



ANALISIS BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAJURHALANG KABUPATEN BOGOR

Vanessa Pola Palewa¹
Universitas Pamulang

Udin Saprudin²
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan
vanessapalewa@gmail.com¹, dosen01800@unpam.ac.id²

Abstract. *Work culture plays an essential role in improving employee performance within organizations, including government institutions. This study aims to analyze the work culture in enhancing employee performance at the Tajurhalang District Office, Bogor Regency. The research used a qualitative approach with data collected through observation, interviews, and documentation. The results show that the work culture at the Tajurhalang District Office has not yet been fully optimal. Employee discipline remains low due to insufficient supervision from leaders. Openness among employees is fairly good, although some are still reluctant to express their opinions directly to superiors. Mutual respect among colleagues has been implemented but not consistently. Communication and teamwork need improvement to achieve the desired performance standards. Overall, a strong and positive work culture is expected to encourage sustainable improvement in employee performance.*

Keywords: *Work Culture, Employee Performance, Discipline, Openness, Teamwork*

Abstrak. *Budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja di Kantor Kecamatan Tajurhalang belum sepenuhnya berjalan optimal. Disiplin pegawai masih rendah akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan. Keterbukaan antar pegawai cukup baik, namun sebagian masih enggan menyampaikan pendapat secara langsung kepada atasan. Sikap saling menghargai antar rekan kerja telah diterapkan dengan baik, tetapi belum sepenuhnya konsisten. Komunikasi dan kerja sama tim perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat mencapai standar yang diharapkan. Secara keseluruhan, budaya kerja yang kuat dan positif diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.*

Kata kunci: *Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin, Keterbukaan, Kerja Sama*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan organisasi, sumber daya manusia dirasakan semakin besar peranannya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menjalankan aktifitas organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada penting bagi perusahaan. Satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Salah satu unsur terpenting dalam menghadapi, menjawab, memajukan dan membangun bangsa dan negara Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia.

Tabel 1.1
Fenomena Budaya Kerja Pada Kecamatan Tajurhalang

No	Fenomena	Uraian
1	Kurangnya kedisiplinan karyawan	Dari observasi yang dilakukan peneliti masih terdapat beberapa permasalahan seperti: 1. Terlambat masuk bekerja masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk bekerja dengan alasan kelelahan, maka jika hal ini dilakukan terus berlanjut dapat merusak budaya disiplin di tempat kerja dan mengurangi motivasi pegawai lain. 2. Kurangnya pengawasan dan pimpinan karena hal ini menyebabkan terjadinya kurangnya disiplin pegawai, hal ini dapat mengarah pada kualitas kerja yang rendah.
2	Memicu antar Kerja sama Karyawan	Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat beberapa permasalahan: 1. Kurangnya kepercayaan antar pegawai seringkali disebabkan oleh komunikasi yang buruk, yang menghasilkan kesalahpahaman. Sehingga situasi ini dapat merusak kepercayaan antara mereka. 2. Kurangnya apresiasi karena tidak adanya penghargaan atas kerja sama yang mereka tunjukkan dari pimpinan, sehingga mengurangi motivasi mereka untuk terus bekerja sama dengan rekan tim.

(Sumber : Observasi Penulis 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 dari observasi yang dilakukan penulis mengenai budaya kerja pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor menunjukkan bahwa terdapat budaya kerja yang belum sepenuhnya dijalankan dengan baik, hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pimpinan, dalam perjalanannya setiap organisasi atau perusahaan pasti mengalami hambatan dan rintangan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Budaya kerja ini penting untuk membangun tim yang kuat dalam sebuah perusahaan, tapi kadang ada saja kendala yang tiba-tiba muncul. Maka dari itu pentingnya menerapkan budaya kerja yang

baik agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Fenomena Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

