



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 10139-10150

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Sukomanunggal

Elly Meidiana Rahmawati<sup>1✉</sup>, Deasy Arieffiani<sup>2</sup>

Universitas Hang Tuah

Email: [ellyameydi@gmail.com](mailto:ellyameydi@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam peningkatan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Sukomanunggal. Budaya kerja yang positif seharusnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Bagian Organisasi sangat penting dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja yang baik, yang berdampak signifikan terhadap kinerja ASN. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN meliputi kemampuan, motivasi, dan penerapan teknologi informasi. Strategi peningkatan kinerja ASN meliputi pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif, dan pengembangan budaya organisasi yang mendukung. Dengan adanya upaya ini, diharapkan dapat tercipta birokrasi yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Evaluasi kinerja dilakukan secara transparan dan objektif untuk memastikan ASN dapat mencapai standar yang ditetapkan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Aparatur Sipil Negara, Bagian Organisasi, Budaya Kerja*

## Abstract

This study aims to analyze the role of the Organization of the Regional Secretariat of the city of Surabaya in improving the work culture of the State Civil apparatus (ASN) in the District Sukomanunggal. A positive work culture should be able to create a conducive work environment, motivate employees, and increase organizational effectiveness. The research method used in this article is descriptive qualitative, with data collection techniques through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results showed that the role of the organization is very important in the implementation of the values of a good work culture, which has a significant impact on the performance of ASN. Factors affecting ASN performance include ability, motivation, and application of Information Technology. ASN performance improvement strategies include ongoing training, incentives, and the development of a supportive organizational culture. With this effort, it is expected to create a more efficient, transparent, and responsive bureaucracy to the needs of the community. Performance evaluation is carried out in a transparent and objective manner to ensure that ASN can achieve the set standards and provide optimal services to the community.

Keyword: *Civil Servant, Organization, Work Culture*

## PENDAHULUAN

Budaya kerja merupakan elemen penting dalam suatu organisasi yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja secara keseluruhan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja karyawan, tingkat tidak hadir yang tinggi, dan rendahnya produktivitas. Budaya kerja dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting karena ASN merupakan tulang punggung pemerintahan yang melaksanakan kebijakan publik dan pelayanan kepada masyarakat, baik itu dari kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Di lingkungan Kecamatan Sukomanunggal, peningkatan kinerja ASN menjadi prioritas demi terwujudnya pelayanan publik yang efisien dan efektif. Mardiasmo (2018) menyatakan bahwa ASN adalah abdi negara yang menempati jabatan fungsional dan jabatan struktural dalam suatu instansi pemerintah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya. Sekretariat Daerah merupakan sebuah organisasi milik pemerintah yang memiliki peran cukup penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di tingkat daerah. Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah sendiri memiliki tugas

untuk melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi.

Budaya kerja juga memiliki dampak yang sangat besar terhadap pengalaman, motivasi, serta produktivitas pada setiap pegawai. Suatu organisasi dengan budaya kerja yang positif mampu menciptakan kesan kepada setiap pegawainya dan merasa diapresiasi sehingga termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, apabila budaya kerja yang tidak baik maka akan menciptakan ketegangan, kebingungan, serta pengurangan hasil kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2013) menekankan bahwa budaya kerja terdiri dari sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya ini mencakup berbagai elemen seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya memegang peranan penting dalam kelangsungan nilai – nilai budaya kerja yang merupakan poros penting dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing organisasi perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kecamatan Sukomanunggal maupun oleh individu – individu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di wilayah tersebut. Adapun monitoring serta evaluasi pada akhir tahun merupakan program rutin bagi organisasi yang ditujukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan pemerintahan. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya menjadi penentu terhadap peningkatan nilai – nilai budaya kerja pegawai di lingkungan pemerintah Kecamatan Sukomanunggal.

Struktur organisasi merujuk pada kerangka formal di mana pekerjaan organisasi dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Struktur menentukan bagaimana peran, kekuasaan, dan tanggung jawab dialokasikan, dikendalikan, dan dikoordinasikan, serta bagaimana informasi mengalir antar tingkat manajemen, (Daft, 2008). Peran organisasi terdiri dari serangkaian perilaku yang diharapkan dari individu berdasarkan posisi mereka dalam struktur organisasi. Peran ini memberikan pedoman bagaimana individu seharusnya berperilaku untuk memenuhi tujuan organisasi, (Jones, 2010). Organisasi berperan sebagai mekanisme yang mengoordinasikan berbagai aktivitas dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran ini mencakup pengaturan struktur organisasi, pengembangan budaya organisasi, dan penerapan strategi yang efektif (Hani Handoko, 2001).

