

**PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI
DAN UKM KABUPATEN MINAHASA UTARA**

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Lulusan
Pada Program Studi D3 Administrasi Bisnis

Oleh

**DENNIS STEVANO PINANGKAAN
NIM : 22051003**



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI BISNIS
2025**

ABSRTAK

Dennis Stevano Pinangkaan : **Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Minahasa Utara.** Dengan dosen Pembimbing Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM dan Dra. Selvie Ratna Ivone Mandang, MM. Pada Program Studi Administrasi Bisnis D-III, Politeknik Negeri Manado 2025.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara. Dengan menggunakan metode observasi selama melakukan magang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja yang mencakup disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama belum sepenuhnya diterapkan sehingga produktivitas pegawai belum optimal. Faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pembinaan, serta minimnya keteladanan pimpinan. Oleh sebab itu, penguatan budaya kerja melalui pembinaan rutin, keteladanan, perbaikan fasilitas, serta penerapan reward and punishment diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Kata kunci : Budaya Kerja, Produktivitas

ABSTRACT

*Pinangkaan Stevano Dennis: **Impelementation Of Work Culture To Increase Employee Productivity In The Labore Cooperative And UKM North Minahasa** With Lecturer, Dr. Christien Adriani Karambut SE., MM, and Dra. Selvie Ratna Ivone Mandang, MM. In the D-III Business Administration Study Program, Manado State Polytechnic 2025.*

This study aims to examine the implementation of work culture in improving employee productivity at the Department of Manpower, Cooperatives, and UKM of North Minahasa Regency. By using the observation method during the internship program. The findings reveal that values such as discipline, responsibility, integrity, and teamwork have not been fully applied, resulting in suboptimal productivity. The main obstacles include limited facilities, lack of continuous training, and insufficient leadership role models. Therefore, strengthening work culture through regular training, exemplary leadership, facility improvement, and the implementation of reward and punishment systems is essential to enhance employee performance and public service quality.

Keywords: Work Culture, Productivity

MOTTO

Lihat aku mengutus engkau seperti domba ketengah-tengah
serigala

sebab itu, hendaklah kamu cerdik seperti ular dan tulus
seperti merpati.

Matius 10:16

“Tidak ada seorang yang genius tanpa sebuah pemikiran yang
gila”

Aristoteles

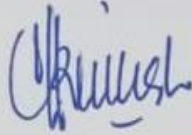
LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas akhir oleh Dennis Stevano Pinangkaan ini
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 25 Juli 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1



Dr. Christien A. Karambut, SE., MM
NIP. 1971122020005012001

Dosen Pembimbing 2



Dra. Selvie Rätna Ivone Mandang, MM
NIP. 196109111989032001

Ketua Panitia,



Juliet P. T. Makinggung, SE., M.Si
NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

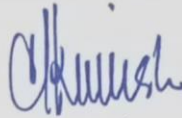
**PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN
UKM MINAHASA UTARA**

Oleh
Dennis Stevano Pinangkaan
NIM. 22051003

Telah dipertimbangkan di depan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ahli Madya (A.Md)

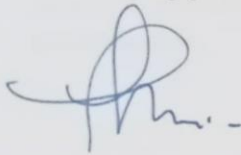
Pada tanggal 25 Juli 2025

Ketua/Penguji 1



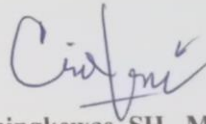
Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM
NIP. 1971122020005012001

Penguji 2



Iyam L. Dua, SE., M.Si
NIP. 196501161990112001

Penguji 3





Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH., MAP., MH., MKn
NIP. 196708262001122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Rowaina S. Maramis, SE., M.Si
NIP. 197209152002122001

		POLITEKNIK NEGERI MANADO			
FORMULIR	FM-203 ed.A rev.0	ISSUE: A	Issued: 26-02-2020	UPDATE: 0	Updated: 06-06-0000

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dennis Stevano Pinangkaan
 NIM : 22051003
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : Administrasi Bisnis
 Judul Tugas Akhir : Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Minahasa Utara

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Tugas Akhir ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

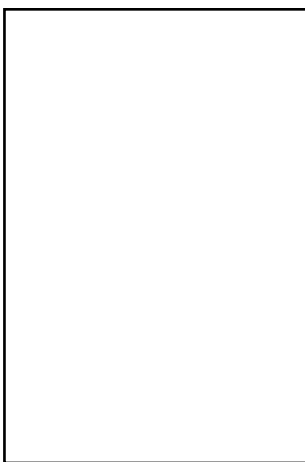
Manado, Juli 2025
 Yang membuat pernyataan,



Dennis Stevano Pinangkaan
 NIM. 22051003

BIOGRAFI

Nama Lengkap : Dennis Stevano Pinangkaan
NIM : 22051003
Tempat, Tanggal Lahir : Laikit, 16 September, 2002
Agama : Kristen Protestan
Riwayat Pendidikan : SD GMIM 47 Laikit
SMP Negeri 1 Tatelu
SMK Negeri 1 Airmadidi
Nama Ayah : Karel Pinangkaan
Nama Ibu : Valentina Wullur
Alamat Orangtua : Dimembe
Daerah Asal : Dimembe
Judul Tugas Akhir : Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan
Produktivitas Pegawai di Dinas Tenaga Kerja
Koperasi dan UKM Minasata Utara
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM
2. Dra. Selvie Ratna Ivone Mandang, MM
Dosen Penguji : 1. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM
2. Iyam L. Duah, SE,M,Si
3. Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH.,MAP.MH.,MKn
Waktu Pelaksanaan Ujian Tugas Akhir : Agustus 2025



Manado, Agustus 2025

Mahasiswa

Dennis Stevano Pinangkaan

NIM. 22051003

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat, dan kasih karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul “ Penerapan Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Minahasa Utara” dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan studi pada Program Studi D3 Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari dukungan bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA. Selaku Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si. Selaku Wakil Direktur I Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvie R. Kalele, SE., M. Si. Selaku Wakil Direktur II Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado
4. Rudolf E. G. Mait, ST., MT. selaku Wakil Direktur III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado
5. Juliet P. T Makinggung, SE., M. Si. Selaku Wakil Direktur IV Bidang Perencanaan dan Kerjasama Politeknik Negeri Manado
6. Diana Roweina S. Maramis, SE., M. Si. Selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM. Selaku Sekertaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado
8. Dr. Christien Adriani Karambut, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis
9. Dra. Selvie Ratna Ivone Mandang, MM. Selaku Dosen Pembimin II yang telah memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis

10. Iyam L. Dua, SE., M,Si,. Selaku Dosen Penguji 2 yang telah menguji dan memberikan masukan kepada penulis
11. Dr. Cindy S. Lumingkewas, SH.,MAP.,MH.,MKn,. yang telah menguji dan memberikan masukan kepada penulis
12. Willem G. Pomantow, SE., M. Si. Selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Bisnis
13. Panitia TA/Skripsi, Dosen-dosen, dan Staf Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
14. Kedua orang tua, Ayah Alm. Karel Pinangkaan dan Ibu Valentina Wullur yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis, bimbingan serta doa yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan pembuatan tugas akhir ini. Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis sendiri dalam menambah wawasan dan pengetahuan, serta bagi pembaca pada umumnya sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam bidang administrasi bisnis.