No	Fenomena	Uraian
1	Rendahnya semangat kerja Pegawai	Berdasarkan observasi tidak terstruktur yang dilakukan peneliti terkait permasalahan pada kinerja pegawai: 1. Stres dalam melaksanakan pekerjaan, karena kurangnya sumber daya manusia hal ini menyebabkan pegawai kelelahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga beberapa dari mereka sulit untuk mengatur waktu dengan efektif 2. Karena tidak adanya <i>reward</i> (bonus) dari kantor kecamatan kepada pegawai yang hal ini dapat memiliki dampak negatif pada motivasi dan kinerja individu hal ini yang menyebabkan kurangnya semangat kerja.
2	Pekerjaan yang tidak Sesuai dengan SOP	Berdasarkan observasi tidak terstruktur yang dilakukan oleh peneliti, berikut uraian permasalahan tentang kinerja pegawai 1. Kualitas pekerjaan menurun ketika pekerjaan tidak sesuai dengan SOP, resiko terjadinya kesalahan atau penurunan kualitas pekerjaan akan lebih tinggi, Hal ini

No	Fenomena	Uraian
		dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan, dan efisiensi operasional. 2. Konflik antar tim ketika pekerjaan ketika pekerjaan tidak sesuai dengan SOP dapat timbul ketegangan dan konflik antar tim, setiap tim atau individu mungkin memiliki

Sumber: Observasi penulis

Berdasarkan tabel 1.2 dari observasi yang tidak struktur yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat beberapa masalah yang terjadi pada kinerja kantor Kecamatan Tajurhalang peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawainya masih kurang baik, hal ini dan peran kantor kecamatan tajurhalang yang bergerak di bidang pemerintahan dan pelayanan publik, budaya kerja yang baik merupakan salah satu faktor terpenting dalam upaya pengembangan dan kemajuan kantor Kecamatan Tajurhalang. Dengan mendasarkan pada pentingnya budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan perkembangan kantor Kecamatan Tajurhalang. Untuk membuktikan kebenaran tersebut dan beberapa pentingnya budaya kerja terhadap kinerja pegawai maka peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor**”

Tabel 1.3
Data Pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

No	Jabatan	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Kecamatan	1
3.	Kasie Pemberdayaan Masyarakat	1
4.	Kasie Perekonomian dan Pembangunan1	1
5.	Kasie Pendidikan dan Kesehatan1	1
6.	Kasie Pemerintahan	1
7.	Kasie Ketentraman dan Ketertiban Umum	1
8.	Kasubag Program dan Pelaporan	1
9.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
10.	Pol PP Pelaksana Terampil da Mahir	2
11.	Pelaksana	2
12.	Penggerak Swadaya Masyarakat Pelaksana	1
13.	Tenaga Administrasi	11
14.	Tenaga Banpol PP	6
15.	Penata Kelola Sistem dan Teknologi Informasi	2

Jumlah	33
--------	----

Sumber : Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen

Secara umum pengertian manajemen adalah ilmu dari seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Saprudin (2022) Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. pengelolaan sumber daya manusia tidak semudah manajemen sumber daya lain, karena yang diatur adalah manusia yang memiliki akal, perasaan dan tujuan yang berbeda, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan berdampak sangat luas. Menurut Effriyanti (2020) “manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas terintegrasi untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berkomitmen.”

1. Pengertian Budaya Kerja

Suatu organisasi memiliki budaya kerja yang kuat, maka pegawai akan cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri dan akan berakibat ke lembaga organisasinya menjadi tidak tercapainya tujuan organisasi.

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Sopiah, Kurniawan, Nora, & Narmaditya (2020) Menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak. kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, Menurut Sugiyono (2022,9) Penelitian kualitatif memfokuskan pada penyelidikan objek yang alamiah, di mana peneliti berperan penting dalam mengumpulkan data yang beragam (observasi dan wawancara) dengan tujuan memahami makna yang terkandung.

“Metode penelitian kualitatif ini bertujuan untuk melakukan analisis dan mendeskripsikan mengenai fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi seseorang baik secara individu maupun kelompok mengenai Analisis

Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa unit analisis adalah entitas yang dapat diselidiki dan dapat berupa individu, kelompok, objek, atau konteks peristiwa sosial, seperti perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang menjadi subjek penelitian.