Artikel ini akan membahas pentingnya peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam peningkatan kinerja ASN di lingkungan pemerintahan Kecamatan Sukomanunggal, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, serta strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan yang ada. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran Bagian Organisasi dan upaya peningkatan kinerja ASN, diharapkan dapat tercipta birokrasi yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk memahami dan menganalisis peran Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya dalam meningkatkan budaya kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Sukomanunggal. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Lexy J. Moleong, 2018). Menurut Sugiyono, 2018 dalam (Tarigan et al., 2024) Penelitian deskriptif kualitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena yang terjadi di lapangan secara mendalam dan detail. Metode ini memfokuskan pada analisis kualitatif data, yang berarti peneliti lebih memperhatikan makna, persepsi, dan interpretasi subjektif dari informasi yang diperoleh daripada mengukur fenomena secara kuantitatif. Pendekatan ini sering digunakan untuk mengeksplorasi atau menjelaskan suatu masalah atau situasi yang kompleks, serta untuk memahami konteks, proses, dan pengalaman individu atau kelompok.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sukomanunggal serta Kantor Kelurahan dibawah naungan Kecamatan Sukomanunggal. Subjek penelitian terdiri dari ASN yaitu Pegawai negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Kantor Kecamatan Sukomanunggal dan Kelurahan dibawah naungan Kecamatan Sukomanunggal serta pejabat struktural dan fungsional di Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Surabaya. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Wawancara dan Observasi Partisipatif. Wawancara dilakukan kepada ASN di lingkungan Kecamatan Sukomanunggal untuk memperoleh data secara detail mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi terkait dengan budaya kerja serta peran Bagian Organisasi. Observasi partisipatif dilakukan dengan cara peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari – hari ASN di lingkungan Kecamatan Sukomanunggal. Hal ini

bertujuan untuk mengamato secara langsung terhadap budaya kerja yang berlaku, interaksi pegawai, serta implementasikebijakan dan program yang diterapkan oleh Bagian Organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Bagian Organisasi Terhadap Peningkatan Budaya Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Sukomanunggal

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi instansi-instansi pemerintah melalui pembuatan kebijakan yang mendukung, alokasi sumber daya, dan sistem evaluasi yang transparan. Peran ini penting untuk memastikan bahwa instansi-instansi tersebut dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas (Nasution, 2000). Peran pemerintah terhadap instansi-instansi publik adalah untuk menetapkan kerangka kerja yang jelas dan memberikan arahan strategis. Ini termasuk merumuskan visi dan misi, menetapkan target kinerja, serta melakukan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa instansi-instansi tersebut dapat berfungsi secara optimal dalam melayani masyarakat (Hani Handoko, 2001).

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN di Kecamatan Sukomanunggal

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, khususnya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sangat krusial karena berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi pemerintahan daerah. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam organisasi pemerintahan daerah karena mereka memengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan instansi. SDM aparatur memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya, seperti sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang variatif, sehingga memerlukan pendekatan manajerial yang khusus untuk setiap individu. Oleh karena itu, organisasi memiliki tanggung jawab untuk secara aktif meningkatkan kinerja pegawainya.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sangat signifikan. Menurut Tika (2012), budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai (values) yang dimiliki oleh sebuah organisasi dan dipahami serta dirasakan oleh seluruh anggotanya. Penelitian oleh Arianty (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, artinya nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi dapat berdampak positif terhadap bagaimana pegawai bekerja dan hasil yang dicapai. Sebaliknya, Koesmono (2007) juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan

kinerja pegawai secara efektif.

Namun, penelitian oleh Nurhayati dan Herminingsih (2018) memberikan hasil yang berbeda dari temuan sebelumnya. Penelitian mereka menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam beberapa kasus, budaya organisasi mungkin tidak selalu berdampak langsung pada kinerja pegawai, atau ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin berperan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

#### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Menurut Mangkunegara (2000) dalam Kanestren (2009), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang juga relevan dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN). Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja ASN di instansi pemerintahan.

