

"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS UTARA"

by Harefa Purnama Wati

Submission date: 20-Dec-2023 06:11AM (UTC-0500)

Submission ID: 2263085125

File name: SKRIPSI_Purnamawati_Harefa_-_Cek_Plagiasi.docx (323.25K)

Word count: 12915

Character count: 87595

**ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT
DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN
NIAS UTARA**

SKRIPSI



**OLEH:
PURNAMA WATI HAREFA
NIM. 2319396**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
TA. 2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Budaya organisasi dibentuk oleh para pemimpin perusahaan dan diajarkan kepada anggota perusahaan. Budaya juga berubah sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Organisasi yang berkembang tanpa kehilangan budayanya tidak akan berkembang. Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh budaya yang kuat. Ini dapat menentukan bagaimana suatu organisasi berkembang. kerja yang memungkinkan pertumbuhan proses pembelajar dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk menumbuhkan semangat untuk memecahkan masalah yang muncul dari dalam maupun dari luar. Budaya organisasi adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan bertindak terhadap lingkungan luarnya. sebuah sistem nilai yang disepakati bersama tentang apa yang dianggap penting serta keyakinan-keyakinan tentang mekanisme kerjanya dengan demikian, budaya organisasi menawarkan kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, yang memungkinkan karyawan untuk lebih baik dalam pekerjaan mereka.

Howard Schult dalam Antonius (2016:316) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan kerja seluruh manajemen dan karyawan suatu perusahaan yang telah diterima sebagai standar perilaku kerja, serta membuat mereka terikat secara emosional kepada perusahaan.

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku (Ismail, 2018) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri

dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideology. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Qohar, & Rosyidi, 2017)

Sudah jelas bahwa setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka sendiri. Pegawai sering melakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, tetapi seringkali tidak mencapai hasil yang diharapkan. Karyawan berkualitas tinggi tidak selalu dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi jika kepemimpinan dan budaya perusahaan tidak mendukung mereka.

Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang dimilikinya (Brahmasari, & Suprayetno, 2018; Satyawati, & Suartana, 2016; Putra, 2015; Noor, & Juhji, 2020). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi salah satunya adalah mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual (Ariani, 2018). Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan.

Pemimpin yang kuat dalam sebuah organisasi adalah mereka yang dapat menetapkan garis besar untuk organisasi yang dipimpinnya dan melakukan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan budaya kerja yang terbuka. Sebagian besar orang percaya bahwa pemimpin yang efektif memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang sangat penting. Ini termasuk intensitas, pandangan ke depan, daya persuasi, dan kharisma

¹¹ (Ghafar & Arbak, 2008; Ajefri, 2017; Supardi, 2017; Royhatudin et al., 2020).

² Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi- fungsi birokrasi sebaga perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam mewujudkan program kerjanya ditingkat bawah, tentu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Keberhasilan Intansi tersebut lebih ditentukan oleh Pegawai ¹ untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etika, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama. Disamping itu potensi instansi diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama.

Berdasarkan pengamatan awal bahwa kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana terdapat beberapa permasalahan yaitu Pegawai di intansi tersebut masih belum mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai, pegawai dan pegawai sehingga proses pekerjaan terhambat. Kurangnya kedisiplinan kerja, pegawai sesuka hati jam berapa pulang dan masuk kantor.

¹ Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara adalah dengan menerapkan budaya kerja atau nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Semua pegawai harus tahu dan melaksanakan budaya kerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik mengangkat judul: Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan ⁸ Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan Judul diatas, Fokus Penelitian Peneliti adalah:

1. Budaya Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara
2. Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian tersebut di atas, maka masalah penelitian secara dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu dan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa terkait Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam pengakajian tentang budaya organisasi dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang budaya organisasi dalam Meningkatkan Kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat norma, nilai-nilai, keyakinan, tradisi, perilaku, dan norma yang bersama-sama membentuk lingkungan psikologis dan sosial dalam suatu organisasi. Ini mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan di dalam organisasi.

Istilah budaya organisasi adalah salinan bahasa Inggris *organization culture*. Budaya organisasi disebut juga dengan istilah budaya perusahaan (*corporate culture*) yang merupakan aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha (perusahaan) yang sebenarnya perusahaan itu sendiri adalah organisasi yang bergerak dalam dunia usaha. Selain itu, seiring juga disebut budaya kerja karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Sobirin (2018:125) mengungkapkan pernyataan Pettgrew (tanpa tahun) bahwa orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi sebagai *"the system of such publicly and collectively accepted meanings operating for given group at a given time-* budaya adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu." Schein (2016,2017) budaya organisasi adalah *"a pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration"* (seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal).

Robbins (2018:12) mengemukakan “jika organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas, karena tidak akan terdapat konsistensi didalam persepsi atau perilaku.

Menurut pengertian para ahli di atas, dinamisasi organisasi disebabkan oleh perilaku yang berbeda dari anggota organisasi, yang menyebabkan konflik dan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, budaya organisasi berlaku untuk semua jenis organisasi, termasuk perusahaan, publik, dan sosial. Organisasi publik berfokus pada pelayanan yang lebih baik, sedangkan perusahaan berfokus pada keuntungan. Untuk mencapai tujuan organisasi, budaya organisasi memainkan peran penting dalam memberikan makna dan dinamisasi kegiatan organisasi.