Dari definisi diatas yang dijelaskan dapat dikatakan bahwa unit analisis merupakan tempat dimana peneliti melakukan pengumpulan serta pengumpulan data untuk di gunakan peneliti. Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah Kantor Kecamatan Tajurhalang yang meliputi pegawai dan data yang terdapat di kantor tersebut.

3.2 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan berbagai teknik, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Ketiga teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data dan informasi yang saling menunjang dan melengkapi.

3.2.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2022) metode observasi dilakukan dengan tejun langsung ke lapangan untuk melihat dan melakukan penganalisaan. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Kegiatan observasi dilakukan sebagai suatu proses untuk merasakan dan memahami objek dengan tujuan memperoleh pengetahuan tentang fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah ada sebelumnya. Tujuan utamanya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor.

3.2.2 Wawancara

Wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi secara langsung atau bertanya secara langsung mengenai objek yang diteliti. Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2020:114) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

Dalam hal ini, peneliti akan mewawancarai kepala Kecamatan, Staff dan pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor. Orang yang akan mengajukan pertanyaan dalam proses wawancara disebut pewawancara (*interview*) dan orang di wawancarai disebut dengan narasumber.

3.2.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2020:124) Dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan yang sudah berlaku baik. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan atau gambar, metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, maupun jumlah pegawai. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara mencari langsung data yang terkait dengan kantor Kecamatan Tajurhalang yang terdiri dari profil perusahaan, sejarah foto-foto proses penelitian, dan lain sebagainya.

3.3 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022) adalah proses pencarian dan penyusunan data secara sistematis dari hasil awancara, catatan lapangan dan dokumen, mengorganisasi data ke dalam kategori, mendeskripsikan data ke dalam unit-unit, mengorganisasikan data ke dalam pola, memilih data yang paling penting dan apa yang dipelajari, dan menarik kesimpulan yang cukup jelas.

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Budaya Kerja Di Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

Budaya kerja memberikan dampak bagi pertumbuhan kinerja pegawai karena pada dasarnya membangun suasana kerja yang nyaman diperlukan pedoman perilaku yang ditanamkan sejak bergabung menjadi pegawai baru, pedoman perilaku dapat menjadi awal bagi pegawai untuk membentuk karakter individu agar lebih baik dalam bekerja dan mampu bersosialisasi, baik dengan sesama pegawai, dengan atasan, maupun dengan Masyarakat, sehingga terlihat bahwa tujuan penerapan budaya kerja adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Gambar 4.3

Wawancara



4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Analisis Budaya Kerja Di Kantor Kecamatan tajurhalang Bogor

Pada pembahasan ini, peneliti akan membahas mengenai fokus penelitian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan lima orang informan yang mewakili Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor dapat diketahui dari segi disiplin yang dilakukan di kantor ini belum diterapkan dengan baik karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pimpinan belum memberikan contoh untuk lebih menerapkan kedisiplinan kepada pegawainya. Dari segi keterbukaan dalam kecamatan keterbukaan antar pegawai sudah dimaksimalkan dengan baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki pendapat namun belum terbuka langsung dengan atasan. Sedangkan saling menghargai yang dilakukan dalam kecamatan sudah cukup baik. Namun kerja sama yang dilakukan pada kantor kecamatan tajurhalang Bogor belum sepenuhnya berjalan dengan baik hal ini disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia yang menyebabkan perselisihan antar pegawai sehingga hal ini akan menurunnya semangat kerja pegawai.

Dari hasil di atas, dikuatkan lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elsa Oktavia pada tahun 2020 (159-161) dari hasil penelitian bahwa budaya kerja memberikan manfaat yang besar apabila para pegawai menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya, yang artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Agar menghasilkan pegawai yang memiliki kualitas yang baik dan sesuai kebutuhan,

maka budaya kerja harus diterapkan secara optimal agar kinerja kecamatan lebih efektif dan efisien.