Manado, Juli 2025

Dennis Stevano Pinangkaan
Nim. 22051003

DAFTAR ISI

PENERAPAN BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM KABUPATEN MINAHASA UTARA	i
ABSR TAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1.Pengertian Budaya Kerja.....	8
2.1.3.Indikator Budaya Kerja	9
2.1.7.Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Budaya Organisasi	
11	
2.1.4.Pengertian Produktivitas.....	13
2.1.5.Inidikator Produktivitas	14
2.1.6.Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	16

2.2. Penelitian yang Relevan.....	18
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	20
3.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM	20
3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM ...	20
3.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UMKM	20
3.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan UMKM Kabupaten Minahasa Utara	21
3.1.4 Uraian Kerja/Job Description	22
3.1.5 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM ...	25
3.2 Gambaran Permasalahan.....	26
3.3 Pembahasan	29
3.3.1 Faktor- faktor Pendukung dan Penghambat Penerpan Budaya Kerja	29
3.3.2 Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai.....	31
BAB IV KESIMPULAN.....	39
4.1. Kesimpulan.....	39
4.2. Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	43

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Penelitian Yang Relavan.....	18
3.1	Jumlah Pegawai.....	26
3.2	Sarana dan Prasarana.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
3.1	Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Minahasa Utara.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, organisasi publik dihadapkan pada tuntutan yang semakin kompleks. Masyarakat tidak hanya mengharapkan pelayanan yang cepat dan tepat, tetapi juga menuntut transparansi, akuntabilitas, serta profesionalisme aparatur sipil negara (ASN). Hal ini sejalan dengan arah reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB), di mana peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi indikator utama keberhasilan birokrasi modern.

Salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan birokrasi tersebut adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang teguh oleh setiap anggota organisasi untuk mengarahkan perilaku mereka dalam mencapai tujuan bersama (Robbins & Judge, 2017). Budaya kerja bukan hanya sekadar kebiasaan dalam bekerja, tetapi mencerminkan jati diri, etika, serta moral kerja pegawai. Dalam konteks aparatur pemerintah, budaya kerja berfungsi sebagai fondasi untuk membentuk aparatur yang berintegritas, disiplin, dan memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pelayanan publik..

Untuk memperkuat nilai-nilai dasar budaya kerja ASN, pemerintah pada tahun 2021 melalui KemenPAN-RB menetapkan Core Values ASN “BerAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Nilai-nilai tersebut dimaksudkan untuk menanamkan

perilaku kerja positif yang dapat meningkatkan profesionalisme dan produktivitas aparatur di seluruh instansi pemerintah. Penerapan budaya kerja BerAKHLAK diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja kolektif yang berorientasi pada hasil dan pelayanan masyarakat.

Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya kerja di instansi pemerintah masih belum optimal. Menurut Junaidi & Marantika (2022), lemahnya keteladanan pimpinan, kurangnya pembinaan berkelanjutan, serta keterbatasan fasilitas menjadi penghambat utama penerapan budaya kerja di sektor publik. Kondisi serupa juga tercermin pada beberapa instansi daerah yang belum sepenuhnya mampu menginternalisasikan nilai-nilai budaya kerja ke dalam perilaku dan rutinitas pegawai.

Fenomena ini juga terjadi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara, yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, dan pemberdayaan sektor koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Berdasarkan hasil observasi selama Praktek Kerja Lapangan (PKL), ditemukan bahwa budaya kerja di dinas ini belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan. Walaupun telah terdapat upaya internalisasi nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, dan kerja sama, namun penerapannya masih bersifat parsial dan belum menyeluruh di semua bidang kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara budaya kerja yang diharapkan dengan kondisi nyata di lapangan. Jika dibiarkan, maka produktivitas kerja pegawai akan terus berada di bawah standar, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Padahal, menurut

Simanjuntak (2011), produktivitas pegawai adalah hasil dari pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, yang hanya dapat dicapai apabila budaya kerja organisasi berjalan efektif.

Sebagai contoh, nilai disiplin kerja masih menjadi tantangan yang cukup besar. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor sebelum waktu kerja berakhir, atau kurang fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kedisiplinan yang merupakan salah satu elemen utama budaya kerja belum tertanam kuat. Selain itu, tanggung jawab terhadap tugas juga belum sepenuhnya terwujud, terlihat dari adanya pegawai yang kurang inisiatif dan menunggu instruksi tanpa berusaha menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Nilai integritas dan kerja sama tim juga menghadapi kendala. Beberapa pegawai belum menunjukkan semangat kolektif dalam melaksanakan pekerjaan lintas bidang. Komunikasi antar bagian cenderung kaku dan terfragmentasi, sehingga koordinasi menjadi kurang efektif. Keterbatasan sarana dan prasarana, seperti komputer, meja dan kendaraan dinas yang sebagian besar dalam kondisi rusak, semakin memperburuk situasi.

Kondisi budaya kerja yang seperti ini berimplikasi langsung terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurut Simajunsk (2011), produktivitas merupakan hasil dari pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dalam menghasilkan output berkualitas. Apabila nilai-nilai budaya kerja belum tertanam dengan baik, maka efektivitas kerja, ketepatan waktu, dan mutu hasil kerja akan menurun. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara, hal

ini berdampak pada lambatnya penyelesaian tugas administrasi, kurang optimalnya pelayanan kepada masyarakat, serta belum tercapainya target kinerja organisasi secara maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang lemah di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara menjadi akar dari rendahnya produktivitas pegawai. Ketika budaya kerja tidak dijalankan secara konsisten, maka semangat kerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan publik. Oleh sebab itu, diperlukan upaya penguatan budaya kerja melalui pembinaan berkelanjutan, peningkatan fasilitas kerja, serta keteladanan pimpinan agar nilai-nilai budaya kerja dapat benar-benar dihayati dan di terapkan oleh seluruh pegawai

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara”**. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai kondisi aktual budaya kerja yang ada, mengidentifikasi faktor-faktor penghambat, serta memberikan rekomendasi strategi untuk memperkuat budaya kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai di lingkungan instansi tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah, terlihat dari keterlambatan masuk kerja dan kurangnya keseriusan dalam menjalankan tugas
2. Produktivitas kerja pegawai belum maksimal karena keterbatasan fasilitas dan sarana penunjang kantor
3. Peran kepala dinas belum optimal dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pegawai.
4. Budaya kerja yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung terciptanya disiplin, produktivitas, dan kinerja pegawai yang efektif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat penerapan budaya kerja?
2. Bagaimana Penerapan budaya kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara?
3. Bagaimana implementasi yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara melalui budaya organisasi?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan budaya kerja.
2. Mengetahui penerapan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara.
3. Mengetahui implementasi yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara melalui budaya organisasi

1.4.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. **Manfaat Bagi Lemabaga Akademik**

Sebagai bahan masukan untuk menambah refrensi bagi para pembaca yang membutuhkan data-data tentan Hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Pegawai, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan

2. **Manfaat Bagi Penulis**

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terutama tentang masalah mengenai bagaimana Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara.

3. **Manfaat Bagi Instansi**

Sebagai sumbangsi pemikiran mengenai Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Budaya Kerja

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai budaya kerja dengan penekanan yang berbeda. Menurut Sutrisno (2017) memandang budaya kerja sebagai himpunan nilai, norma, keyakinan, dan simbol yang mengarahkan perilaku individu dalam organisasi guna mencapai tujuan bersama, sehingga membentuk kerangka berpikir sekaligus cara bertindak pegawai dalam keseharian. Menurut Moenir (2015) menekankan tugas yang di dasari komitmen terhadap mutu serta kejujuran dalam bekerja. Sementara itu, Sedarmayantu (2017) mendefinisikan budaya kerja sebagai seperangkat nilai dan norma yang menjadi dasar terbentuknya sikap serta perilaku profesional, disiplin, jujur dan bertanggung jawab dalam bekerja. Dari pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang berfungsi sebagai pedoman dalam membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku kerja pegawai secara profesional. Nilai-nilai tersebut menekankan kedisiplinan, integritas, kejujuran dan tanggung jawab, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Dari pandangan tersebut dapat dirangkum bahwa budaya kerja merupakan seperangkat nilai dan norma yang berfungsi sebagai pedoman untuk membentuk pola pikir, sikap, serta perilaku kerja pegawai secara profesional. Nilai-nilai

tersebut menekankan pada kedisiplinan, integritas, kejujuran dan tanggung jawab sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Budaya kerja memegang peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berfungsi sebagai landasan dalam menumbuhkan perilaku individu di organisasi. Sutrisno (2017) menekankan bahwa budaya kerja terdiri atas norma, nilai, dan keyakinan yang dijadikan pedoman untuk meraih tujuan kolektif. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa budaya kerja membentuk sikap profesional, disiplin, dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa budaya organisasi, termasuk budaya kerja, merupakan sistem makna bersama yang membedakan satu organisasi dari orang lain.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah fondasi nilai yang di anut organisasi dan berpengaruh besar dalam membentuk perilaku serta etos kerja pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

3.1.2. Indikator Budaya Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) menguraikan beberapa indikator yang dapat dijadikan acuan dalam menilai budaya kerja, di antaranya:

1. Nilai dan Norma Organisasi

Menjadi ukuran dalam menentukan perilaku kerja pegawai, termasuk etika, mutu hasil kerja, serta sikap profesional.

