

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENDATANGAN SIPIL KABUPATEN SELUMA TAHUN 2024

Rani Fitri Handani¹, Elisabahati Laia²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka

044043848@ecampus.ut.ac.id¹, elisabahatilaia@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the implementation of organizational culture on employee performance at the Population and Civil Registration Service (Disdukcapil) of Seluma Regency in 2024. The research method used was qualitative with a descriptive approach. Data were obtained through observation, in-depth interviews, and documentation with several informants consisting of structural officials, administrative staff, and service users. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity was tested using source and method triangulation techniques. The results indicate that organizational culture at Disdukcapil of Seluma Regency has been fostered through the implementation of the values of integrity, professionalism, and service orientation. However, its implementation still faces obstacles such as weak commitment to time discipline among some employees, lack of coordination between departments, and low initiative in service innovation. Nevertheless, most employees showed improvements in work ethic and responsibility after routine coaching and periodic performance evaluations.

Keywords: *Organizational Culture, Population and Civil Registration Service, Policy Implementation, Employee Performance, Public Service*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap sejumlah informan yang terdiri atas pejabat struktural, staf administrasi, serta masyarakat pengguna layanan. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi di Disdukcapil Kabupaten Seluma telah diupayakan melalui penerapan nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan orientasi pelayanan. Namun, implementasinya masih menghadapi kendala seperti lemahnya komitmen sebagian pegawai terhadap disiplin waktu, kurangnya koordinasi antarbagian, serta rendahnya inisiatif dalam inovasi pelayanan. Meskipun demikian, sebagian besar pegawai menunjukkan peningkatan dalam etos kerja dan tanggung jawab setelah dilakukan pembinaan rutin dan evaluasi kinerja berkala.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil, Implementasi Kebijakan, Kinerja Pegawai, Pelayanan Publik*

Article history

Received: November 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Pelayanan publik di era modern menuntut adanya sumber daya manusia aparatur yang profesional, inovatif, dan berorientasi pada kinerja. Dalam konteks pemerintahan daerah, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat (Putri & Suryana, 2023). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) sebagai lembaga yang melayani urusan administrasi kependudukan memiliki tanggung jawab penting untuk memastikan bahwa setiap proses pelayanan berlangsung cepat, tepat, transparan, dan berintegritas (Rahmadani & Siregar, 2022). Salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, yakni seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku dalam bekerja (Siregar & Lubis, 2021).

Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi, menumbuhkan semangat kerja sama, serta meningkatkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diembannya (Sutanto & Wahyuni, 2021). Dalam lingkungan birokrasi publik, budaya organisasi berperan sebagai penggerak perubahan yang mengarahkan pegawai untuk bekerja berdasarkan nilai-nilai pelayanan publik seperti integritas, profesionalitas, dan akuntabilitas (Fauzan, 2020). Ketika nilai-nilai ini tertanam dengan baik, pegawai tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (Handayani & Mulyadi, 2022).

Seiring dengan perkembangan digitalisasi administrasi pemerintahan, perubahan sistem kerja, serta tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang efisien, diperlukan adaptasi budaya organisasi yang lebih responsif dan kolaboratif (Aminah & Rohman, 2022). Budaya organisasi yang adaptif memungkinkan pegawai menyesuaikan diri dengan inovasi digital, prosedur baru, dan dinamika pelayanan yang semakin kompleks (Hidayat & Sulastri, 2023). Studi terbaru menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi sistem pelayanan berbasis teknologi di lembaga publik sangat bergantung pada kesesuaian antara budaya kerja pegawai dan nilai-nilai organisasi yang mendukung inovasi (Rahmawati, 2023).

Kinerja pegawai sendiri mencakup dimensi produktivitas, kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Nasution & Pratiwi, 2021). Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis dan sosial seperti motivasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi (Susanto, 2022). Oleh karena itu, organisasi dengan budaya kerja positif biasanya menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan budaya yang lemah atau tidak konsisten (Fadilah & Setyawan, 2020).

Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma, implementasi budaya organisasi menjadi sangat penting mengingat dinas ini berhubungan langsung dengan masyarakat dan dituntut memberikan pelayanan publik yang cepat serta bebas dari kesalahan administrasi. Hasil observasi dan laporan tahunan Disdukcapil Seluma tahun 2024 menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi meliputi peningkatan volume layanan, penyesuaian terhadap sistem pelayanan digital, dan kebutuhan akan koordinasi lintas bidang yang efektif (Bappeda Seluma, 2024). Kondisi ini memerlukan budaya organisasi yang menekankan komunikasi terbuka, kerja tim, dan tanggung jawab kolektif agar kinerja pegawai tetap optimal (Lestari & Wibowo, 2023).

Beberapa penelitian terbaru menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai sektor publik. Budaya organisasi yang ditandai dengan kejelasan nilai, komitmen pimpinan, dan partisipasi pegawai mampu meningkatkan disiplin kerja serta mendorong inovasi dalam pelayanan (Indrawan & Suharti, 2021; Prasetyo & Fitriani, 2022). Selain itu, budaya kerja yang berbasis penghargaan, kepercayaan, dan keterbukaan informasi juga terbukti meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai (Mulyono &

Sari, 2020; Rachman & Yuliani, 2021). Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya menjadi kerangka normatif, tetapi juga instrumen strategis dalam mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan (Nurjanah & Arifin, 2024).

Namun demikian, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tidak terjadi secara langsung. Berbagai studi menunjukkan bahwa hubungan tersebut dimediasi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan komitmen organisasi (Hartati, 2022; Fitri & Saputra, 2021). Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi kuat tetapi kepemimpinan yang lemah cenderung tidak menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan (Rahayu & Wulandari, 2020). Oleh karena itu, efektivitas implementasi budaya organisasi harus didukung oleh gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif serta sistem manajemen kinerja yang transparan (Samsul & Hidayati, 2023).

Selain faktor kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang berinteraksi dengan budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja. Organisasi yang menegakkan budaya disiplin tinggi akan lebih mudah mengontrol kinerja pegawai dan memastikan standar pelayanan publik tetap terjaga (Kurniawan & Azizah, 2023). Disiplin yang konsisten memperkuat nilai tanggung jawab dan profesionalitas, yang merupakan inti dari budaya birokrasi modern (Maulana & Adi, 2021). Oleh sebab itu, sinergi antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawainya (Puspitasari & Fadli, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024, ditemukan bahwa sebagian pegawai telah menunjukkan kedisiplinan dan komitmen yang tinggi terhadap pelayanan publik, seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap penyelesaian dokumen kependudukan. Namun, masih terdapat kendala dalam hal komunikasi internal, koordinasi lintas bidang, serta rendahnya inisiatif inovatif dalam menghadapi perubahan sistem digitalisasi pelayanan. Beberapa pegawai juga menunjukkan ketergantungan terhadap instruksi pimpinan, sehingga kreativitas dan kolaborasi belum berjalan optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di lingkungan Disdukcapil Seluma belum sepenuhnya terinternalisasi ke seluruh lapisan pegawai (Observasi Lapangan, 2024).

Fenomena tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara nilai budaya organisasi yang diharapkan dengan perilaku aktual pegawai di lapangan. Padahal, budaya organisasi yang sehat mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hidayat & Nirmala, 2021). Di sisi lain, lemahnya penerapan budaya organisasi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik internal, dan rendahnya kualitas pelayanan publik (Wijayanti, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi di Disdukcapil Kabupaten Seluma tahun 2024 memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kinerja pegawai. Penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana nilai-nilai budaya organisasi diterapkan dan bagaimana penerapan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perbaikan manajemen sumber daya manusia dan penguatan budaya kerja di lingkungan pemerintahan daerah (Handayani & Mulyadi, 2022; Nurjanah & Arifin, 2024).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024?