4.2.2 Analisis Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti. Analisis kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja pegawai peneliti menemukan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai masih memiliki kendala seperti adanya pegawai yang *double job* sehingga menyebabkan kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal ini akan menyebabkan melambannya kualitas pekerjaan. Jika dilihat dari kuantitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor hasil yang dilakukan seseorang sehingga kebiasaan yang tidak baik dapat menyebabkan kurangnya produktivitas pegawai. Jika dilihat dari ketetapan waktu yang dilakukan belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan sumber daya manusia sehingga kinerja kecamatan menjadi lamban, namun komitmen yang dilakukan pada Kantor Kecamatan tajurhalang Bogor sudah cukup baik.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang harus di perhatikan oleh kecamatan melihat analisis diatas kinerja pegawai sudah cukup dari segi komitmen, kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pegawai. Akan tetapi, kecamatan masih harus mengkaji ulang dan meningkatkan dari segi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan berdampak positif bagi kecamatan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maria Rombe Dan Jhonshon Dongoran pada tahun 2021 (356-362) “Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, bonus, usia, latar belakang pendidikan. Dimana dalam menjalankan aktivitasnya maka perlu ditunjang oleh adanya kinerja pegawai, sebab dengan kinerja pegawai maka akan mempengaruhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan oleh kecamatan.

4.2.3 Analisis Budaya Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor

Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai menerapkan perubahan dan memantau dampaknya sehingga kecamatan dapat memperbaiki kepemimpinan dan manajemen yang bertanggung jawab atas membentuk budaya kerja, upaya dapat dilakukan untuk memperbaiki dengan meningkatkan peahaman nilai-nilai, melalui memeberikan contoh dan komunikasi yang jelas, serta memastikan bahwa tindakan pegawai sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Karena kinerja yang buruk akan mengakibatkan ketidak optimalan dalam berjalannya kecamatan. Dengan kinerja yang lebih baik dibantu dengan budaya kerja yang baik terhadap pegawai, maka akan terciptanya sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilalukan Wahyu Aldino pada tahun 2020 (128-134) dari hasil penelitian ditemukan bahwa upaya mengatasi kendala di atas antara lain pemberian pelimpahan wewenang, pemberian arahan dan arahan, pemberian contoh/ contoh disiplin, jika budaya kerja belum diterapkan dengan baik. Hal tersebut akan menyebabkan proses kinerja dalam kecamatan berjalan kurang efektif dan efisien.

Tabel 4.5
Hasil Triangulasi Metode

Wawancara	Observasi	Dokumentasi
Budaya Kerja		
Dari hasil wawancara kepada pegawai, peneliti menemukan bahwa budaya kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Beberapa pegawai masih kurang disiplin dalam hal waktu, komunikasi antarbagian kadang terhambat.	Dari hasil observasi, terlihat bahwa Sebagian pegawai belum konsisten hadir tepat waktu, serta pelayanan kepada Masyarakat kadang tidak maksimal terutama pada jam sibuk. Selain itu, Kerjasama antar pegawai belum selalu harmonis terlihat dari kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas.	Menunjukkan adanya Pegawai yang sering Terlambat atau izi. laporan kegiatan juga mencatat beberapa program kerja mengalami keterlambatan dalam penyelesaian.
Kinerja Pegawai		
Pegawai menyatakan kurang puas terhadap kondisi pekerjaan dimana ditemukan beberapa pegawai yang melakukan double job sehingga mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai.	Hasil observasi kinerja pegawai menunjukkan bahwa kurang puas terhadap kondisi pekerjaan dimana pegawai harus melakukan double job dan bisa membuat pegawai merasa lelah dalam bekerja. Pengawas dan rekan kerja yang baik menjadi motivasi bagi pegawai.	Adanya pegawai melakukan double job, keterlambatan penyelesaian program karena pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tepat waktu.
Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai		
Melihat dari hasil wawancara kepada Pegawai Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor. Semua pegawai menyatakan budaya kerja belum berjalan efektif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan masih adanya pegawai yang kurang disiplin, kerja sama antarbagian belum optimal, serta penerapan aturan kerja belum konsisten.	Dengan adanya kondisi kerja yang lebih baik, Maka akan dapat mengurangi kejadian atau peristiwa kesulitan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Beberapa program kerja mengalami keterlambatan penyelesaian karena beberapa pegawai melakukan double job.

