karena itu sumber daya manusia sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektifitas dan efisiensi yang dijalankan semakin maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih melakukan penelitian di Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sidoarjo Bidang Tata Ruang untuk diteliti lebih dalam karena peneliti menganggap hal tersebut penting untuk di telititi lebih dalam dengan judul "Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara".

B. KAJIAN PUSTAKA

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup, nilai dan norma yang diterapkan dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi yang tercermin dalam sikap terhadap perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud untuk bekerja atau kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kinerja. Beberapa definisi budaya kerja yang di kemukakan oleh para ahli.

Menurut Mangkunegara (2005) mengatakan bahwa Budaya Kerja merupakan "seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah eksternal dan internal". Menurut Schein (1992) menyimpulkan budaya kerja sebagai "pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dalam memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota organisasi". Untuk memperdalam apa itu budaya kerja perlu diajarkan kepada pegawai termasuk pegawai baru sebagai suatu cara yang benar dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Sementara menurut Cushway dan Lodge (2000) dalam menyimpulkan budaya kerja mengatakan bahwa "budaya kerja merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara sebuah pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Maksud yang disimpulkan disini sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para pegawai. Sedangkan menurut Robbins (2003) menyimpulkan bahwa budaya kerja "sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya kerja berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik suatu budaya kerja, bukan dengan apakah pegawai menyukai budaya atau tidak.

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang pedoman yang terkait dengan bekerja yang kemudian diimplementasikan dalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang relevan dengan tututan pekerjaannya. Budaya kerja tersebut secara mekanis terdapat dalam diri manusia. Sebagai pedoman dalam berperilaku, budaya kerja merupakan sebuah alat dalam individu manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam melakukan pekerjaan. Budaya kerja sendiri sudah menjadi bagian dari diri manusia itu

sendiri sehingga sadar atau tidak seseorang pasti akan melakukan sebagaimana pedoman tersebut. Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah sebuah alat atau cara pandang dalam menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai dan norma yang diyakini para pegawai untuk mewujudkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Menurut Tika (2008), menyimpulkan fungsi budaya kerja menunjukkan bahwa, budaya kerja sebagai perekat bagi pegawai dalam satu perusahaan atau organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen dari pegawai yang mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan tanggung jawab atas kemajuan perusahaan atau kantor serta lingkungan kerja yang dirasakan positif dan mendukung.

Sedangkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dalam keputusannya nomor 39 tahun 2012 Tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja, bahwa budaya kerja diartikan sebagai sebuah keterkaitan unsur-unsur penting dalam organisasi yang dijalankan oleh pegawai. Secara sederhana budaya kerja diartikan sebagai sudut pandang seseorang dalam memberi makna terhadap "kerja". Dengan demikian budaya kerja memiliki arti sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai- nilai dan norma yang telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Kinerja

Robbins(2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2010) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Azhad, dkk. (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu.

Menurut Waldman (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing- masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Gomes (2002:142) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut: a) Quantity of work , yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu; b) Quality of work, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syaratkesiapannya; c) Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya; d) Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; e) Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi);

f) Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaiaan pekerjaan; g) Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya; h) Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan peneliti penggunakan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif (sugiyono 2011) melalui metode studi kasus yang dilaksanakan di Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Bidang Tata Ruang Kabupaten Sidoarjo. Melalui metode ini peneliti mencoba mengungkapkan bagaimana Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Kebijakan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari berbagai sumber.

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan Batasan pada penelitian guna memilih pada tingkat urgensi atau kepentingan dari masalah yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada "menganalisis kinerja pada pegawai Aparatur di Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang". Maka fokus penelitian ini pada indikator budaya kerja yang disiplin, tanggung jawab, jujur, tegas dan komitmen serta faktor pendukung dan penghambat kinerja pegawai.

