

BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIIL NEGARA DI DINAS INSPEKTORAT KOTA KENDARI PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Muhammad Musyawir Marsaoly
NPP.30.1358

Asdaf Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara
Administrasi Pemerintahan Daerah
Email: muh.musyawir38@gmail.com

Pembimbing Skripsi: H. Ismunarta, S.sos., M.si

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): This research was conducted by taking into account the importance of organizational culture in improving apparatus performance. In creating a good organizational culture, it takes courage and innovation, attention to detail, work result orientation, team orientation and apparatus aggressiveness in order to achieve organizational goals. **Purpose:** The purpose of this study is to find out how organizational culture improves apparatus performance, what are the inhibiting factors and what efforts are made by inspectors to improve apparatus performance at the Inspectorate Office of Kendari City, Southeast Sulawesi Province. **Method:** This study used a qualitative research design with descriptive methods through an inductive approach. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation by collecting documents related to the research focus. Then the results of the research were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. **Results/Findings:** The findings obtained by the authors in this study are that in general organizational culture in improving the performance of ASN Inspectorate of Kendari City is successful. Inspectors in their leadership have been able to become role models for subordinates, provide motivation and encouragement, provide input and directions, supervise apparatus, impose sanctions on apparatus who lack discipline, accommodate the aspirations of subordinates, and are able to give orders in clear and easy-to-understand language. However, in practice there are still obstacles that are still found, among others, there are several apparatus who commit violations and lack of apparatus awareness of discipline, the Inspector's award/reward is not yet optimal, and the supporting facilities are incomplete. **Conclusion:** Improving the performance of ASN which is influenced by organizational culture has gone well even though there are several obstacles but it is hoped that organizational culture can continue to be optimized so that it can improve the performance of apparatus in the Inspectorate of Kendari City, Southeast Sulawesi Province.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Apparatus

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian dilakukan dengan memperhatikan arti penting budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur. Dalam menciptakan budaya organisasi yang baik, dibutuhkan keberanian dan inovasi, perhatian secara detail, orientasi hasil kerja, orientasi tim dan keagresifan aparatur dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur, apa saja faktor penghambat serta upaya apa yang dilakukan Inspektur dalam meningkatkan kinerja aparatur di Dinas Inspektorat Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian. Kemudian hasil penelitian dianalisa melalui langkah reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini bahwa secara umum budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN Inspektorat Kota Kendari berhasil. Inspektur dalam kepemimpinannya telah mampu menjadi teladan bagi bawahan, memberikan motivasi dan dorongan, memberikan masukan dan arahan, melakukan pengawasan terhadap aparatur, memberikan sanksi kepada aparatur yang kurang disiplin, menampung aspirasi bawahan, serta mampu untuk memberikan perintah dengan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala yang masih ditemukan antara lain ada beberapa aparatur yang melakukan pelanggaran dan kurang kesadaran aparatur akan disiplin, belum optimalnya pemberian penghargaan/reward oleh Inspektur, serta belum lengkapnya fasilitas penunjang. **Kesimpulan:** Peningkatan kinerja ASN yang dipengaruhi oleh budaya organisasi telah berjalan dengan baik meskipun terdapat beberapa kendala tetapi diharapkan budaya organisasi dapat terus dioptimalkan sehingga mampu meningkatkan kinerja aparatur di Inspektorat Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Aparatur

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan aura positif bagi organisasi untuk senantiasa optimal dalam bekerja. Pemimpin organisasi perlu mengenal dan menerapkan prinsip yang dapat menciptakan budaya organisasi yang baik dimana nantinya dapat memacu anggota untuk menghasilkan kinerja maksimal. Kekuatan budaya organisasi terlihat dari cara ASN memandang budaya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya, yang diinterpretasikan melalui dedikasi, kreativitas, kompetensi, disiplin, dan komitmen yang tinggi. Semakin baik budaya organisasi maka bisa menunjang kinerja dari aparatur.