4.4 Pembahasan Triangulasi Metode

Triangulasi metode dalam penelitian ini digunakan untuk meningkatkan validalitas dan keabsahan data, dengan cara membandingkan sejumlah informasi yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Menurut Sugiyono (2022) “triangulasi

metode merupakan proses membandingkan hasil data dari teknik pengumpulan data yang berbeda untuk melihat apakah informasi yang diperoleh konsisten atau tidak.

Dalam penelitian ini, triangulasi metode dilakukan pada empat aspek utama, yaitu disiplin kerja, kerjasama dan komunikasi, beban kerja dan kinerja, serta penerapan SOP.

1. Triangulasi disiplin kerja

a. Hasil observasi

Peneliti melihat langsung bahwa jam kerja pegawai tidak sepenuhnya sesuai jadwal, dan beberapa pegawai datang terlambat.

b. Hasil wawancara

Dari wawancara didapatkan bahwa kurangnya pengawasan beberapa pegawai merasa aman jika datang terlambat.

c. Hasil dokumentasi

Data absensi pegawai menunjukkan bahwa adanya catatan keterlambatan yang berulang dalam periode tertentu.

Pembahasan Triangulasi

Ketiga sumber data tersebut saling menguatkan sehingga validitas temuan terkait rendahnya disiplin kerja dapat dipertanggungjawabkan. Disiplin rendah ini berpengaruh pada ketepatan waktu layanan, dan efektivitas pelayanan publik. Temuan ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2023) bahwa disiplin merupakan salah satu faktor paling menentukan kualitas kinerja pegawai.

2. Triangulasi kerjasama dan komunikasi

a. Hasil observasi

Terlihat bahwa koordinasi antar seksi tidak berjalan dengan optimal

b. Hasil wawancara

Komunikasi antarbagian sering hanya dilakukan secara informal. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Hasil dokumentasi

SOP menunjukkan bahwa kerjasama dan komunikasi merupakan bagian penting dalam alur pelayanan, namun implementasi SOP tidak dilakukan secara penuh.

Pembahasan Triangulasi

SOP menunjukkan bahwa komunikasi internal menjadi titik lemah dalam budaya kerja. Kurangnya komunikasi formal berdampak pada lambatnya proses kerja dan ketidakharmonisan pelaksanaan SOP

3. Triangulasi Penerapan SOP

a. Hasil observasi

Beberapa proses pelayanan masyarakat tidak selalu alur SOP. Misalnya, beberapa langkah dilewati atau disingkat untuk mempercepat pelayanan

b. Hasil wawancara

Pegawai mengakui bahwa pembagian tugas tidak merata. Ada pegawai yang menangani banyak tugas.

c. Hasil dokumentasi

Struktur organisasi dan daftar pembagian tugas menunjukkan adanya ketidakseimbangan fungsi. beberapa bagian masih digabung sehingga menyebabkan ketidakseimbangan.

Pembahasan Triangulasi

Menunjukkan bahwa masalah kinerja tidak terlepas dari ketidakseimbangan beban kerja. Temuan ini sejalan dengan Robbins & Judge (2024) yang menyatakan bahwa kinerja efektif membutuhkan pembagian kerja yang proporsional.

Berdasarkan triangulasi metode pada tiga aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Semua temuan utama saling menguatkan, baik dari observasi, wawancara, maupun dokumentasi.
2. Permasalahan mendasar terletak pada kedisiplinan, koordinasi, beban kerja.
3. Triangulasi menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
4. Data yang diperoleh dapat dinyatakan valid, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.
5. Hasil triangulasi menjadi dasar kuat dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja melalui budaya kerja.

4.2.4 Analisis SWOT untuk Merumuskan Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Kerja

Analisis SWOT digunakan untuk merumuskan strategi penguatan budaya kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tajurhalang. Matriks SWOT menganalisis faktor internal (Strengths dan weaknesses) serta faktor eksternal (Opportunities dan Threats) sebagai dasar perumusan strategi.