Faktor pertama adalah kemampuan, yang terbagi menjadi dua aspek utama: kemampuan potensi dan kemampuan nyata. Dalam konteks ASN, kemampuan potensi merujuk pada kecerdasan dasar dan bakat alami yang dimiliki oleh pegawai, yang dapat memengaruhi kemampuannya untuk mempelajari tugas-tugas baru dan berkembang dalam perannya. Kecerdasan ini memberikan indikasi awal tentang seberapa cepat ASN dapat beradaptasi dan mempelajari keterampilan baru yang diperlukan untuk pekerjaan mereka. Di sisi lain, kemampuan nyata mencakup pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh melalui pendidikan formal dan pengalaman kerja. Untuk memastikan kinerja ASN yang optimal, penting bahwa mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kelebihan mereka. Penempatan yang tepat memungkinkan ASN untuk menerapkan keterampilan mereka secara maksimal dan berkontribusi efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi, seperti memberikan layanan publik yang berkualitas dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

Faktor kedua adalah motivasi, yang sangat mempengaruhi seberapa efektif ASN dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi berhubungan dengan sikap atau attitude pegawai terhadap pekerjaan dan situasi yang mereka hadapi. ASN yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terfokus dan berkomitmen untuk mencapai tujuan kerja mereka. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang mengarahkan energi dan usaha ASN untuk mencapai hasil yang diinginkan, seperti meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan menyelesaikan tugas administratif dengan baik. Motivasi bukan hanya tentang keinginan

untuk sukses, tetapi juga tentang bagaimana ASN memandang dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang kuat dapat membantu ASN mengatasi hambatan, menghadapi masalah dengan lebih baik, dan meningkatkan produktivitas mereka. Dengan motivasi yang tepat, ASN dapat berkontribusi lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

### Strategi Peningkatan Kinerja ASN

Strategi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut David (2011), strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Nilasari (2014) menyebutkan bahwa strategi terdiri dari tindakan terintegrasi yang dirancang untuk memanfaatkan kompetensi inti dan meraih keunggulan bersaing. Ini melibatkan penggunaan kreatif dari sumber daya manusia untuk mencapai hasil optimal dan memanfaatkan pengetahuan serta keterampilan tim guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja, strategi harus dirancang dengan cermat menggunakan berbagai indikator yang dapat memastikan peningkatan kinerja. Menurut Moorhead dan Chung/Meggison, seperti yang diuraikan oleh Sugiono (2009), terdapat enam indikator penting yang diperlukan untuk mengatasi masalah kinerja ASN, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*);
- b. Kuatitas Pekerjaan (*Job Knowledge*);
- c. Kerjasama Tim (*Teamwork*);
- d. Kreativitas (*Creativity*);
- e. Inovasi (*Inovation*);
- f. Inisiatif (*Initiatif*).

Setiap indikator tersebut harus diukur dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat mencapai standar yang ditetapkan. Pengukuran yang kontinu akan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan kinerja individu maupun tim. Misalnya, dalam aspek kualitas pekerjaan, perlu adanya evaluasi yang sistematis terhadap output kerja untuk memastikan kesesuaiannya dengan standar yang telah ditetapkan.

Pendekatan lain yang efektif dalam meningkatkan kinerja ASN adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan (Puspita, 2018). Pelatihan ini tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Dengan demikian, ASN akan memiliki kompetensi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain pelatihan, pemberian insentif juga dapat menjadi motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Insentif ini bisa berupa

penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, atau kesempatan untuk mengikuti program pengembangan profesional. Pemberian insentif yang adil dan transparan akan mendorong ASN untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi salah satu strategi penting dalam peningkatan kinerja ASN. Sistem informasi manajemen yang terintegrasi akan memudahkan proses monitoring dan evaluasi kinerja. Selain itu, teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik yang diberikan oleh ASN. Budaya organisasi yang mendukung juga sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN. Budaya yang mendorong inovasi, kerjasama, dan akuntabilitas akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Untuk itu, pemimpin organisasi harus mampu menciptakan dan memelihara budaya kerja yang kondusif. Selanjutnya, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki sistem reward and punishment yang jelas. Sistem ini akan membantu memastikan bahwa kinerja yang baik mendapatkan apresiasi, sementara kinerja yang kurang optimal mendapatkan pembinaan atau tindakan perbaikan. Dengan adanya sistem ini, ASN akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Dalam implementasi strategi peningkatan kinerja, peran pemimpin sangat krusial. Pemimpin harus mampu mengarahkan dan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Kepemimpinan yang inspiratif dan visioner akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Evaluasi kinerja juga perlu dilakukan secara transparan dan objektif. Setiap ASN harus mengetahui indikator dan standar kinerja yang harus dicapai. Feedback yang konstruktif dan terus-menerus sangat diperlukan untuk perbaikan berkelanjutan. Kolaborasi antarunit dan antarinstansi juga penting dalam peningkatan kinerja ASN. Kerjasama yang baik akan menciptakan sinergi yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Pertukaran informasi dan best practices antarunit akan sangat membantu dalam mencapai kinerja yang optimal. Komitmen seluruh pihak dalam organisasi sangat diperlukan untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan. Semua anggota organisasi harus memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pencapaian tujuan bersama. Komitmen ini harus dijaga dan ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif dan berkelanjutan.