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang akan digunakan oleh peneliti dalam mencari data dan juga informasi terkait penelitiannya. Lokasi tersebut berada di Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Bidang Tata Ruang Jl. Ahmad yani, Pucang, SidoKumpul, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61219.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: a) Wawancara, tujuan dari wawancara itu sendiri untuk menemukan akar masalah peneliti secara terbuka dan pihak yang diwawancarai dapat mengemukakan ide dan pendapatnya; b) Observasi, observasi merupakan pengamatan secara sistemastis terhadap unsur- unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian, Widoyoko (2014). Melalui observasi peneliti dapat melihat dan merangkum gejala yang terjadi di lokasi penelitian yang terkait masalah yang diambil oleh peneliti; c) Dokumentasi, dokumentasi berupa foto dengan informan setelah melakukan wawancara dengan informan guna mendukung data dari wawancara dan observasi.

Sesuai dengan jenis penelitian diatas, maka model yang di gunakan dari Miles dan Huberman untuk menganalisis data hasil dari penelitian. Maka aktivitas dalam menganalisa data dilakukan secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya terkumpul. Berikut model yang di maksud yaitu: a) Reduksi data, dalam reduksi data merangkum atau memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan dari peneliti. Dengan demikian olah data yang dilakukan akan memberikan sebuah gambar jelas dan mempermudah peneliti dalam olah data; b) Penyajian data, dilakukan setelah melakukan reduksi data guna memperjelas data yang dikumpulkan dengan teks yang naratif; c) Analisis data, dalam analisis data dilakukan ketika penyajian data

berlangsung guna mempervalid data yang telah disajikan; d) Penarikan kesimpulan, dalam kesimpulan bertujuan untuk mencari makna data yang telah dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan dan perbedaan untuk ditarik kesimpulannya. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti bahwa tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang di kantor Bidang Tata Ruang Dinas Perumahan, Permukiman, Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Sidoarjo. Kinerja tersebut dapat diamati dari beberapa indikator budaya kerja yaitu; Tanggung jawab, disiplin, jujur, tegas, komitmen. Hasil analisis data wawancara dikemukakan berikut ini.

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diukur melalui 5 indikator budaya kerja tanggung jawab, disiplin, jujur, komitmen dan tegas, sikap tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan maupun cukup baik. Selain itu pegawai juga harus selalu melaporkan hasil kinerjanya di SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Sehingga pertanggung jawaban pegawai terhadap kinerjanya juga jelas. Namun disisi lain masyarakat mengeluh mengenai sistem yang berbelit-belit sehingga tanggung jawab yang diberikan seakandilempar kesana kemari.

Hal ini dapat dilihat saat peneliti melakukan observasi, pegawai selalu melaporkan hasil kinerja kepada pimpinan. Saat mengerjakan tugas yang diberikan pegawai bidang tata ruang langsung melaporkan hasil dari kinerja tersebut kepada pimpinan, sehingga pimpinan dapat penilai bagaimana bentuk pertanggung jawaban kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai melalui SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Selain itu mengenai sistem yang dieluhkan oleh masyarakat berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, sistem yang digunakan merupakan SOP (Standard Operasional Prosedur) yang memang sudah dibentuk. Jadi, sistem yang digunakan masih belum up to date untuk menunjang kecepatan pelayanan sehingga terkesan dihadapan masyarakat tanggung jawab yang diberikan terasa kurang.

Pegawai Bidang Tata Ruang harus menguasai perkembangan zaman sebaik mungkin, sehingga dapat membuat sistem pelayanan dengan baik, memikirkan variasi sistem pelayanan, membimbing masyarakat kepada pelayanan yang lebih baik, tanpa kehilangan kepercayaan terhadap masyarakat. Tanggung jawab penuh harus ditunjukkan dari pimpinan maupun pegawai Bidang Tata Ruang.

Disiplin

Hasil dari temuan diatas yang sudah peneliti sajikan sebelumnya sikap disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai Bidang Tata Ruang menunjukkan sikap yang belum maksimal, karena disiplin tidak hanya dilihat dari bagaimana anda mengerjakan pekerjaan yang diberikan saja tapi mengenai sikap kesadaran diri akan tepat waktu yang masih kurang itu juga merupakan

kedisiplinan. Jadi, makna disiplin tidak hanya tentang bagaimana cepat atau lambat menyelesaikan pekerjaan tapi juga bagaimana menyikapi arti kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan temuan diatas kinerja para pegawai Bidang Tata Ruang cenderung sering terlambat ketika mulai masuk kerja. Seperti contoh diatas masyarakat mengeluh akan keterlambatan kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan jam yang sudah di tentukan oleh kantor. Jadi, masalah kedisiplinan pegawai ini akan menjadi tugas berat bagi pimpinan untuk memperbaiki, karena disiplin juga masuk dalam konteks budaya kerja sehingga ketidaksesuaian ini yang harus lebih diperhatikan oleh pimpinan sebagai bentuk memperbaiki kinerja pegawai.