Tabel 4.6
Matriks SWOT

Faktor Internal/ Eksternal	Opportunities (O)	Threats (T)
Strengths (S)	<p>Strategi SO 1. Optimalisasi SOP dan pengalaman pegawai senior untuk meningkatkan pelayanan digital.</p> <p>2. Penguatan budaya kerja Kolaboratif melalui pelatihan kompetensi ASN.</p> <p>3. Memanfaatkan hubungan Kerja harmonis untuk Percepatan adaptasi Perubahan sistem</p>	<p>Strategi ST 1. Memanfaatkan SOP untuk merespon tuntutan publik yang meningkat.</p> <p>2. Menggunakan pengalaman Pegawai senior untuk menghadapi lonjakan beban administrasi.</p> <p>3. meningkatkan pelayanan produktif dan responsif untuk menjaga kepercayaan publik.</p>
Weaknesses (W)	<p>Sreategi WO 1. Pelatihan komunikasi, disiplin, dan teamwork untuk menangani lemahnya koordinasi.</p> <p>2. Pemanfaatan teknologi untuk pemerataan beban kerja (monitoring digital).</p> <p>3. Forum komunikasi formal mingguan.</p> <p>4. Pendampingan</p>	<p>Strategi WT 1. Pengawasan disiplin melalui absensi digital dan evaluasi harian.</p> <p>2. Penataan ulang distribusi kerja agar tidak overload.</p> <p>3. Penerapan reward & punishment untuk meningkatkan komitmen.</p> <p>4. Peningkatan komunikasi organisasi guna mencegah</p>

	(coaching) bagi pegawai double job.	penurunan kualitas layanan.
--	-------------------------------------	-----------------------------

Tabel 4.7

Strategi Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Kerja

Jenis Strategi	Arah Strategis	Langkah Operasional/ Kegiatan	Tujuan
SO (Strength-Opportunity)	Penguatan SOP dan kompetensi pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Penerapan SOP pada Pelayanan digital. 2. Memberikan pelatihan pelayanan publik berbasis teknologi. 3. Pendampingan oleh pegawai senior untuk percepatan adaptasi layanan digital. 	Meningkatkan kualitas kecepatan, dan konsistensi pelayanan publik.
WO (Weakness-Opportunity)	Peningkatan disiplin dan koordinasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan komunikasi dan teamwork. 2. Briefing mingguan antar seksi. 3. Sistem monitoring digital untuk distribusi tugas dan kinerja harian. 4. Coaching untuk pegawai yang mengalami double job 	Mengurangi hambatan koordinasi dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
ST (Strength-Threat)	Optimalisasi kekuatan internal dalam menghadapi tuntutan eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memperkuat Standar melalui SOP 2. Memanfaatkan pegawai senior dalam mengelola beban administrasi tinggi. 	Menjaga kepercayaan masyarakat dan meningkatkan citra kecamatan.