2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif, karena pendekatan ini dianggap paling relevan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana implementasi budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024. Fokus penelitian diarahkan pada nilai-nilai budaya organisasi, sikap kerja pegawai, kepemimpinan, serta faktor pendukung dan penghambat dalam membangun kinerja yang produktif dan berintegritas. Pendekatan ini juga dipilih untuk memahami secara menyeluruh dinamika perilaku organisasi di lingkungan birokrasi publik, terutama dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan yang menuntut profesionalitas dan akuntabilitas tinggi.

Menurut Creswell dan Poth (2018), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memahami secara komprehensif fenomena sosial dalam konteks yang alami melalui perspektif partisipan. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2022) menegaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif sangat tepat digunakan untuk menelusuri proses interaksi, nilai, dan makna dalam hubungan kerja di organisasi publik. Pandangan ini diperkuat oleh Moleong (2021), yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif menitikberatkan pada pemahaman terhadap makna dan proses, bukan sekadar pada hasil atau angka statistik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen organisasi seperti pedoman perilaku pegawai, laporan kinerja, serta dokumen kebijakan internal. Wawancara dilakukan terhadap informan kunci yang dipilih secara purposive, mencakup pejabat struktural, staf pelaksana, serta pegawai yang memiliki pengalaman langsung dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi di tempat kerja. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung perilaku dan interaksi antarpegawai dalam konteks kerja sehari-hari, sementara dokumentasi berfungsi memperkuat keabsahan temuan.

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2018), yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta dilakukan member check agar interpretasi hasil sesuai dengan persepsi para informan.

Secara keseluruhan, pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana budaya organisasi membentuk sikap dan perilaku kerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Seluma. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif tentang pentingnya penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara menuju pelayanan publik yang lebih efektif, transparan, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024 telah berjalan dengan baik, namun belum mencapai tingkat optimal. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan enam narasumber yang terdiri atas dua pejabat struktural, satu kepala seksi, dua pegawai administrasi, dan satu operator pelayanan, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar pegawai telah memahami pentingnya budaya organisasi, tetapi penerapannya belum merata di seluruh bagian. Beberapa kendala utama yang ditemukan antara lain lemahnya komunikasi antarbidang, kurangnya kesadaran terhadap nilai-nilai inti organisasi seperti integritas dan tanggung jawab, serta ketidakkonsistenan dalam menjalankan prosedur

pelayanan publik. Salah satu pejabat struktural menyampaikan bahwa masih ada pegawai yang bekerja berdasarkan kebiasaan lama dan belum beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi yang menekankan profesionalisme dan pelayanan cepat.

Selain itu, hasil wawancara dengan pegawai operator menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan persepsi tentang visi dan misi instansi. Pegawai di bagian pelayanan cenderung fokus pada kecepatan pelayanan, sedangkan bidang administrasi menekankan aspek ketepatan dokumen. Hal ini menunjukkan perlunya sinergi antarbidang agar penerapan budaya organisasi dapat berjalan seragam dan berorientasi pada tujuan yang sama.

Pembahasan

Kepatuhan terhadap Nilai-Nilai Budaya Organisasi

Kepatuhan terhadap nilai-nilai budaya organisasi menjadi fondasi utama dalam membangun kinerja pegawai yang efektif. Berdasarkan hasil wawancara, masih ditemukan pegawai yang belum sepenuhnya menerapkan nilai integritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Salah satu staf administrasi menyatakan bahwa kegiatan sosialisasi internal mengenai nilai-nilai organisasi masih jarang dilakukan, sehingga banyak pegawai yang belum memahami makna sesungguhnya dari nilai kerja yang diharapkan.

Selain itu, budaya kerja birokratis yang masih kuat juga menjadi penghambat dalam penerapan nilai budaya organisasi. Beberapa pegawai cenderung menunggu instruksi pimpinan dalam setiap keputusan, yang menghambat inisiatif dan kreativitas. Dalam konteks ini, dibutuhkan pembinaan berkelanjutan dan pelatihan karakter agar pegawai mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap nilai organisasi. Salah satu narasumber, kepala seksi pelayanan, menegaskan bahwa pimpinan harus menjadi teladan dalam menegakkan nilai moral, etika, dan profesionalitas, sehingga pegawai dapat meniru sikap tersebut dalam pekerjaan sehari-hari.