Peran teknologi informasi yang diterapkan oleh bagian organisasi dalam mendukung peningkatan budaya kinerja ASN di Kecamatan Sukomanunggal

Teknologi informasi memainkan peran penting dalam mendukung peningkatan budaya kinerja ASN di Kecamatan Sukomanunggal. Bagian organisasi telah mengimplementasikan berbagai sistem dan alat berbasis teknologi untuk memastikan

bahwa semua proses berjalan efisien dan efektif. Penerapan teknologi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan akuntabel (Sappara, 2022). Dengan sistem informasi yang terintegrasi, pemantauan kinerja ASN dapat dilakukan secara real-time, memungkinkan identifikasi cepat terhadap area yang memerlukan perbaikan.

Salah satu aspek penting dari penerapan teknologi informasi adalah digitalisasi dokumen dan alur kerja. Hal ini memungkinkan ASN untuk mengakses dan mengelola informasi dengan lebih mudah dan cepat (Purwanto, 2020). Proses pengarsipan yang sebelumnya memakan waktu kini menjadi lebih efisien, sehingga waktu yang sebelumnya digunakan untuk tugas administratif dapat dialihkan ke tugas-tugas yang lebih strategis. Selain itu, sistem manajemen dokumen yang baik juga memastikan keamanan dan integritas data, yang sangat penting dalam lingkungan pemerintahan.

Selain itu, teknologi informasi membantu dalam pelatihan dan pengembangan ASN. Melalui platform *e-learning*, pegawai dapat mengikuti berbagai program pelatihan kapan saja dan di mana saja. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga menunjukkan komitmen organisasi terhadap pengembangan profesional. ASN yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi dan berkomitmen pada pekerjaannya.

Teknologi informasi juga memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara berbagai unit dan departemen di Kecamatan Sukomanunggal. Sistem komunikasi internal seperti email, aplikasi pesan instan, dan video konferensi memungkinkan pertukaran informasi yang cepat dan efisien. Ini membantu mengurangi hambatan komunikasi yang sering kali menghambat koordinasi dan kolaborasi antar unit. Dengan komunikasi yang lebih baik, keputusan dapat diambil lebih cepat dan masalah dapat diselesaikan dengan lebih efektif.

Penerapan teknologi informasi juga berperan dalam pengukuran dan evaluasi kinerja ASN. Sistem manajemen kinerja yang berbasis teknologi memungkinkan bagian organisasi untuk menetapkan target yang jelas dan mengukur pencapaiannya secara objektif. Dengan data yang akurat, evaluasi kinerja dapat dilakukan secara adil dan transparan. ASN yang mengetahui bahwa kinerja mereka diukur secara objektif akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Selain itu, penggunaan teknologi informasi membantu dalam pengelolaan waktu dan tugas. Aplikasi manajemen proyek dan kalender digital membantu ASN untuk mengatur jadwal mereka dengan lebih baik dan memastikan bahwa semua tugas diselesaikan tepat waktu. Ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh penundaan dan tugas yang menumpuk. ASN yang dapat mengelola waktu

mereka dengan baik akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, teknologi informasi juga berperan dalam meningkatkan layanan publik yang diberikan oleh ASN. Dengan sistem pelayanan berbasis *online*, masyarakat dapat mengakses berbagai layanan pemerintah dengan lebih mudah dan cepat. Ini meningkatkan kepuasan publik dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. ASN yang melihat dampak positif dari pekerjaannya terhadap masyarakat akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Selain itu, teknologi informasi memungkinkan bagian organisasi untuk menerapkan sistem *reward and punishment* yang lebih efektif. Dengan data kinerja yang akurat, penghargaan dapat diberikan kepada ASN yang berkinerja baik, sementara tindakan perbaikan dapat dilakukan terhadap mereka yang berkinerja kurang optimal. Sistem yang adil dan transparan ini akan mendorong ASN untuk bekerja lebih giat dan berusaha mencapai kinerja yang lebih baik.