2. Sikap Profesional

Tercermin dari kemampuan pegawai dalam menaati aturan, menjaga netralitas, serta menjalin hubungan kerja yang sehat.

3. Tanggung Jawab Sosial dan Organisasi

Budaya kerja juga mencerminkan kepedulian pegawai terhadap dampak pekerjaannya bagi masyarakat dan lingkungan.

4. Kepemimpinan dan Keteladanan

Peran pemimpin sangat penting dalam menanamkan budaya kerja melalui sikap, etika, semangat kerja keras, serta orientasi pelayanan.

Sedangkan menurut Hakim (2022), indikator budaya organisasi yang baik mencerminkan nilai-nilai inti yang dihayati pegawai. Dalam konteks instansi pemerintah, indikator budaya kerja yang memuat disiplin kerja antara lain:

- 1 Kepatuhan Terhadap Aturan dan Waktu. Pegawai hadir dan menyelesaikan tugas sesuai jam kerja, menunjukkan komitmen terhadap ketentuan organisasi.
- 2 Tanggung Jawab Terhadap Tugas. Setiap pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan tidak menunda pekerjaan.
- 3 Integritas dan Kejujuran. Menjaga kepercayaan dengan bersikap jujur serta tidak menyalahgunakan wewenang dalam pekerjaan.
- 4 Konsistensi dalam Pelaksanaan Tugas. Pegawai menunjukkan ketekunan dalam konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai standar organisasi.
- 5 Keteladanan Pimpinan dan Rekan Kerja. Disiplin kerja akan terbentuk jika pimpinan menjadi contoh dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan profesionalisme.

3.1.3. Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses Panjang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Menurut Robbins dan Judge (2017), keberhasilan penerapan budaya organisasi sangat bergantung pada sejauh mana nilai, norma, dan perilaku kerja dapat di internalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengarahkan pegawai untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan berintegritas. Namun, dalam penerapannya, terdapat sejumlah faktor yang mendukung serta menghambat proses internalisasi nilai-nilai tersebut.

Faktor-faktor pendukung budaya organisasi antara lain meliputi kepemimpinan yang visioner, komunikasi yang efektif, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM), sistem penghargaan, serta fasilitas kerja yang memadai. Kepemimpinan yang visioner berperan penting dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi, karena pemimpin yang mampu menjadi teladan melalui sikap disiplin, integritas, dan tanggung jawab akan menumbuhkan kepercayaan dan semangat kerja pegawai (Rivai, 2014). Selain itu, komunikasi yang terbuka dan efektif antara pimpinan dan pegawai mempercepat penyebaran nilai-nilai budaya kerja, mendorong pemahaman yang sama terhadap visi dan misi organisasi. Pelatihan dan pengembangan SDM juga menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya kerja, karena melalui pembinaan berkelanjutan

pegawai dapat memahami serta menerapkan nilai-nilai organisasi secara konsisten (Sedarmayanti, 2017). Penerapan sistem penghargaan atau *reward system* juga mendukung penguatan budaya kerja, sebab penghargaan terhadap prestasi pegawai akan menumbuhkan motivasi dan loyalitas. Selain itu, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai turut menciptakan kenyamanan dan semangat kerja, yang pada akhirnya memperkuat budaya organisasi positif (Hakim, 2022).

Sebaliknya, faktor-faktor penghambat budaya organisasi meliputi kurangnya keteladanan dari pimpinan, resistensi terhadap perubahan, minimnya pembinaan dan evaluasi, keterbatasan sarana dan teknologi, serta lemahnya komunikasi dan koordinasi antarbagian. Ketika pemimpin tidak menunjukkan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai organisasi, pegawai cenderung mengabaikan budaya kerja yang telah ditetapkan. Resistensi terhadap perubahan juga sering muncul karena sebagian pegawai merasa nyaman dengan kebiasaan lama dan menolak penerapan sistem baru yang menuntut disiplin lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, kurangnya pembinaan dan evaluasi secara berkala menyebabkan nilai budaya kerja tidak berkembang secara berkelanjutan. Keterbatasan fasilitas dan teknologi juga menjadi penghambat yang signifikan, karena kondisi kerja yang tidak mendukung akan menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai. Di sisi lain, komunikasi dan koordinasi yang tidak efektif antarpegawai maupun antarbidang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik internal, yang pada akhirnya melemahkan penerapan nilai-nilai budaya kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penerapan budaya organisasi sangat bergantung pada sejauh mana faktor-faktor pendukung seperti kepemimpinan, komunikasi, pembinaan, dan fasilitas kerja dapat diperkuat, serta faktor-faktor penghambat seperti kurangnya keteladanan, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sarana dapat diminimalkan. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara, penguatan faktor-faktor pendukung tersebut menjadi kunci penting dalam membangun budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan produktivitas pegawai.

2.1.4. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan konsep yang berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Sinungan (2021), produktivitas adalah perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang di gunakan dalam proses kerja. Artinya, semakin besar hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang sama, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

Simajuntak (2011) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya manusia, modal, dan teknologi secara optimal. Dengan demikian, produktivitas tidak menekankan pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas serta efisiensi dalam penggunaannya. Sementara itu, menurut Busro (2018), produktivas merupakan ukuran keberhasilan individu maupun organisasi dalam mengubah input menjadi output yang bernilai tambah tinggi, baik dari segi mutu, maupun biaya.

Sedarmayanti (2020) menambahkan bahwa produktivitas mencerminkan kemampuan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien, dan inovatif, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, Wibowo (2021) berpendapat bahwa produktivitas merupakan kombinasi dari sikap mental yang positif, kemampuan bekerja secara efisien, dan kemauan untuk terus memperbaiki hasil kerja. Oleh karena itu, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis, tetapi juga oleh sikap, motivasi, dan budaya kerja individu.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran sejauh mana seseorang atau organisasi mampu menghasilkan output berkualitas tinggi dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Dengan kata lain, produktivitas merupakan cerminan dari kemampuan kerja, dan semangat perbaikan berkelanjutan dalam suatu organisasi.

2.1.5. Indikator Produktivitas

secara umum, indikator sering digunakan untuk mengukur produktivitas meliputi:

1. Kuantitas hasil kerja

seperti jumlah pekerjaan yang di selesaikan sesuai target yang diberikan dan volume output yang dihasilkan dalam periode tertentu.

2. Kualitas hasil kerja

Tidak hanya banyaknya hasil kerja, tetapi mutu dari hasil tersebut juga penting. Kualitas dilihat dari ketepatan, kerapihan, dan kesesuaian hasil kerja dengan

standar yang ditentukan. Pegawai yang produktif bukan hanya cepat, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan.

3. Ketepatan waktu

Produktivitas erat kaitannya dengan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Indikator ini mencakup kedisiplinan dalam hadir, memulai pekerjaan tepat waktu, serta menyelesaikan pekerjaan tanpa terlambat.

4. Efisiensi Kerja

Efisiensi menekankan bagaimana pegawai menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal. Semakin sedikit kesalahan atau pekerjaan yang harus diulang, semakin tinggi tingkat efisiensinya. Pegawai yang produktif mampu menghasilkan hasil kerja maksimal dengan biaya dan tenaga minimal.