Kejujuran

Berdasarkan hasil temuan penelitian diatas mengetahui bahwa sikap kejujuran yang dimiliki oleh kinerja pegawai bidang Tata Ruang sudah cukup baik, peran mereka sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaan, tugas maupun melayani masyarakat bisa dibilang sesuai dengan tujuan budaya kerja itu sendiri, karena kejujuran merupakan bagian penting dari budaya kerja. Budaya kerja bukan hanya sebatas sebagai pedoman saja, budaya kerja merupakan juga sebuah bentuk sikap dari sekian banyaknya indikator yang tertera, seperti halnya kejujuran ini. Jadi, setiap pegawai maupun pimpinan wajib bersikap jujur atas pekerjaannya tanpa terkecuali, dengan begitu hasil kinerja yang ditunjukkan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur sipil negara meningkat tanpa adanya stigma yang jelek bagi aparatur sipil negara.

Komitmen

Hasil diatas mengetahui bahwa komitmen dalam kinerjanya yang ditunjukkan oleh pegawai Bidang Tata Ruang sudah cukup baik. Pegawai Bidang Tata Ruang melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah dibentuk oleh pimpinan setiap 3 bulan sekali, ini juga menunjukkan sebuah kinerja dari seorang pimpinan kepada pegawai juga bisa sebagai contoh bentuk komitmen yang dilakukan, karna cerminan dari kinerja pegawai adalah melalui pimpinannya itu sendiri. Bentuk komitmen kinerja yang pegawai lakukan setelah peneliti amati merupakan bagaimana cara mereka melayani masyarakat, membantu masyarakat, memberikan informasi yang informatif, melakukan kinerjanya dengan sungguh- sungguh apa yang di perintah oleh pimpinan. Bisa disimpulkan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Bidang Tata Ruang telah memenuhi syarat-syarat keberhasilan pengembangan budaya kerja, karena budaya kerja harus terkait dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah masalah yang di hadapi bersama oleh instansi atau unit organisasi.

Tegas

Berdasarkan hasil temuan peneliti diatas diukur melalui 5 indikator budaya kerja tanggung jawab, disiplin, jujur, komitmen dan tegas. Sikap tegas yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada pegawai cukup baik, dilihat dari penjelasan wawancara dengan Ibu Juniyanti selaku Kepala Bidang Tata Ruang beliau tegas kepada pegawai Bidang Tata Ruang, dengan ketegasan yang

dimiliki oleh seorang pimpinan bisa menjadi contoh untuk pegawai Bidang Tata Ruang kelak akan menjadi pimpinan. Jika disimpulkan kembali apa yang di katakan oleh ibu Juniyanti selaku Kepala Bidang Tata Ruang sikap tegas yang dimiliki oleh beliau guna mudah untuk mengontrol kinerja pegawai agar tidak melakukan tindakan yang semena-semena. bisa disimpulkan bahwa sikap yang ditunjukkan oleh ibu Juniyanti selaku Kepala Bidang Tata Ruang sudah cukup baik. Seperti yang di katakan pada poin pertama menjelaskan setiap pertanggung jawaban pegawai harus di laporkan kepada SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) itu juga merupakan bentuk sikap tegas yang ditunjukkan oleh ibu Juniyanti selaku Kepala Bidang.

Namun hasil berbeda ketika peneliti mewawancarai pak Triyanto selaku Kepala Seksi Perencanaan Tata Ruang, beliau memilih untuk lebih santai ketika menghadapi pegawainya, beliau lebih mengedepankan komunikasi yang baik kepada para pegawainya dengan begitu sikap yang diambil oleh beliau terkesan lebih santai, namun bila ada pegawai yang dirasa kinerjanya lambat beliau baru akan memberikan teguran.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti, kesimpulannya adalah bahwa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala bidang yang dilaksanakan oleh pegawai Bidang Tata Ruang sudah memasukkan nilai-nilai budaya kerja aparatur sipil negara namun kedisiplinan pegawai belum menunjukkan kesesuaian dengan nilai-nilai karakter yang seharusnya termuat dalam budaya kerja aparatur sipil negara. Nilai karakter yang dikembangkan dalam budaya kerja aparatur sipil negara tersebut hanya tanggung jawab, jujur, komitmen dan tegas.