Teknologi informasi juga mendukung pelaksanaan kebijakan dan peraturan dengan lebih baik. Sistem manajemen kebijakan berbasis teknologi memungkinkan penyebaran informasi yang cepat dan memastikan bahwa semua ASN mengetahui dan mematuhi peraturan yang berlaku. Dengan demikian, tingkat kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan budaya kinerja di lingkungan kerja (Maulina, 2020).

Dalam jangka panjang, penerapan teknologi informasi juga berkontribusi pada pengembangan budaya inovasi di Kecamatan Sukomanunggal. Dengan akses yang lebih mudah ke informasi dan alat-alat yang mendukung kreativitas, ASN didorong untuk mengembangkan ide-ide baru dan solusi inovatif untuk berbagai masalah yang dihadapi. Budaya inovasi ini sangat penting untuk menjaga daya saing dan efektivitas organisasi dalam jangka panjang.

Teknologi informasi memainkan peran yang sangat vital dalam mendukung peningkatan budaya kinerja ASN di Kecamatan Sukomanunggal. Dengan memanfaatkan teknologi, bagian organisasi dapat memastikan bahwa semua proses berjalan lebih efisien, komunikasi lebih lancar, dan kinerja ASN dapat diukur dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam teknologi informasi harus terus ditingkatkan untuk mendukung tujuan jangka panjang organisasi dan meningkatkan pelayanan publik.

## SIMPULAN

Peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Sukomanunggal sangat dipengaruhi oleh budaya kerja yang positif dan motivasi yang tinggi, di mana Sekretariat Daerah berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif melalui kebijakan yang mendukung dan evaluasi yang transparan. Budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan pengalaman dan produktivitas pegawai, tetapi juga mendorong ASN untuk lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Dengan strategi yang tepat dan pemahaman mendalam tentang peran organisasi, diharapkan birokrasi dapat menjadi lebih efisien, responsif, dan transparan terhadap kebutuhan masyarakat.

Disarankan agar Sekretariat Daerah terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan untuk ASN guna meningkatkan motivasi dan keterampilan mereka, serta menciptakan budaya kerja yang lebih positif. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan dan mendengarkan masukan dari pegawai untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung produktivitas. Dengan melibatkan ASN dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen mereka terhadap pelayanan publik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, H., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Beban Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintah Kota Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 7(1), 94-107.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis*, 14(2), 144–150. <https://doi.org/10.1177/1742766510373715>
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung.. PT, Remaja Rosdakarya
- Daft, R. L. (2008). *Organization Design and Theory*.
- Hani Handoko, T. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Jones, G. R. (2010). Organizational theory, design, and change. In *Pearson Education*.
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Ekonomi Manajemen*, (42), 30–40.

- Lexy J. Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif / penulis, Prof. DR. Lexy J. Moleong, M.A.* PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan : Edisi Terbaru 2018 / Prof. Dr. Mardiasmo, MBA., Ak.*
- Maulina, C. S., Humaizi, H., & Achmad, N. (2020). Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Idi Tunong Kabupaten Aceh Timur. *PERSPEKTIF*, 9(2), 270-284.
- Mustafid, H. (2017). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui budaya organisasi. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 3(01), 1-14.
- Nasution, A. A. (2000). *Manajemen Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Nilasari, Senja. 2014. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Dunia Cerdas.
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*.
- Puspita, N. (2018). Efektivitas Program E-Performance Pada Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. In *Pearson* (15th ed.).
- Sappara, S., Kamase, J., Mallongi, S., & Aminuddin, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Pemerintah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Sosio Sains*, 8(1), 107-124.
- Sutopo, H. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif: dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Univ Sebelas Maret.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, E. R., Wulandari, N., & Simamora, B. (2024). *Jurnal Ilmu Pemerintahan , Administrasi Publik , Ilmu Komunikasi ( JIPIKOM ) Kualitas Pelayanan Pengurusan Kartu Identitas Anak di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karo Quality of Service For Child Identity Card Administrators at the Karo Regency Population and Civil Registration Service*. 6(1), 30–37. <https://doi.org/10.31289/jipikom.v6i1.3005>
- Tika, M. P. (2012). *budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.