5. Inisiatif dan Kreativitas

Pegawai yang produktif tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga mampu mengambil inisiatif ketika menghadapi masalah. Kreativitas diperlukan untuk menemukan ide baru, memperbaiki proses kerja, atau menawarkan solusi inovatif agar hasil kerja lebih optimal.

6. Kerjasama dan Kordinasi

Produktivitas kerja di instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai bekerja dalam tim. Indikator ini mencakup bagaimana pegawai berkomunikasi, berbagi informasi, dan berkoordinasi dengan rekan kerja maupun atasan agar pekerjaan berjalan lancar.

7. Tanggung Jawab dan Komitmen

Produktivitas juga tercermin dari keseriusan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaga kualitas hasil, serta konsisten menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya.

2.1.6. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya kerja berperan penting dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, integritas, serta kerja sama merupakan faktor utama yang menentukan kualitas lingkungan kerja. Lingkungan yang dilandasi budaya kerja positif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih konsisten, efisien, dan berorientasi pada hasil, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Simanjuntak (2011) menjelaskan bahwa produktivitas adalah hasil pemanfaatan sumber daya, khususnya sumber daya manusia, secara optimal. Artinya, budaya kerja yang kuat dapat memengaruhi cara pegawai menggunakan waktu, tenaga, dan sarana kerja sehingga lebih efektif dalam mencapai target. Schermerhorn dalam Busro (2018) menambahkan bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau fasilitas, melainkan sangat ditopang oleh perilaku kerja yang dilandasi nilai-nilai budaya organisasi.

Dalam konteks instansi pemerintah, budaya kerja yang baik akan memengaruhi berbagai aspek produktivitas. Pertama, budaya disiplin mendorong ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kedua, budaya tanggung jawab meningkatkan kualitas hasil kerja karena pegawai berusaha menjaga mutu sesuai standar. Ketiga, budaya integritas menciptakan kepercayaan sehingga koordinasi

antarbidang menjadi lebih efektif. Keempat, budaya kerja sama memperlancar proses kerja tim yang berdampak pada pencapaian target organisasi.

Sebaliknya, lemahnya budaya kerja akan menurunkan produktivitas. Hal ini dapat terlihat dari keterlambatan, rendahnya motivasi, minimnya inisiatif, serta menurunnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penguatan budaya kerja melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, evaluasi berkala, dan dukungan sarana prasarana sangat penting untuk memastikan produktivitas pegawai tetap terjaga dan meningkat.(Serdamayanti, 2017; Sutrisno,2017; Rahma,2023).

Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya memiliki hubungan dengan produktivitas tetapi juga menjadi faktor penentu yang memengaruhi sejauh mana pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

2.2. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada

Tabel 2.1 berikut ini

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Judul	Peneliti/ Tahun	Hasil Penelitian
1	Penerapan Budaya Kerja Berbasis Catur Marga dan Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai	Ni Luh Eka Yudi Pratiwi (2022)	Budaya Kerja berbasis Catur Marga terbukti mampu meningkatkan produktivitas, dimana semakin baik penerapannya maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis	Wawan Rinawan (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi besar terhadap produktivitas. Meskipun budaya organisasi tergolong baik, penerapannya masih perlu ditingkatkan melalui komunikasi internal dan pelatihan pegawai.
3	Pengaruh Penerapan Budaya Kerja dan E-Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara di LPP TVRI Stasiun Gorontalo	Ali Indradijid Uno (2025)	Penelitian ini mengungkapkan bahwa ketika kedua variabel diaktifkan bersama memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
4	Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kertas Daur Ulang CV Kridasana	Imas Komariyah (2023)	Penelitian ini membahas bagaimana budaya kerja dan disiplin kerja memengaruhi produktivitas pegawai

5	Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Pegawai	Rezky Quinsa Dwi Aziz (2023)	Berdasarkan hasil uji parsial, variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
6	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Yayasan Pendidikan Islam AL Ihsan Magetan	Mubarok Rizqiya (2023)	Budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
7	Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah	Djoko Setyo Widodo (2020)	Penelitian ini membahas tentang strategi dan cara pembangunan budaya kerja yang efektif
8	Upaya Membangun Budaya Kerja yang Kuat guna Meningkatkan Produktivitas Pegawai DKLH Provinsi Bali	Kadek Nilam Cahyani (2023)	Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya kerja berperan penting dalam membentuk identitas dan keselarasan di instansi. Namun, kedekatan antar pegawai yang berlebihan dan kurangnya pengawasan pimpinan menyebabkan menurunnya disiplin dan produktivitas
9	Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil dibalai pengkajian teknologi (BPTP) Sulawesi Utara	Brusli Umboh (2015)	Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Besarnya pengaruh 30,2%, sedangkan sisanya sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor diluar penelitian ini.
10	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Pemerintah Daerah	Lili Indrawati (2021)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dalam penatausahaan dan pengakuntansian realisasi pendapatan dan belanja.

Sumber: Penelitian Terdahulu, (2015-2025)

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM

3.1.1 Sejarah Singkat Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara adalah perangkat daerah yang dibentuk secara mandiri sebagai dinas Tipe B. Pembentukan Dinas ini merupakan hasil pemisahan dari Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Utara Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Utara Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 86 Tahun 2016 yang mengatur kedudukan, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas.

3.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga kerja, Koperasi dan UMKM

“VISI”

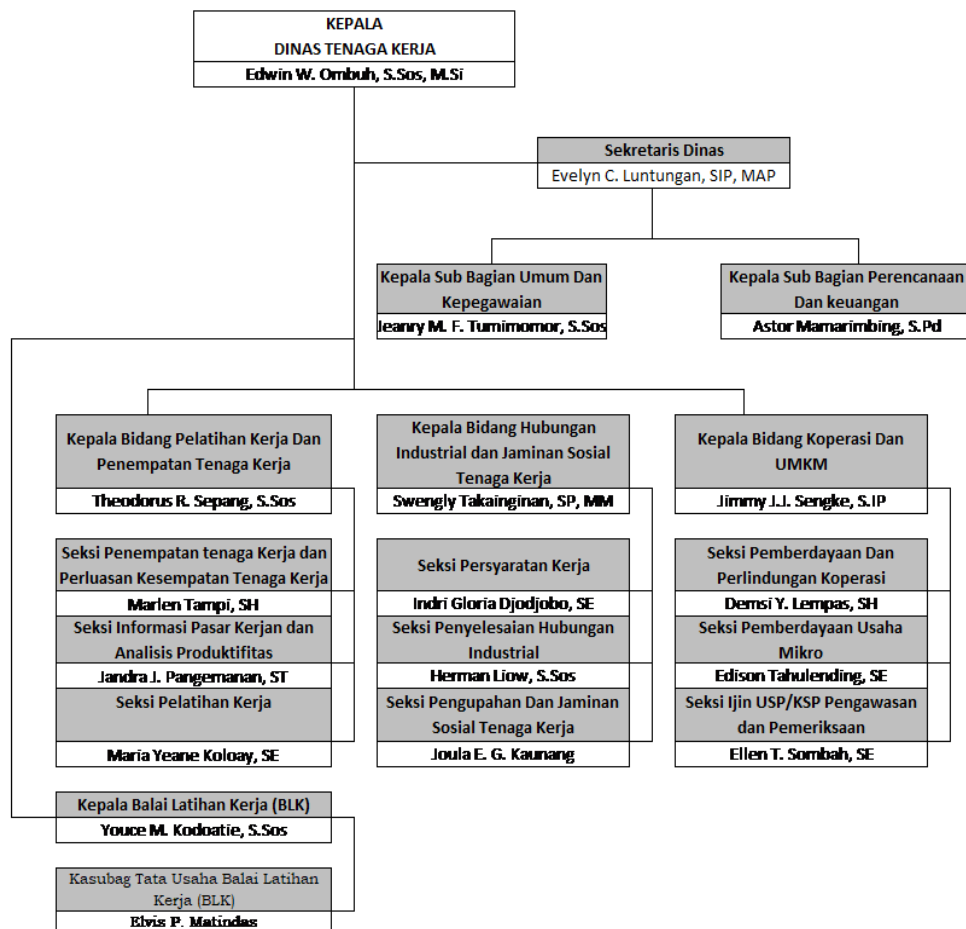
**TERBENTUKNYA TENAGA KERJA YANG PRODUKTIF, TERAMPIL,
MANDIRI, DAN MEMILIKI DAYA SAING, SERTA TERCIPTANYA
MASYARAKAT KOPERASI DAN UMKM YANG MANDIRI,
BERKEMBANG, DAN SEJAHTERA**