Sutrisno (2010:4) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tak kasat mata dan dapat mendorong orang-orang untuk bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan organisasi, sebaliknya jika budaya organisasi lemah, maka untuk mencapai tujuan organisasi akan mengalami hambatan-hambatan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat,

nilai-nilai yang dianut bersama itu dipahami dengan begitu dalam dan diperjuangkan oleh banyak anggota organisasi. William & Merle (2004) berpendapat bahwa budaya adalah seperangkat aturan dan norma yang telah dimiliki bersama oleh para anggota masyarakat.

Seorang ASN dengan etos kerja, punya kemampuan, dan semangat, serta disiplin yang tinggi akan menghasilkan efisiensi kerja yang sebanding yang akan berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Bila kesadaran diri telah ada memungkinkan ASN untuk bertindak secara sukarela tanpa ada rasa tertekan ataupun pengawasan dari atasan sehingga memacu umpan balik yang baik dari ASN kepada organisasi. Aspek kedisiplinan berupa absensi, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tanggap, rasa hormat dan loyalitas kepada rekan kerja dan pimpinan.

Peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil tercantum dalam Pasal 1 Ayat (1) yang menyatakan bahwa : Disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

Dinas Inspektorat Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang pengawasan daerah sesuai dengan ketentuan Peraturan Walikota Kendari Nomor 33 Tahun 2012 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Inspektorat Kota Kendari ditegaskan bahwa Inspektorat Kota Kendari adalah lembaga pengawas internal pemerintah daerah yang memiliki kedudukan dimana Inspektorat daerah merupakan unsur pelaksanaan, tugas, fungsi, tanggung jawab dan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang pengawas penyelenggara Pemerintah Daerah yang dalam struktur organisasinya dipimpin oleh seorang kepala yang disebut inspektur yang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan Sekretaris Daerah.

Diketahui bahwa cukup banyaknya pegawai yang bekerja di Dinas Inspektorat Kota Kendari. Jumlah Pegawai Negeri Sipil lebih banyak dari tenaga honorer yang ada di Dinas Inspektorat Kota Kendari.

Kondisi tingkat pendidikan pada masing-masing pegawai akan berpengaruh terhadap profesionalitas kerja yang dihasilkannya. Pegawai dengan latar belakang SMA akan berbeda kualitasnya dengan pegawai dengan latar belakang sarjana. Kemudian dikatakan oleh Supriyanto (2009:273) "Untuk memiliki kemampuan profesional tentu tidak cukup hanya dengan menggantungi gelar pendidikan S1 atau S2 saja, namun perlu ditambah dan digembleng di pendidikan dan pelatihan yang terus menerus, serta ditambah berbagai pengalaman di bidangnya". Maka dari itu pemerintah daerah perlu memperhatikan kembali peningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan peningkatan kinerja ASN di Inspektorat Kota Kendari ini. WaliKota Kendari memberikan apresiasi atas capaian kinerja inspektorat pada tahun 2021, dimana dari rencana 473 proyek pengawasan, telah terealisasi sebanyak 451 proyek dengan jumlah dana yang diawasi kurang lebih 1,389 triliun, saya berharap capaian kinerja inspektorat kota kendari dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan. Dari hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan masih terdapat aparatur yang masih kurang kedisiplinannya, seperti halnya masih