Beberapa faktor pendukung pelaksanaan kinerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang. Faktor yang menjadi pendukung antara lain; prasarana dan sarana yang memadai, sumber daya manusia lengkap yang memenuhi semua tugas pokok dan fungsi Bidang Tata Ruang dan adanya saling bekerja sama antar pegawai di segala seksi.

Beberapa faktor penghambat pelaksanaan kinerja yang dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Bidang adalah faktor yang berasal dari kantor dan dari kondisi pegawai sendiri. Faktor yang menjadi penghambat dari kantor antara lain; faktor sistem WFH atau WFO yang mewajibkan beberapa pegawai harus bekerja dari rumah agar tidak menimbulkan kerumunan supaya penyebaran virus covid-19 dapat terhambat, keterbatasan rendahnya spesifikasi laptop yang dapat menghambat proses pembuatan permohonan karena membutuhkan spesifikasi laptop yang tinggi untuk membuka peta tata ruang.

Dengan demikian disarankan bahwa bagi pimpinan Kepala Bidang maupun Kepala Seksi, penelitian di atas masih ada yang perlu diperhatikan khususnya dalam hal kedisiplinan pegawai yang dirasa masih kurang disiplin ketika masuk kerja yang yang sesuai dengan jam kerja kantor. Memberikan ketegasan lebih dengan memberikan sebuah punishment lebih. Seperti hasil wawancara dengan ibu Juniyanti jika pertanggung jawaban tidak sesuai maka

tunjangan tidak akan diberikan. Saran peneliti untuk punishment kepada pegawai yang masih sering mengabaikan jam masuk kantor diberikan sebuah sanksi tertulis yang lebih berat namun juga memberikan pelajaran juga bagi pegawai tersebut. Banyak peneliti mengatakan bahwa punishment juga baik bagi pegawai untuk terdorong meningkatkan kedisiplinan. Disiplin merupakan budaya kerja yang tidak boleh untuk diabaikan, kedisiplinan merupakan sebuah cerminan bagi pegawai agar kinerja atau prospek kedepannya bisa menjadi lebih baik.

Bagi pegawai, disarankan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan kesadaran akan budaya kerja. Hal ini dapat direalisasikan dengan menjalankan 5 indikator budaya kerja tanggung jawab, disiplin, jujur, komitmen dan tegas yang dapat dijadikan ajang oleh pegawai untuk meningkatkan kinerja pada organiasasi.

Bagi Organisasi Birokrasi, untuk peralatan seperti spesifikasi komputer yang masih rendah saya sarankan untuk mengajukan kepada secretariat dinas untuk diperbarui.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 47.

Agusta, I. (2014). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif.

Dori Sandra Yudistira, F. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Hariyanto, D. (2016). Membangun Budaya Kerja Aparatur Negara Di Kabupaten Sidoarjo. *Open society conference, social and political challenges in industrialrevolution 4.0 (BNBB)*, 365-386.

Jimantoro, R. (2016). Analisis Penerapan Budaya Kerja Kaizen Pada PT Istana Mobil Surabaya Indah. *Agora*, 127-132.

Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 36-45.

Jurnal Masyarakat Telematika dan Informasi , 85-100.

Jurnal Studi Komunikasi dan Media, 1-11.

Pasolong, H. (2016). *Metode Penelitian Administrasi Publik.* Bandung: Alfabeta.

Raffie, D. S. (2018). Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.

Rijali, A. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah:* kinerja pegawai.

Rusmiarti, D. A. (2015). Analisis Difusi Inovasi dan Pengembangan Budaya *Jurnal Ilmu Dakwah*, 81.

Somantri, G. R. (2002). Memahami Metode Kualitatif. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 37-44.

Tjiong Fei Lie, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event

Planner. *Agora*.

Wilangun, T. O. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, 22-47.