“MISI”

1. Meningkatkan kompetensi, kemamndirian serta produktivitas Tenaga Kerja,
2. Memperluas kesempatan kerja, serta meningkatkan kualitas pelayanan, penempatan dan pemberdayaan Tenaga Kerja

3. Mengoptimalkan pembinaan hubungan industrial serta penyelenggaraan jaminan sosial Tenaga Kerja
4. Memperkuat perlindungan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan
5. Mengembangkan dan memperkuat kelembagaan koperasi
6. Meningkatkan mutu dan daya saing UMKM

3.1.3 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan UMKM Kabupaten Minahasa Utara



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Minahasa Utara

Sumber : Renstradisnakerkopukm, 2024-2029

3.1.4 Uraian Kerja/Job Description

Uraian kerja setiap pegawai berbeda-beda, sesuai dengan tugas, Jabatan dan tanggung jawab yang di emban berikut uraian kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab utama memimpin, mengkoordinasikan, dan mengawasi penyelenggaraan urusan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan, koperasi dan UKM sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepala Dinas berperan dalam merumuskan kebijakan teknis, menyelenggarakan urusan pemerintahan, serta memberikan pelayanan publik. Selain itu, Kepala Dinas juga melaksanakan pembinaan, pengawasan, serta pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan, koperasi dan UKM, termasuk melaksanakan tugas kedinasan lain yang ditetapkan oleh Bupati.

2. Sekrtaris

Sekretariat memiliki tugas memberikan pelayanan administratif bagi seluruh bagian lingkungan Dinas. Fungsi yang dijalankan meliputi perumusan kebijakan teknis, penyusunan rencana kerja, serta evaluasi pelaksanaan tugas Sekretariat. Sekretaris juga mengoordinasikan program kegiatan, mengelola administrasi umum, rumah tangga, dan perlengkapan, serta menangani kehumasan dan

keprotokolan. Selain itu, Sekretaris bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, pelaksanaan administrasi keuangan, pembayaran gaji pegawai, dan menjalankan tugas sesuai arahan Kepala Dinas.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bertugas menyusun rencana program serta mengevaluasi pelaksanaan tugas, mengurus surat-menyurat dan kearsipan, serta menangani urusan rumah tangga dan keamanan kantor. Selain itu, bagian ini mengelola kehumasan, protokoler, upacara, dan rapat dinas, serta mengendalikan tata usaha pengadaan, penyimpanan, distribusi administrasi, dan perawatan inventaris. Fungsi lain yang dijalankan meliputi penatausahaan serta pertanggungjawaban keuangan, pengurusan administrasi gaji pegawai, penyusunan dokumen pendapatan, belanja, dan pembiayaan, serta melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai arahan sekretaris.

4. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan

Sub Bagian ini memiliki tugas utama dalam penyusunan rencana kerja, evaluasi pelaksanaan tugas, serta pembuatan perencanaan, evaluasi, dan pelaporan program di lingkungan Dinas. Bagian ini juga bertanggung jawab mengoordinasikan dan mengumpulkan bahan untuk penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran terkait pendapatan, belanja, kegiatan, dan pembiayaan sebagai dasar APBD. Selain itu, Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mengelola dan memelihara data administrasi serta kegiatan kepegawaian, serta melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai arahan sekretaris.

5. Bidang Tenaga Kerja

Bidang Tenaga Kerja bertugas menjalankan fungsi Dinas dalam penyelenggaraan pelatihan, penempatan, pendayagunaan, serta pengembangan tenaga kerja. Bidang ini juga menangani urusan transmigrasi, pembinaan hubungan industrial, penyediaan jaminan sosial, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Fungsinya meliputi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan penempatan tenaga kerja, penyediaan informasi pasar kerja, serta pembukaan peluang kerja baru. Selain itu, bidang ini mengoordinasikan penyuluhan, bimbingan jabatan, perantara kerja, serta perluasan kesempatan kerja. Tugas lainnya mencakup verifikasi izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta, promosi prosedur kerja ke luar negeri, pelayanan perekrutan TKI, penanganan permasalahan TKI, pemberdayaan TKI purna, serta pengurusan rekomendasi perpanjangan izin tenaga kerja asing. Bidang Tenaga Kerja juga berperan dalam pengelolaan pelatihan berbasis kompetensi, pemberian izin lembaga pelatihan, pembinaan produktivitas perusahaan kecil, penyelesaian perselisihan industrial, pengesahan peraturan perusahaan, hingga pengembangan sistem pengupahan dan jaminan sosial bersama Dewan Pengupahan Daerah.

6. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang ini memiliki peran menyusun program serta melakukan evaluasi atas pelaksanaan tugas pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Bidang ini menyiapkan bahan pelaksanaan kebijakan di tingkat pusat, provinsi, maupun daerah, memberikan penyuluhan mengenai hubungan industrial Pancasila, serta mendukung pembentukan kelembagaan hubungan

industrial melalui perjanjian kerja, peraturan perusahaan, PKB, dan forum bipartit maupun tripartit. Selain itu, bidang ini mengurus dokumen pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran PKB, serta persetujuan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Fungsi lain mencakup pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pembinaan SDM, sertifikasi dari kementerian, serta penyusunan usulan UMK bersama Dewan Pengupahan Daerah. Bidang ini juga bertanggung jawab membina pelaksanaan fasilitas kesejahteraan perusahaan, melakukan verifikasi dan pencatatan serikat pekerja/serikat buruh, melakukan pendataan hubungan industrial, serta menyusun laporan, evaluasi, dan pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai arahan Kepala Bidang.

3.1.5 Sumber Daya Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM

Jumlah pegawai ASN per Januari 2025 sebanyak 18 orang yang tersebar dalam beberapa bidang dan subbagian (Tabel 3.1).

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai

Golongan	Kadis dan Sekretaris	Bidang Penempatan Tenaga Kerja	Bidang Hubungan industrial dan jaminan sosial	Bidang koperasi dan UMKM	Jumlah
IIIA	1			1	
IIIB	2			2	
IIIC		1	1	1	3
IIID	3	1	1	2	7
IIVA			1		1
IIVB	1				1
IIVC				1	
Total					18

Sumber: Renstradisnakerkop UKM 2020-2029

Sarana dan prasarana kantor meliputi gedung, kendaraan dinas, komputer, meja, kursi, printer, serta perangkat penunjang lainnya. Namun sebagian besar peralatan dalam kondisi kurang memadai, rusak sedang, bahkan tidak layak pakai (Tabel 3.2).

Tabel 3.2
Sarana Dan Prasarana

Jenis Sarana	Uraian	Jumlah	Kondisi
Bangunan Gedung	Kantor Disnaker	2 unit	Pinjam pakai / Tidak layak
	BLK	1 unit	Rusak berat / Di hibahkan
Kendaraan	Motor Dinsosnakertrans	5 unit	Rusak
	Motor Dinas Koperasi	6 unit	Rusak
	Motor Pelatihan	4 unit	Rusak
	Mobil Dinsosnakertrans	2 unit	Rusak sedang
	Mobil Dinas Koperasi	2 unit	Rusak sedang
Alat Kantor	Komputer	6 buah	Kurang
	Laptop	7 buah	Kurang / Sebagian rusak
	Meja Kerja	69 buah	Kurang / Sebagian rusak
	Kursi Kerja	30 buah	Kurang / Sebagian rusak
	Printer	5 buah	Kurang / Sebagian rusak
	AC	7 buah	Kurang / Sebagian rusak

Sumber RenstradisnakerkopUKM 2020-2029

3.2 Gambaran Permasalahan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara, ditemukan bahwa penerapan budaya kerja yang seharusnya menjadi pedoman perilaku pegawai belum sepenuhnya berjalan optimal. Nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, tanggung

jawab, integritas, dan kerja sama masih belum diterapkan secara merata di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat, kurang serius dalam melaksanakan tugas, serta lemahnya komunikasi dan koordinasi antar bidang yang berdampak pada efektivitas penyelesaian pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara budaya kerja yang diharapkan dengan realitas pelaksanaannya.

Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana turut menjadi faktor penghambat dalam mendukung kinerja pegawai. Beberapa fasilitas kantor seperti komputer, kursi, meja kerja, dan alat penunjang lainnya tidak dalam kondisi memadai atau bahkan rusak, sehingga mengurangi kenyamanan serta menghambat kelancaran pekerjaan. Keterbatasan ini secara langsung memengaruhi produktivitas pegawai karena mereka tidak dapat bekerja secara maksimal dengan dukungan fasilitas yang ada.

Faktor lain yang juga menjadi permasalahan adalah kurangnya pembinaan berkelanjutan terhadap pegawai. Minimnya kegiatan pembinaan, pelatihan, maupun evaluasi membuat pegawai kurang terdorong untuk menanamkan nilai-nilai budaya kerja dalam kesehariannya. Hal ini diperparah dengan kurang optimalnya keteladanan dari pimpinan, di mana seharusnya pemimpin menjadi panutan dalam menerapkan budaya kerja positif. Ketiadaan role model yang kuat menyebabkan nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas tidak sepenuhnya tercermin dalam perilaku pegawai.

Keseluruhan permasalahan ini saling berkaitan dan berdampak langsung pada produktivitas kerja pegawai serta kualitas pelayanan publik yang dihasilkan

instansi. Berdasarkan obeservasi dan yang dijelaskan di atas, di temukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, terlihat dari keterlambatan masuk kerja dan kurangnya keseriusan dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai disiplin sebagai bagian dari budaya kerja belum sepenuhnya diterapkan dalam rutinitas pegawai.
2. Produktivitas kerja pegawai belum maksimal, karena keterbatasan fasilitas dan sarana penunjang kantor. Peralatan seperti komputer, meja, kursi, serta kendaraan dinas sebagian besar dalam kondisi rusak atau tidak layak pakai, sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan berdampak pada efisiensi kerja.
3. Peran kepala dinas belum optimal dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, pembinaan, dan pengawasan terhadap pegawai. Kurangnya keteladanan dan pembinaan, berkelanjutan dari pimpinan membuat nilai-nilai budaya kerja belum tertanam secara kuat di kalangan pegawai
4. Budaya kerja yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung terciptanya disiplin, produktivitas, dan kinerja pegawai yang efektif. Nilai-nilai budaya kerja seperti tanggung jawab, integritas, dan kerja sama belum sepenuhnya dihayati dan dijadikan pedoman oleh seluruh pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Permasalahan-permasalahan tersebut saling berkaitan dan berpengaruh langsung terhadap tingkat produktivitas pegawai serta kualitas pelayanan publik yang dihasilkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan yang konsisten, peningkatan fasilitas kerja, serta keteladanan dari pimpinan agar penerapan budaya

kerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara dapat berjalan secara optimal.

3.3 Pembahasan

3.3.1 Faktor- faktor Pendukung dan Penghambat Penerapan Budaya Kerja

Berdasarkan hasil observasi selama pelaksanaan magang di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara, ditemukan bahwa terdapat beberapa faktor yang mendukung maupun menghambat penerapan budaya kerja.

Faktor pendukung meliputi:

- 1 Kepemimpinan yang komunikatif, dimana sebagai pimpinan bidang berusaha membangun hubungan kerja yang terbuka dengan pegawai.
- 2 Kerja sama antar pegawai di beberapa unit kerja sudah cukup baik, khususnya saat pelaksanaan kegiatan lapangan.
- 3 Motivasi pelayanan publik, sebagian pegawai menunjukkan kepedulian terhadap hasil pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor penghambat diantaranya:

- 1 Keterbatasan sarana dan prasarana kerja, seperti komputer, meja, kursi, dan kendaraan dinas yang tidak layak pakai.
- 2 Kurangnya pembinaan dan pelatihan budaya kerja secara berkelanjutan, sehingga nilai-nilai seperti disiplin dan tanggung jawab belum tertanam kuat.
- 3 Minimnya keteladanan dari pimpinan, sehingga pegawai kurang terdorong untuk meniru perilaku kerja positif.
- 4 Lemahnya komunikasi antarbidang, yang menyebabkan koordinasi pekerjaan tidak efisien.

Penerapan budaya kerja yang efektif merupakan fondasi utama untuk membangun organisasi yang produktif dan profesional, khususnya pada instansi pemerintah seperti Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kabupaten Minahasa Utara. Studi terdahulu oleh Yudi Pratiwi (2022) membuktikan bahwa budaya kerja berbasis nilai local seperti Catur Marga mampu menjadi fondasi kuat untuk meningkatkan produktivitas pegawai, karena nilai-nilai ini menanamkan rasa tanggung jawab dan disiplin secara mendalam. Rinawan (2018) juga memperkuat bahwa budaya organisasi yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, meskipun ia mencatat perlunya penguatan komunikasi internal dan pelatihan sebagai faktor pendukung.

Kajian dari Ali Indradijid Uno (2025) menambahkan bahwa penggunaan system e-kinerja yang terpadu dengan budaya kerja mampu memberi dampak positif dalam produktivitas, sehingga teknologi menjadi penyokong yang penting. Semangat kerja, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab merupakan aspek inti budaya kerja yang harus didukung oleh kepemimpinan yang visioner dan keteladanan pimpinan. Widodo (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang konsisten dan komunikatif sangat krusial dalam internalisasi budaya kerja ini. Sementara itu, faktor lingkungan kerja seperti fasilitas yang memadai dan sistem penghargaan yang adil, sesuai penelitian Mubarok (2023), turut berkontribusi pada kenyamanan dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Namun, berbagai hambatan kerap dihadapi dalam pelaksanaan budaya kerja di instansi pemerintah. Cahyani (2023) dan Umboh (2015) menunjukkan bahwa minimnya keteladanan pimpinan, resistensi terhadap perubahan budaya,

keterbatasan sarana prasarana, dan komunikasi yang kurang optimal adalah penghambat utama. Ditambah lagi, adanya disparitas beban kerja dan budaya birokrasi yang dapat membatasi inovasi menjadi faktor penghambat signifikan lainnya.

Berdasarkan hasil obeservasi selama melakukan Praktek Kerja Lapangan, pegawai masih belum memahami dan menerapkan nilai-nilai budaya secara konsisten, motivasi kerja yang berfluktuasi, kurangnya penghargaan, serta komunikasi internal yang kaku menjadi kendala nyata. Permasalahan lain juga ditemukan dari lingkungan kerja yang monoton dan kurang mendorong inovasi serta pelatihan yang terbatas bagi pegawai.

3.3.2 Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Penerapan budaya kerja yang baik tidak hanya membentuk perilaku kerja positif, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai (Widodo, 2020; Indrawati, 2021). Selain itu, penerapan budaya kerja yang tepat, juga dapat memperkuat produktivitas kerja pegawai, terutama dalam birokrasi publik yang menuntut efisiensi dan keteraturan tinggi.