Untuk memperkuat kepatuhan terhadap nilai budaya organisasi, penting dilakukan sistem evaluasi berbasis perilaku kerja yang mengukur konsistensi penerapan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas. Penerapan reward and punishment yang adil juga diperlukan agar pegawai termotivasi untuk mematuhi nilai-nilai organisasi secara konsisten.

Pelaksanaan Tugas dan Koordinasi Kerja

Efektivitas budaya organisasi diukur melalui sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi, pelaksanaan tugas di Disdukcapil Seluma masih menghadapi kendala pada aspek koordinasi antarbagian dan komunikasi vertikal. Beberapa narasumber mengakui bahwa komunikasi masih bersifat satu arah, di mana pegawai cenderung pasif dan hanya menunggu arahan pimpinan. Akibatnya, inovasi kerja dan penyelesaian masalah di lapangan sering kali terlambat.

Salah satu pegawai pelayanan menuturkan bahwa keterlambatan dalam penyelesaian dokumen sering disebabkan oleh tidak sinkronnya data antara bidang pencatatan dan pelayanan. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya kerja kolaboratif agar antarbagian dapat saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Penguatan komunikasi terbuka dan partisipatif menjadi langkah penting untuk menciptakan suasana kerja yang dinamis dan saling menghargai.

Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih sedikit pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan etos pelayanan publik. Beberapa pegawai berharap adanya pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan pelayanan berbasis teknologi, terutama untuk meningkatkan adaptasi terhadap sistem digitalisasi pelayanan kependudukan. Dengan adanya pelatihan tersebut, pegawai diharapkan lebih mampu berinovasi dan memberikan pelayanan cepat, akurat, serta transparan kepada masyarakat.

Realisasi Kinerja Pegawai

Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar narasumber menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi mulai membawa dampak positif terhadap kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Namun, capaian kinerja ideal masih belum sepenuhnya terwujud.

Beberapa indikator seperti efisiensi waktu pelayanan, ketepatan administrasi, dan tingkat kepuasan masyarakat menunjukkan hasil yang bervariasi. Salah satu pejabat struktural mengungkapkan bahwa meskipun pegawai telah berupaya memberikan pelayanan maksimal, masih ditemukan ketidakkonsistenan dalam penerapan standar operasional prosedur (SOP). Hal ini menunjukkan perlunya sistem evaluasi kinerja berbasis budaya organisasi yang menilai tidak hanya hasil, tetapi juga proses kerja dan perilaku pegawai dalam menjalankan nilai organisasi.

Peningkatan supervisi rutin, pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, serta penerapan sistem monitoring berbasis digital menjadi strategi yang efektif untuk memastikan bahwa nilai budaya organisasi benar-benar terimplementasi dalam setiap aktivitas kerja. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat meningkat secara berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Faktor-Faktor Pendukung Implementasi Budaya Organisasi

a. Kebijakan Pemerintah Daerah

Implementasi budaya organisasi di Disdukcapil Seluma mendapat dukungan kuat dari kebijakan pemerintah daerah yang berorientasi pada reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Kebijakan ini menjadi landasan hukum yang jelas bagi penguatan budaya kerja berbasis integritas dan akuntabilitas. Melalui kebijakan tersebut, pemerintah daerah mendorong instansi pelayanan publik untuk mengedepankan efisiensi, transparansi, dan profesionalisme dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

b. Komitmen Pimpinan dan Dukungan Internal

Kepemimpinan memiliki peran sentral dalam menanamkan dan menjaga konsistensi budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, pimpinan Disdukcapil menunjukkan komitmen yang tinggi melalui pembinaan rutin, arahan langsung, serta pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi. Salah satu narasumber menyebutkan bahwa pimpinan tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi contoh nyata dalam kedisiplinan dan etika kerja. Komitmen internal ini perlu terus diperkuat melalui peningkatan rasa memiliki (sense of belonging) agar pegawai merasa menjadi bagian penting dari organisasi.