terdapat aparatur yang terlambat masuk kantor dan pulang cepat, dan kurangnya aparatur menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP dan ketentuan yang berlaku, dan masih adanya aparatur yang mendahulukan kepentingan pribadi dibanding organisasi. Beliau melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberi keleluasaan untuk beraktifitas lainnya kepada pegawai apabila pekerjaan mereka telah selesai tepat waktu seperti pemberian reward kepada yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dalam satu upaya tersebut Kepala Inspektur mencoba menanamkan satu kebiasaan dalam organisasinya, yaitu mendahulukan tugas organisasi daripada kepentingan pribadi. Satu dan serangkaian kebiasaan lainnya yang mulai diajarkan oleh Kepala Inspektur kepada pegawainya akan menjadi sebuah norma-norma yang akan dipegang teguh dan dilaksanakan oleh pegawai. Inilah yang disebut budaya organisasi dimana isinya berupa norma-norma yang menjadi dasar dalam berperilaku di organisasi tersebut.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan dengan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dimana penelitian terdahulu yang pertama yakni dilakukan oleh Rahim Amir (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum dan Keuangan Provinsi Gorontalo”. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja ASN di Biro Umum dan Keuangan Provinsi Gorontalo. Penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mampu memberikan kinerja yang baik untuk ASN dalam bekerja. Kemudian penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh La Joko (2015) menemukan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Kabupaten Wakatobi berdasar hasil perhitungan peneliti adalah 5% saja. Beliau berpendapat bahwa Budaya Organisasi sudah baik namun perlu ditingkatkan dalam hal pemberian *reward* dan *punishment* akan membantu dalam meningkatkan kinerja ASN. Penelitian terdahulu yang ketiga yakni dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012) budaya organisasi para pegawai instansi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar dapat dikategorikan baik. Demikian pun hasil kuesioner kinerja para pegawai/responden sebagian besar cenderung memberikan jawaban dengan pilihan kategori baik terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai artinya para pegawai instansi Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar memiliki kinerja dengan kategori tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana lokus penelitian yang dipilih berbeda baik jenis instansi maupun provinsinya. Selain itu pada tiga penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, penelitiannya rata-rata menggunakan jenis penelitian Kuantitatif karena ingin melihat pengaruh. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan konteks budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja ASN di Inspektorat Kota Kendari.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara, serta untuk mengetahui dan mendeskripsikan hambatan dan juga upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Dinas Inspektorat Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara.

II. METODE

Pada penelitian ini metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Creswell berpendapat bahwa penelitian kualitatif memiliki tujuan yang mencakup informasi tentang fenomena yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan dalam lokasi penelitian dan penelitian (Gunawan, 2013). Penelitian kualitatif bersifat deskriptif menurut Creswell (2014:93) merupakan data dalam bentuk kata-kata atau gambar-gambar dari pada data dalam bentuk angka-angka. Adapun pendekatan induktif menurut Nazir (2011:166) pendekatan induktif adalah "Cara berpikir untuk memberikan alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum. dalam pendekatan induktif penarikan kesimpulannya bersifat umum dengan berpijak dari keadaan yang bersifat khusus.

Informan yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 6 orang. Peneliti akan menjadi instrument kunci yang dimulai dari penetapan focus penelitian, menentukan informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, penafsiran data, serta membuat kesimpulan atas apa yang ditemukan dilapangan. Dalam penelitian ini instrumen penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di lokus penelitian yaitu Dinas Inspektorat Kota kendari Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam melakukan penyusunan analisis data penulis mengambil acuan pada tahapan menurut Miles & Huberman (2014) mendeskripsikan analisis data kualitatif yang dilakukan melalui *Data Reduction (Reduksi Data)*, *Data Display (Penyajian Data)*, dan *Conclusion Drawing (Penarikan Kesimpulan)*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Budaya Organisasi

1. Inovasi dan Keberanian

– Inovasi Dalam Bekerja

Pemberian inovasi dapat membuat kreatifitas dan semangat kerja aparatur dalam menciptakan hal baru sehingga dapat memberikan disiplin kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja aparatur. Inspektur Juga menciptakan aplikasi pelayanan yang bernama E-Proksi tujuan dari aplikasi ini agar Inspektur bisa memantau pelayanan , tamu yang berkunjung dan laporan yang masuk secara elektronik jadi akan mempermudah Inspektur dalam melihat kinerja ASN di Inspektorat Kota Kendari

– Berani Mengambil Resiko

Inspektur Inspektorat Kota Kendari berani mengambil resiko dalam menentukan keputusan maupun kebijakan yang dibuatnya sebab Inspektur bertanggung jawab dari setiap nota tugas maupun hasil dari laporan pemeriksaan yang telah dilakukan.

2. Perhatian secara detail

Inspektur Inspektorat Kota Kendari adalah orang yang teliti memperhatikan apa yang dikerjakan oleh aparatur. Adanya perhatian ini menjadikan aparatur semakin disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta menghindari adanya kesalahan yang akan dilakukan dan juga memastikan segala pekerjaan aparatur telah berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian program kerja bisa terarah dan terkendali.