Komariyah (2023) dan Aziz (2023) menjelaskan budaya kerja sebagai variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas, sementara Rizqiya (2023) menekankan pula efek positif motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan Yudi Pratiwi (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja berbasis *Catur Marga* yang

diterapkan dalam lingkungan kerja pemerintahan dapat menumbuhkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Nilai-nilai kerja yang berlandaskan pada etika, spiritualitas, dan integritas menjadi landasan moral yang mendorong kinerja lebih produktif. Hal ini sejalan dengan Cahyani (2023) yang menegaskan bahwa membangun budaya kerja yang kuat memerlukan konsistensi nilai, komitmen pimpinan, dan keterlibatan aktif seluruh pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Penelitian Rinawan (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama di antara pegawai. Budaya kerja yang menekankan kerja sama, disiplin, dan komunikasi terbuka terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Temuan ini diperkuat oleh Komariyah (2023) yang menemukan bahwa budaya kerja yang dipadukan dengan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, terutama pada sektor industri yang menuntut kedisiplinan tinggi.

Selanjutnya, Uno (2025) menyoroti pentingnya sinergi antara penerapan budaya kerja dan sistem *e-kinerja* dalam lingkungan aparatur sipil negara. Integrasi nilai-nilai kerja keras, inovasi, dan akuntabilitas dengan sistem digital pengukuran kinerja mampu meningkatkan transparansi, motivasi, serta produktivitas pegawai. Demikian pula, Aziz (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam membentuk sikap kerja proaktif dan hasil kerja optimal.

Dari perspektif motivasi kerja, Rizqiya (2023) menegaskan bahwa penerapan budaya kerja yang positif, jika didukung oleh motivasi dan lingkungan

kerja yang baik, secara simultan meningkatkan produktivitas. Pegawai yang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih stabil dan berorientasi pada hasil. Selanjutnya hasil penelitian Umboh (2015) dalam konteks pegawai negeri sipil menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat pelayanan publik mampu mendorong peningkatan produktivitas secara signifikan. Nilai-nilai tersebut memperkuat profesionalisme dan etos kerja aparatur pemerintah.

Secara keseluruhan, penerapan budaya kerja terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas pegawai di berbagai sektor, baik pemerintahan maupun swasta. Budaya kerja yang kuat dan konsisten mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan keterikatan pegawai, serta memperkuat orientasi terhadap kinerja dan hasil. Pimpinan organisasi perlu berperan aktif dalam menanamkan nilai-nilai budaya kerja melalui teladan, komunikasi efektif, serta sistem penghargaan yang mendukung perilaku kerja produktif.

Dalam Dinas Tenaga Kerja Minahasa Utara, penerapan nilai budaya kerja masih berlangsung secara parsial dengan tantangan nyata, misalnya kurangnya keteladanan pimpinan, fasilitas kerja yang terbatas, dan koordinasi yang belum optimal. Hal ini menghambat pencapaian produktivitas kerja yang diharapkan.

Strategi penerapan budaya kerja yang berhasil harus melibatkan pembinaan berkelanjutan, penguatan kepemimpinan disiplin, sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta peningkatan fasilitas kerja untuk menciptakan lingkungan yang kondusif. Sistem pendukung seperti e-kinerja yang dikombinasikan dengan budaya

kerja akan membantu memastikan penilaian kinerja yang objektif dan memberikan umpan balik yang nyata.

Selain itu, menjaga integrasi nilai budaya lokal ke dalam budaya organisasi menjadi kunci untuk memperkuat identitas dan semangat kerja pegawai. Pendekatan ini juga mendorong budaya kerja yang tidak hanya formalitas tetapi juga dihayati secara kultural oleh pegawai. Jika hambatan seperti komunikasi yang kurang efektif, resistensi terhadap perubahan, dan kebijakan penghargaan yang belum optimal mampu diatasi melalui pendekatan strategis, maka peningkatan produktivitas akan lebih mudah dicapai. Budaya kerja yang kuat akan mendorong pegawai untuk menjadi lebih disiplin, inovatif, dan bertanggung jawab, pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan publik oleh Dinas Tenaga Kerja.

3.3.3. Implementasi Penerapan Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa penerapan budaya kerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara belum optimal karena adanya kelemahan dalam kepemimpinan, keterbatasan fasilitas kerja, serta kurangnya pembinaan berkelanjutan terhadap pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa bentuk implementasi yang dapat dilakukan agar nilai-nilai budaya kerja benar-benar terinternalisasi dan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Implementasi yang dapat dilakukan antara lain:

1. Penguatan Kepemimpinan dan Keteladanan dalam Budaya Kerja

Implementasi pertama yang perlu dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara adalah memperkuat aspek kepemimpinan dan keteladanan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam membentuk dan menegakkan budaya kerja karena perilaku pimpinan menjadi contoh bagi pegawai dalam bertindak dan beretika di tempat kerja (Rivai, 2014; Sedarmayanti, 2017). Oleh sebab itu, kepala Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara dan pejabat struktural perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan, inspirasi, dan motivasi (Robbins & Judge, 2017). Pemimpin yang mampu memberikan teladan melalui disiplin waktu, kejujuran, dan tanggung jawab akan menumbuhkan kepercayaan dan meningkatkan moral kerja pegawai. Dengan demikian, nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas dapat tertanam secara lebih efektif dalam diri pegawai.

2. Pembinaan dan Pelatihan Berkelanjutan bagi Pegawai

Penerapan budaya kerja yang efektif memerlukan pembinaan dan pelatihan yang berkelanjutan. Sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2020), pembinaan rutin menjadi sarana penting dalam membentuk perilaku profesional dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu menyelenggarakan program pelatihan internal secara periodik yang menekankan pentingnya etos kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan pelayanan publik. Menurut Hakim (2022), pelatihan yang konsisten akan membantu pegawai memahami makna budaya kerja dan bagaimana

menerapkannya dalam tugas sehari-hari. Selain itu, kegiatan *coaching* dan *mentoring* yang dilakukan oleh pimpinan dapat mempercepat proses internalisasi nilai budaya kerja pada seluruh pegawai.

3. Perbaikan Sarana dan Prasarana Pendukung Produktivitas

Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan salah satu faktor pendukung penting dalam penerapan budaya kerja yang produktif. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa banyak sarana seperti komputer, meja, dan kendaraan dinas berada dalam kondisi kurang baik. Hal ini berdampak langsung terhadap efisiensi dan kenyamanan kerja. Menurut Busro (2018), produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu melakukan inventarisasi dan perbaikan sarana prasarana kerja secara berkala, serta memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang efisiensi administrasi. Dengan dukungan fasilitas yang baik, semangat kerja dan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan (Simanjuntak, 2011).

4. Penerapan Sistem Penghargaan dan Sanksi yang Objektif

Salah satu langkah strategis dalam memperkuat budaya kerja adalah penerapan sistem penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang adil dan terukur. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, sedangkan sanksi yang tegas namun proporsional dapat memperkuat kedisiplinan. Dalam implementasinya, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara dapat mengembangkan sistem reward berbasis kinerja, seperti penghargaan

pegawai teladan, insentif tambahan bagi pegawai berprestasi, atau pengakuan publik atas pencapaian individu maupun tim. Sebaliknya, pelanggaran terhadap aturan kedisiplinan perlu diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Sistem ini akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas (Simanjuntak, 2011; Wibowo, 2021).

5. Peningkatan Komunikasi dan Koordinasi Antarbidang

Budaya kerja yang efektif juga membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang baik antarpegawai maupun antarbidang. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa komunikasi terbuka dapat memperkuat hubungan kerja, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kejelasan tujuan organisasi. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara dapat membentuk forum koordinasi rutin antarbidang dan menggunakan *platform* komunikasi digital internal untuk mempercepat penyampaian informasi dan memantau progres pekerjaan. Menurut Sutrisno (2017), komunikasi organisasi yang baik akan menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan memperkuat kerja sama tim. Dengan demikian, koordinasi yang harmonis akan mempercepat pencapaian target kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai.