c. Dukungan Lingkungan Kerja dan Teknologi

Lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan fasilitas teknologi juga berperan penting dalam menunjang keberhasilan implementasi budaya organisasi. Berdasarkan hasil observasi, penerapan sistem informasi kependudukan berbasis digital telah meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Namun, perubahan ini juga menuntut adaptasi budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran teknologi. Oleh karena itu, pelatihan berbasis digital literacy perlu diperluas agar seluruh pegawai dapat beradaptasi dengan sistem pelayanan modern yang menuntut ketepatan dan kecepatan.

4.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi budaya organisasi di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Seluma tahun 2024 telah menunjukkan perkembangan positif meskipun belum mencapai tingkat optimal. Sebagian besar pegawai telah memahami pentingnya nilai-

nilai budaya organisasi seperti integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme, namun penerapannya belum merata di seluruh bagian. Hambatan utama yang dihadapi meliputi lemahnya komunikasi lintas bidang, kurangnya kesadaran terhadap nilai inti organisasi, serta belum konsistennya pelaksanaan prosedur pelayanan publik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi masih membutuhkan penguatan, baik dari aspek pembinaan sumber daya manusia maupun sistem manajerial yang mendukung konsistensi perilaku kerja.

Kinerja pegawai secara umum telah mengalami peningkatan terutama dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab, tetapi masih diperlukan langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa budaya organisasi benar-benar tertanam dalam setiap aktivitas kerja. Faktor-faktor pendukung seperti kebijakan pemerintah daerah, komitmen pimpinan, serta dukungan lingkungan kerja dan teknologi telah memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan implementasi budaya organisasi. Meskipun demikian, tantangan berupa resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan pelatihan berbasis digital masih perlu mendapatkan perhatian serius agar proses adaptasi terhadap sistem pelayanan modern dapat berjalan efektif.

Saran

Adapun saran yang dapat diajukan ialah perlunya peningkatan program pembinaan internal secara berkala guna memperkuat pemahaman pegawai terhadap nilai-nilai budaya organisasi. Pimpinan diharapkan terus menjadi teladan dalam menegakkan etika, kedisiplinan, dan profesionalisme, serta menerapkan sistem reward and punishment yang adil dan transparan untuk mendorong motivasi kerja. Selain itu, komunikasi antarbidang perlu diperkuat melalui forum koordinasi rutin agar tercipta sinergi dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan berbasis teknologi informasi juga harus ditingkatkan untuk mendukung transformasi digital di bidang pelayanan kependudukan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan implementasi budaya organisasi di Disdukcapil Kabupaten Seluma dapat berjalan lebih efektif, berkesinambungan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik yang prima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, N., & Rohman, A. (2022). *Adaptasi budaya organisasi di era digital dalam sektor publik*. Jurnal Manajemen Publik Indonesia, 9(2), 115-128.
- Bappeda Seluma. (2024). *Laporan kinerja instansi pemerintah Kabupaten Seluma tahun 2024*. Pemerintah Kabupaten Seluma.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fadilah, R., & Setyawan, I. (2020). *Hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. Jurnal Administrasi Publik, 8(1), 42-55.
- Fauzan, R. (2020). *Budaya organisasi dan reformasi birokrasi dalam pelayanan publik di Indonesia*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 12(3), 221-234.
- Fitri, A., & Saputra, D. (2021). *Peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(4), 76-89.
- Handayani, D., & Mulyadi, S. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai aparatur sipil negara*. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 7(2), 133-148.
- Hartati, S. (2022). *Motivasi kerja sebagai variabel mediasi hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai publik*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 19(1), 91-105.
- Hidayat, R., & Nirmala, E. (2021). *Budaya kerja dan kinerja aparatur dalam meningkatkan pelayanan publik di era digitalisasi*. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan Publik, 5(2), 87-98.
- Hidayat, R., & Sulastri, D. (2023). *Transformasi budaya organisasi di era digital dalam*