3. Orientasi Hasil Kerja

Inspektorat Kota Kendari telah mendapatkan pencapaian yang membanggakan yang berarti memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan mampu membawa keberhasilan bagi organisasi

4. Orientasi Tim

Inspektorat Kota Kendari sudah melaksanakan tugas secara berkelompok dan sudah dibagi tiap kelompok itu memiliki tugas masing masing maka jika kelompok tersebut akan melakukan pengawasan akan bersama menyelesaikan kepentingan kelompoknya bukan hanya individu melainkan secara berkelompok untuk kepentingan organisasi.

5. Kemantapan

Inspektorat Kota Kendari Aparatur sudah bekerja sesuai dengan SOP yang proses penyelenggaraan administrasi perkantoran berupa cara melakukan pekerjaan, waktu pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aparatur yang berperan dalam kegiatan

6. Keagresifan

– Inisiatif Dalam Bekerja

Inspektorat Kota Kendari aparaturnya sudah bersikap cepat dan punya kemauan untuk bekerja menyelesaikan tugasnya. Namun ada juga beberapa yang masih bersantai dan tidak merespon cepat

– Kehadiran

tingkat kehadiran aparaturnya yang tinggi dapat menunjukkan bahwa aparaturnya mempunyai etika kerja yang baik dan sikap profesionalitas dalam bekerja.

– Ketepatan Waktu Hadir

Inspektorat Kota Kendari sudah memiliki tingkat kehadiran yang cukup baik dengan hadirnya Aparatur di seluruh kegiatan, program maupun tugas dapat berjalan baik agar tujuan organisasi tercapai. Namun masih terdapat beberapa aparaturnya yang telat masuk kantor hal ini pastinya mempengaruhi kinerja dari Aparatur di Inspektorat Kota Kendari.

– Alasan Ketidak Hadir

Pelaksanaan apel pagi mempermudah Inspektur dalam mengecek kehadiran aparaturnya sehingga aparaturnya yang tidak hadir dapat teridentifikasi. Kemudian adanya absensi kehadiran aparaturnya secara Online melalui aplikasi E-proksi di Inspektorat dijadikan sebagai alat bantu untuk melihat kinerja aparaturnya terkait kehadiran kerja. Karena melalui absensi bisa dilihat ada berapa banyak aparaturnya yang hadir, yang tidak hadir dan yang terlambat. Absensi aparaturnya diisi oleh setiap aparaturnya dengan cara *barcode* menggunakan *Handphone* aparaturnya yang dilakukan setelah pelaksanaan apel pagi. Meskipun begitu tidak dapat menjamin sepenuhnya kehadiran aparaturnya dapat dikontrol, karena aparaturnya masih kurang kesadaran akan tanggung jawabnya.

7. Kepatuhan Terhadap Perintah

Aparatur Inspektorat Kota Kendari mempunyai tingkat loyalitas dan korespekan yang baik. Mereka menerima setiap perintah yang diterima. Adanya penetapan prinsip hierarki oleh lembaga Dinas, menuntun agar setiap arahan tetap dilaksanakan, terkait apa yang menjadi kebijakan dan perintah. Hal ini dapat dilihat dari respon aparaturnya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Serta adanya inisiatif yang baik dari aparaturnya dalam pelaksanaan tugas.

8. Kepatuhan Terhadap Aturan

– Komitmen Melaksanakan Aturan

Pada setiap pengambilan apel pagi Inspektur senantiasa mengingatkan aparaturnya untuk taat terhadap aturan, dengan menaati setiap ketentuan yang berlaku. Selanjutnya kepada aparaturnya yang melanggar aturan akan dijatuhi hukuman dan yang baik akan diberikan reward.

– Tingkat Pelanggaran

Idealisme yang dimiliki aparaturnya belum optimal. Karena masih terdapat beberapa aparaturnya yang masih melakukan pelanggaran. Hal ini dapat dilihat dari adanya aparaturnya yang bersikap acuh terhadap aturan dengan ketidaksadarannya melanggar aturan jam kerja, tidak berpakaian dinas yang rapih, terlambat masuk kantor dan pulang sebelum waktu yang ditentukan.