6. Evaluasi dan Monitoring Penerapan Budaya Kerja

Evaluasi menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa penerapan budaya kerja tidak berhenti pada tataran formalitas. Wibowo (2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai harus dievaluasi secara komprehensif, termasuk aspek perilaku kerja dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu melakukan monitoring dan evaluasi

berkala terhadap penerapan budaya kerja di setiap bidang, dengan mengukur indikator seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan dasar penyusunan program pembinaan selanjutnya. Integrasi sistem penilaian budaya kerja ke dalam sistem *e-kinerja* sebagaimana disarankan Uno (2025), juga dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja pegawai.

7. Internalisasi Nilai-Nilai ASN “BerAKHLAK”

Sebagai instansi pemerintah, penerapan budaya kerja harus sejalan dengan nilai dasar ASN, yaitu “BerAKHLAK” (Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Menurut Rahma (2023), internalisasi nilai-nilai tersebut dapat memperkuat profesionalisme dan meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu mengintegrasikan nilai-nilai BerAKHLAK ke dalam setiap aspek kerja, mulai dari perencanaan program, pelaksanaan tugas, hingga evaluasi hasil kerja. Dengan demikian, budaya kerja tidak hanya menjadi aturan administratif, tetapi menjadi identitas moral dan profesional pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat (Sedarmayanti, 2020).

BAB IV

KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah disusun, maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat beberapa faktor yang mendukung dan menghambat penerapan budaya kerja di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara. Faktor pendukungnya antara lain adanya kesadaran sebagian pegawai terhadap pentingnya disiplin dan tanggung jawab, semangat kerja sama antarrekan kerja, serta dukungan moral dari pimpinan dalam membangun suasana kerja yang positif. Namun, faktor penghambatnya cukup signifikan, seperti masih kurangnya keteladanan pimpinan, minimnya pembinaan dan pelatihan budaya kerja, lemahnya komunikasi dan koordinasi antarbidang, serta keterbatasan sarana dan prasarana kerja. Kondisi tersebut menyebabkan budaya kerja belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku dan kebiasaan kerja pegawai.
2. Penerapan budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara masih belum optimal. Walaupun sebagian pegawai telah menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap tugas, namun penerapan nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, kerja sama, dan orientasi pelayanan publik belum konsisten di seluruh lini organisasi. Kelemahan penerapan budaya kerja ini berdampak pada efektivitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kualitas pelayanan yang diberikan

kepada masyarakat. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan produktivitas pegawai sangat bergantung pada sejauh mana budaya kerja dijadikan pedoman perilaku dan menjadi kebiasaan kolektif di lingkungan kerja.

3. Sementara itu, implementasi yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas melalui budaya organisasi telah mulai diarahkan pada penguatan nilai-nilai kerja positif, meskipun masih perlu ditingkatkan. Beberapa langkah yang telah dilakukan antara lain peningkatan kedisiplinan pegawai, pembinaan melalui rapat internal, serta upaya memperbaiki komunikasi antardivisi. Namun untuk mencapai hasil yang lebih maksimal, diperlukan langkah implementatif yang lebih sistematis, seperti penguatan keteladanan pimpinan, peningkatan pelatihan budaya kerja secara berkelanjutan, penyediaan sarana kerja yang memadai, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang objektif. Dengan penguatan budaya kerja yang konsisten, Dinas diharapkan mampu menciptakan aparatur yang profesional, produktif, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas.

4.2. Saran

1. Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu lebih menekankan upaya penguatan faktor pendukung dan perbaikan terhadap faktor penghambat budaya kerja. Kepala dinas diharapkan dapat menjadi teladan utama dalam penerapan nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas, sehingga dapat menjadi contoh nyata bagi seluruh pegawai. Selain itu, diperlukan

pembinaan dan pelatihan budaya kerja secara rutin agar seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama tentang pentingnya budaya kerja dalam peningkatan kinerja. Untuk mengatasi faktor penghambat, pemerintah daerah juga perlu memperhatikan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai agar pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

2. Agar penerapan budaya kerja benar-benar berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kabupaten Minahasa Utara perlu menanamkan nilai-nilai budaya kerja sebagai bagian dari kebiasaan dan karakter organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui internalisasi nilai-nilai ASN “BerAKHLAK” dalam setiap aspek kerja, termasuk dalam perencanaan program, pelaksanaan kegiatan, serta evaluasi hasil kerja. Selain itu, perlu membangun sistem *reward* dan *punishment* yang objektif dan transparan, guna menumbuhkan motivasi serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap hasil kerjanya. Pimpinan dan pejabat struktural di setiap bidang diharapkan lebih aktif memberikan pembinaan, pengawasan, dan penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik, serta memberikan sanksi yang mendidik bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja.
3. Untuk memperkuat implementasi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas, perlu membangun sistem manajemen budaya kerja yang terarah dan berkelanjutan. Langkah-langkah implementatif yang dapat dilakukan antara lain pembentukan Tim

Penggerak Budaya Kerja, pelaksanaan evaluasi periodik terhadap penerapan nilai-nilai budaya organisasi, serta peningkatan komunikasi dan koordinasi antarbidang agar tidak terjadi kesenjangan informasi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, perlu dilakukan inovasi dalam tata kelola kinerja melalui pemanfaatan sistem *e-kinerja* untuk menilai produktivitas pegawai secara lebih objektif dan akuntabel. Dengan konsistensi penerapan budaya kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan publik yang berkualitas tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldama, I. A. A. (2022). *Budaya kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Kantor Nagari Padang Lua Kecamatan Banuhampu* [Skripsi].
- Aziz, R. Q. D. (2023). Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 77–86.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cahyani, K. N. (2023). Upaya membangun budaya kerja yang kuat guna meningkatkan produktivitas pegawai DKLH Provinsi Bali. *Jurnal Lingkungan dan Manajemen*, 10(3), 51–60.
- Fahmy, I. (2023). *Pengaruh budaya kerja, kualitas pelayanan, sarana dan prasarana terhadap kepuasan masyarakat* [Tugas Akhir].
- Hakim, R. (2022). *Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng* [Skripsi].
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawati, L. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(4), 200–210.
- Komariyah, I. (2023). Analisis pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kertas daur ulang CV Kridasana. *Jurnal Industri dan Manajemen*, 11(4), 88–99.*
- Marantika, A., & Junaidi. (2022). *Analisis budaya kerja, lingkungan kerja, tunjangan kinerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai* [Skripsi].
- Misrawati. (2021). *Pengaruh budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sigi* [Skripsi].
- Moenir, A. S. (2015). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Pratiwi, N. L. E. Y. (2022). *Penerapan budaya kerja berbasis Catur Marga dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai* [Skripsi].
- Rahma, A. F. (2023). *Strategi penguatan budaya kerja BerAKHLAK dalam meningkatkan kinerja aparat pengawas pemerintah (APIP) di Lingkungan Inspektorat Daerah Kota Bandung* [Skripsi].
- Rinawan, W. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 22–30.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizqiya, M. (2023). Pengaruh budaya kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Yayasan Pendidikan Islam AL Ihsan Magetan. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 7(1), 34–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, M. (2021). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sipayung, B. (2022). *Penerapan good governance dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik yang berintegritas di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan* [Skripsi].
- Sutiasih, N. P. E. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasi dalam mendorong budaya kerja pasca penerapan WFH dan WFO di masa pandemi Covid-19* [Skripsi].
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umboh, B. (2015). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Balai Pengkajian Teknologi (BPTP) Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(1), 15–25.

- Uno, A. I. (2025). Pengaruh penerapan budaya kerja dan e-kinerja terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara di LPP TVRI Stasiun Gorontalo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 150–165.*
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D. S. (2020). Membangun budaya kerja pada instansi pemerintah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 8(2), 120–130.
- Yudi Pratiwi, N. L. E. (2022). Penerapan budaya kerja berbasis Catur Marga dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 12(3), 45–55.
- Zulfia, H. (2023). *Urgensi penerapan budaya inovasi bagi ASN dalam meningkatkan kinerja organisasi publik dan mewujudkan reformasi birokrasi* [Skripsi].