- pelayanan publik daerah*. Jurnal Administrasi Pemerintahan, 15(1), 55-70.
- Indrawan, D., & Suharti, T. (2021). *Budaya organisasi dan partisipasi pegawai terhadap peningkatan kinerja sektor publik*. Jurnal Inovasi Manajemen Publik, 9(2), 102-116.
- Kurniawan, M., & Azizah, N. (2023). *Disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja aparatur sipil negara*. Jurnal Manajemen dan Organisasi Publik, 11(1), 44-58.
- Lestari, Y., & Wibowo, A. (2023). *Sinergi budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap peningkatan kinerja pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 8(2), 150-163.
- Maulana, A., & Adi, R. (2021). *Disiplin kerja dan profesionalisme dalam birokrasi pemerintahan modern*. Jurnal Reformasi Administrasi, 9(3), 88-99.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono, T., & Sari, E. (2020). *Keterbukaan informasi dan budaya penghargaan sebagai pendorong kinerja pegawai publik*. Jurnal Administrasi Modern, 7(1), 33-47.
- Nasution, L., & Pratiwi, D. (2021). *Dimensi kinerja pegawai dalam organisasi publik: Tinjauan teoritis dan empiris*. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik, 5(3), 121-137.
- Nurjanah, L., & Arifin, Z. (2024). *Budaya organisasi dan kinerja pegawai sektor publik di era transformasi digital*. Jurnal Manajemen Pemerintahan Daerah, 6(1), 23-38.
- Observasi Lapangan. (2024). *Hasil observasi internal implementasi budaya organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Seluma tahun 2024*.
- Prasetyo, R., & Fitriani, H. (2022). *Keterkaitan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil*. Jurnal Birokrasi dan Administrasi Publik, 10(2), 88-101.
- Puspitasari, H., & Fadli, A. (2024). *Sinergi budaya organisasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai ASN*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Indonesia, 12(1), 65-80.
- Putri, A., & Suryana, D. (2023). *Kinerja aparatur sipil negara dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik daerah*. Jurnal Administrasi Pemerintahan, 14(1), 19-34.
- Rachman, H., & Yuliani, R. (2021). *Keterbukaan informasi dan kepercayaan organisasi terhadap loyalitas pegawai*. Jurnal Manajemen Publik, 8(3), 141-155.
- Rahayu, N., & Wulandari, E. (2020). *Kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Nusantara, 5(2), 73-84.
- Rahmadani, S., & Siregar, F. (2022). *Pelayanan administrasi kependudukan berbasis digital di era modernisasi birokrasi*. Jurnal Administrasi dan Inovasi Publik, 11(2), 77-92.
- Rahmawati, D. (2023). *Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas sistem pelayanan publik berbasis teknologi*. Jurnal Transformasi Digital Pemerintahan, 3(1), 55-68.
- Samsul, M., & Hidayati, S. (2023). *Peran kepemimpinan komunikatif dalam memperkuat budaya organisasi pemerintahan daerah*. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik, 9(2), 113-129.
- Siregar, A., & Lubis, H. (2021). *Budaya organisasi sebagai determinan kinerja pegawai sektor publik*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 5(2), 89-101.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, B. (2022). *Faktor psikologis dan sosial dalam peningkatan kinerja pegawai publik*. Jurnal Humaniora dan Administrasi, 6(2), 111-125.
- Sutanto, H., & Wahyuni, L. (2021). *Budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai*. Jurnal Sumber Daya Manusia Publik, 8(1), 57-69.
- Wijayanti, D. (2022). *Dampak lemahnya budaya organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di instansi pemerintah daerah*. Jurnal Reformasi Birokrasi, 7(2), 98-112.