9. Produktivitas Kerja

– Hasil Kerja

Aparatur Inspektorat Kota Kendari sudah dinilai baik dalam melakukan pekerjaannya mulai dari menyusun data, menyelesaikan laporan, mengurus administrasi, surat menyurat. Walaupun begitu Inspektorat Kota Kendari masih perlu memberikan pelatihan maupun pendidikan kepada aparatur mengingat masih sedikitnya aparatur yang pernah mengikuti diklat, sehingga aparatur semakin mengerti tugas pokok dan fungsi dari masing-masing jabatannya.

– Kualitas Kerja

Aparatur Inspektorat Kota Kendari memiliki semangat kerja yang baik yang cukup baik, hal ini didukung oleh usaha yang dilakukan aparatur dengan sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target dan batasan waktu yang telah ditetapkan. Dengan berjalannya hal ini maka dapat dinilai bahwa baiknya kinerja aparatur dapat terjadi karena didukung oleh pembinaan yang tepat dari pimpinan. Fasilitas kantor erat kaitannya dalam mempengaruhi produktivitas aparatur. Fasilitas kerja mendukung aparatur dalam bekerja. Fasilitas yang tersedia membantu aparatur dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan dan bekerja secara lebih produktif. Fasilitas kerja Kantor Inspektorat Kota Kendari sudah cukup memadai, akan tetapi ada beberapa peralatan kantor yang mengalami kerusakan sehingga menjadi salah satu penghambat dalam pelaksanaan kerja dan tugas aparatur dan berdampak terhadap produktivitas kerja

3.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur

1. Kesadaran Aparatur Rendah

Masih ditemukan ada aparatur yang tidak menggunakan pakaian dinas sesuai ketentuan. Selain itu terdapat aparatur yang terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor saat jam kerja, untuk kepentingan pribadi seringkali aparatur keluar kantor sehingga mempengaruhi pelaksanaan penyelenggaraan kerja di kantor. Beberapa pegawai yang tidak tertib terhadap aturan serta belum semua aparatur di Kantor Inspektorat Kota Kendari bekerja dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya. Untuk itu, kurangnya kesadaran aparatur ini membutuhkan dorongan dari dirinya sendiri yang harus merubah sikap dan pola perilakunya untuk menuju kearah yang lebih baik. Karenatanpa adanya kesadaran pribadi maka segala usaha yang dilakukan oleh orang sekitar, pimpinan maupun organisasi juga tidak akan membuahkan hasil apapun atau dapat dinilai sia-sia apabila pribadi yang bersangkutan menolak untuk berubah.

2. Fasilitas Kerja

Inspektorat Kota Kendari sudah mempunyai sarana prasarana yang cukup baik seperti bangunan kantor yang cukup baik dan rapih (termasuk tata ruang, dekorasi, kebersihan dan keindahan kantor), tersedianya transportasi kendaraan, perangkat komputer, printer, meja, kursi dan lainnya. Akan tetapi beberapa dari fasilitas tersebut sudah mengalami kerusakan. Sehingga keterbatasan tersebut

dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas maupun pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu sarana prasana yang kurang harus diperbaharui kembali.

3. Tempat tinggal aparatur

Tempat tinggal aparatur dengan lokasi kantor dinas maka sebagian dari aparatur mempunyai lokasi tempat tinggal yang agak jauh dari lokasi kantor dinas. Hal ini juga didukung dengan jumlah transportasi kendaraan umum yang minim dan masih jarang di beberapa wilayah tempat tinggal aparatur. Sehingga tentunya menjadi kendala yang dapat memungkinkan aparatur untuk datang terlambat ke kantor.