		3. meningkatkan Responsivitas layanan publik.	
WT (Weakness-Threat)	Penyelesaian permasalahan internal untuk menghindari risiko pelayansn buruk	1. Pengawasan kedisiplinan ketat (absensi digital). 2. Re-distribusi beban kerja sesuai kompetensi.	Menekan risiko Pelayanan lambat, mengurangi, keterlambatan, dan memperbaiki budaya kerja.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya kerja di Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor masih belum optimal. Aspek kedisiplinan pegawai rendah akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan. Keterbukaan dalam tim sudah terjalin, namun apresiasi dari pihak kecamatan terhadap hasil kerja pegawai masih terbatas. Sikap saling menghargai belum sepenuhnya terwujud karena tidak semua pegawai konsisten menerapkannya. Selain itu, kerja sama antar tim masih mengalami hambatan yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif.
2. Kinerja pegawai di Kantor kecamatan belum optimal. Kualitas kerja masih belum sesuai SOP, kuantitas terbatas karena kekurangan sumber daya manusia, dan ketepatan waktu meskipun cukup baik tetap bergantung pada pegawai lain saat ada yang tidak hadir. Dari sisi efektivitas, pegawai masih perlu meningkatkan keterampilan, sedangkan komitmen kerja sudah tercermin melalui sikap saling menghargai, namun belum konsisten.
3. Berdasarkan dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis triangulasi menunjukkan bahwa budaya kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai belum optimal, karena pada kedisiplinan, komunikasi, kualitas kerja, serta keterbatasan sumber daya manusia. Belum bejalan konsisten sehingga masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Peneliti memiliki keterbatasan waktu dalam proses wawancara karena informan mempunyai kesibukan yang harus dilaksanakan
2. Peneliti memiliki keterbatasan dalam proses wawancara yaitu terkadang informan kurang terbuka menyampaikan informan dengan alasan yang tidak subjektif.
3. Adanya keterbatasan ini dengan menggunakan metode wawancara yaitu respon atau pertanyaan kurang tepat dan mendalam sehingga informan yang diberikan belum maksimal.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pimpinan Kantor Kecamatan Tajurhalang Bogor harus lebih menerapkan budaya kerja yang lebih efektif khusus kedisiplinan, karena jika disiplin yang buruk terus dilakukan terus-menerus hal ini akan menjadikan kinerja kecamatan semakin lamban.
2. Jika dilihat dari analisis triangulasi Kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor dapat lebih memanfaatkan kekuatan internal kecamatan dengan peluang eksternal yang ada.
3. Pimpinan kantor Kecamatan Tajurhalang Kabupaten Bogor harus lebih selektif lagi dalam memberikan arahan kepada pegawainya serta pimpinan juga harus lebih memberikan contoh agar terciptanya budaya yang lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aprianto, R., Muntholib, A., & Risnita. (2021). *Manajemen Public Relations: Analisis Citra Perguruan Tinggi Keagamaan Islam*. Malang: IRDH Publishing
- Darmadi, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Dunggio, M. (2020). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Prenada Media.
- Effriyanti, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang
- Fayol, H. (2021). *Manajemen Umum dan Industri* (Terjemahan dari *General and Industrial Management*). Jakarta: Erlangga.
- Feriyanto, F., & Triana, T. (2020). *Budaya Kerja dalam Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto, H. (2019). *Budaya Kerja dalam Organisasi: Konsep dan Implementasi*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Riadi, M. (2019). *Budaya Kerja dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Saprudin. (2022). *Pengantar Manajemen*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Silaen, R. (2021). *Kinerja Pegawai: Teori dan Pengukuran*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono. (2020). *Manajemen dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah, S., Kurniawan, M., Nora, R., & Narmaditya, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Syatoto, I. (2021). *Budaya Kerja dalam Organisasi*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Thamrin, H. M. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Aplikasinya di Dunia Kerja*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Pettinger, R. (2020). *Pengantar Manajemen* (Edisi ke-5). Jakarta: Macmillan International Higher Education.

Wayan, I. G. (Ed.). (2022). *Manajemen: Teori, Prinsip, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.

Sumber Jurnal

Aldino, W. (2020). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV Binyang Andalas. *Jurnal Administrasi Sosial & Humaniora*, 4(1), 128-134

Fathurrochman, I., Endang, E., Bastian, D., Ameliya, M., & Suryani, A. (2021). Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Nilai Jual Madrasah Aliyah Riyadus Sholihin Musirawas. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 1-12.

Handayani, R., Laela, S., & Meryati, (2022). Analisis Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 19(1), 45-54

Imansyah, A. F., Widodo, D., & Wahyoono, M. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Budaya Kerja ASN. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 10-20

Miskiyah, Z., Zunaidi, A., Almustofa, S., & Suhardi, M. (2022). Kebijakan Fiskal dalam Perspektif Ekonomi Makro Islam. *Istithmar*, 6(1), 69-83.

Muzakkir, M., et al. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Perspektif MSDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 33-42.

Ningsih, S. R., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2022). Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Mahasiswa Manajemen & Akuntansi*, 2(2.1), 85-89

Sartika, Dewi. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Cikupa Kabupaten Tangerang." *Jurnal Pajak dan Bisnis {Journal of Tax and Business}* 3.2 {2022}: 130-133

Sunarsi, Denok, et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta." *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*. Vol. 5. No. 1. 2020

Widiawati, Ani. "Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Banjar)." CEMERLANG; *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 3.3 (2023) : 94-112