3.3 Upaya-Upaya dalam mengatasi Faktor-Faktor Penghambat Dalam meningkatkan Kinerja Aparatur

1. Pemberian Keteladanan dari Inspektur

Salah satu contoh keteladanan yang ditunjukkan oleh Inspektur Inspektorat Kota Kendari kepada aparaturnya adalah sifat yang ramah, dalam hal ini Inspektur mampu untuk membangun komunikasi yang baik dengan bawahannya. Inspektur menjalin hubungan kekeluargaan dengan menekankan rasa saling menghormati dan menghargai serta menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekompakan sehingga terciptalah suasana kantor yang harmonis, dan juga Inspektur selaku pimpinan melakukan tegur sapa dan menunjukkan etiket baiknya kepada masyarakat yang datang ke kantor, Selain itu Inspektur Inspektorat Kota Kendari sudah mampu menunjukkan kepedulian dirinya kepada aparatur dengan memberikan motivasi kepada aparatur agar senantiasa menjalankan tugas dengan baik dan amanah.

2. Pemberian Sanksi

Inspektur Inspektorat Kota kendari dalam kepemimpinannya memberikan sanksi berupa teguran baik lisan maupun tulisan, penundaan kenaikan pangkat hingga penahanan kenaikan gaji kepada aparatur yang melakukan indisipliner. Pemberian sanksi ini dilakukan dengan tujuan agar aparatur yang melakukan kesalahan atau pelanggaran dapat merasakan efek jera, sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama serta sebagai warning atau peringatan kepada aparatur lainnya agar tidak melakukan kesalahan yang serupa. Dengan demikian dapat meminimalisir tingkat pelanggaran sehingga kinerja aparatur semakin membaik.

3. Menciptakan Kondisi Lingkungan Kerja yang Nyaman

Menciptakan suasana kantor yang kondusif merupakan motivasi agar aparatur bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Di Inspektorat Kota Kendari lingkungan suasana kerja dapat dilihat dengan adanya hubungan kerja yang baik, semangat kerja sama dan gotong royong, serta adanya hubungan ikatan kekeluargaan di Inspektorat Kota Kendari.

3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, penulis mendapati faktor-faktor penghambat budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja ASN di Inspektorat Kota Kendari, hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Dimana pada penelitian-penelitian terdahulu memfokuskan terhadap pengaruh dari budaya organisasi itu sendiri. Pada penelitian ini, penulis focus pada penerapan budaya organisasi serta faktor penghambat dan Upaya untuk mengatasinya.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja para aparatur sipil negara untuk mencapai kerjasama tim. Adanya faktor penghambat yang mempengaruhi budaya organisasi dalam proses peningkatan kinerja ASN yang ada di kota Kendari. Upaya inspektur dalam mengatasi faktor-faktor penghambat dilakukan dengan cara pemberian keteladanan, pemberian sanksi dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi saja dengan analisis data menggunakan Teknik dari Miles dan Hubberman.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Budaya Organisasi untuk meningkatkan kinerja ASN di Inspektorat kota Kendari guna menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Inspektur Inspektorat Kota Kendari beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan menyukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Amir, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Biro Umum dan Keuangan Provinsi Gorontalo*.
- Creswell, J. W. (2014). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Belajar.
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. PT Bumi Aksara.

CONTOH FORMAT/TEMPLATE RINGKASAN SKRIPSI PRAJA YANG DIDEPOSITKAN KE REPOSITORY IPDN: Mohon Ringkasan Skripsi Anda dapat disesuaikan dengan BAB/SUB BAB yang DI BLOK TEBAL. Buat sebaik mungkin karena akan dipublikasikan secara online di <http://eprints.ipdn.ac.id/> dan memungkinkan tulisan Sodara/i akan dibaca oleh Civitas Akademika Universitas lain/Peneliti/pembaca secara Global.

Joko, L. (2015). *Pengaruh Peranan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor BappedA KABUPATEN Wakatobi Sulawesi Tenggara*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Miles, M. B., & Huberman, M. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook*. In USA: Sage Publications.

Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian, Cetakan Ke Tujuh*. Penerbit Ghalia Indonesia.

Pratiwi, R. (2012). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang makassar. *Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin*.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.

Supriyanto, B. (2009). *Manajemen Pemerintahan*. CV Media Berlian.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

William, R. K., & Merle, J. C. (2004). *Mawhinney Thomas C. In Handbook of Organizational Performance (Terjemahan)*.