Menurut Sobirin (2017: 50), mengatakan bahwa organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu tujuan tertentu. Lebih lanjut Sobirin (2017: 81), menguraikan bahwa organisasi mempunyai 5 (lima) karakteristik, yaitu:

a. Unit atau entitas sosial

Organisasi adalah rekayasa sosial hasil karya cipta manusia yang bersifat tidak kasat matadan abstrak sehingga organisasi sering disebut *artificial being*.

b. Beranggotakan minimal dua orang

Sebagai hasil karya cipta seseorang, organisasi bisa didirikan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan dan sarana lain.

c. Berpola kerja yang terstruktur

Tanpa koordinasi dan pola terstruktur, kumpulan dua orang atau lebih hanyalah sekumpulan orang bukan organisasi.

d. Mempunyai tujuan

Adapun organisasi didirikan adalah untuk saling membantu untuk mencapai satu tujuan baik tujuan individu maupun tujuan organisasi

tersebut .

e. Mempunyai identitas diri

Organisasi menentukan identitas yang berbeda.

Sedangkan menurut Winardi (2016: 27), mengatakan bahwa organisasi mempunyai 4 (empat) ciri- ciri atau karakteristik, antara lain:

- a. Koordinasi upaya
- b. Tujuan umum bersama
- c. Pembagian kerja
- d. Hirarki otoritas

Bermacam- macam para ahli mendefenisi kan organisasi, namun pada hakikatnya organisasi itu digunakan sebagai tempat dan wadah dimana orang- orang berkumpul, bekerjasama, secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana dan prasarana, data dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efesien, untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut Winardi (2016: 46), menjelaskan bahwa elemen- elemen yang terdapat dalam suatu organisasi sebagai berikut:

- a. Manusia
- b. Tujuan tertentu
- c. Pembagian tugas- tugas
- d. Sebuah sistem untuk mengordinasikan tugas- tugas
- e. Sebuah batas yang dipatok, yang menunjukkan pihak yang berbeda luarnya.

Menurut Wibowo (2021: 117), mendefenisikan bahwa budaya organisasi sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Menurut Denison (2017: 194), mengatakan bahwa dimensi budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Involvement*

Adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat

partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.

2. *Consistency*

Menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi.

3. *Adaptability*

Adalah kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.

4. *Mission Dimension*

Adalah dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

Adapun unsur- unsur budaya organisasi menurut Tika (2020: 120), sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota ataupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha atau prinsip- prinsip menyelesaikan usaha

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembang budaya organisasi

Budaya organisasi dapat diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok- kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat masalah pokok yang sering muncul. Masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang perlu diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang

6. Pewaris

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut. Serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Dalam sebuah budaya organisasi yang kuat hampir semua pemimpin menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis dengan relatif konsisten. Pegawai baru mengadopsi nilai-nilai dengan cepat. Seorang eksekutif bisa dikoreksi dengan bawahan sesuai dengan pimpinannya jika melanggar norma-norma organisasi.

Menurut Tika (2020: 141), menjelaskan bahwa ada beberapa tahapan pembangunan budaya organisasi dapat yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. seseorang (biasanya pendiri) datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru;
2. pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri;
3. kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha dan lain sebagainya;
4. orang-orang lain dibawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama-sama dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Selain itu, menurut Nimran (2018: 138), menguraikan bahwa

pembinaan budaya organisasi dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi, sebagai berikut:

1. seleksi pegawai yang obyektif;
2. penempatan orang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya (*the right man on the place*);
3. perolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman;
4. pengukuran kinerja dan pemberian imbalan yang sesuai;
5. penghayatan akan nilai-nilai kerja atau lainnya yang penting;
6. cerita- cerita dan faktor organisasi yang menumbuhkan semangat dan kebanggaan;
7. pengakuan dan promosi bagi karyawan yang berkinerja.

2.1.2 Dimensi Budaya Organisasi

Istilah lain dari unsur-unsur budaya organisasi adalah dimensi atau karakteristik budaya organisasi. Dimensi atau karakteristik budaya organisasi adalah unsure pembentuk perilaku budaya organisasi. Berikut ini tujuh klasifikasi tau dimensi budaya organisasi menurut Greenberg & Baron (2016) dan Robbins (2017:721)

Berdasarkan ketujuh dimensi budaya organisasi tersebut, secara keseluruhan menangkap hakikat dari budayan organisasi, yaitu;

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian yang mendetail, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi terhadap orang/individu yaitu tingkat sejauhmana pengambilan putusan memperhitungkan dampaknya terhadap hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

5. Orientasi pada kerja sama yaitu tingkat sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasar individu organisasi.
6. Keagresifan yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi itu dapat agresif, kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas yaitu tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan organisasi.

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Istilah fungsi dalam budaya organisasi oleh para ahli dipersamakan dengan istilah peran. Suwanto dan Koeshartono (2018: 10) mengemukakan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempernudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilaksanakan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

¹ Pendapat para ahli lainnya tentang fungsi budaya organisasi, yaitu: Kreitner dan Kinicki (2018: 71) adalah:

1. Memberi identitas organisasi kepada karyawannya yang menunjukkan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lain.
2. Memfasilitasi komitmen kolektif anggota organisasi mempunyai

norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistim social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara kolektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Pendapat Para ahli diatas tentang fungsi budaya organisasi yang disebutkan di atas menunjukkan beberapa kesamaan, dan beberapa perbedaan saling melengkapi. Oleh karena itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh anggota organisasi untuk mendukung pembentukan organisasi yang kuat, meliputi: membangun identitas, membangun hubungan pribadi dengan organisasi, meningkatkan stabilitas sistem sosial, mendorong pemikiran rasional, dan memberikan aturan, serta petunjuk tentang bagaimana anggota staf berperilaku di tempat kerja.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko
Semua pekerja akan memperhatikan setiap masalah yang dapat membahayakan kerja sama tim dan organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
menggambarkan ketelitian dan kecermatan yang ditunjukkan oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya inovasi berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
3. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
Tim kerja, juga dikenal sebagai tim kerja, menentukan keberhasilan atau kinerja organisasi. Manajer yang dapat mengawasi bawahannya

dengan baik dapat membentuk kerjasama tim.

4. Agresif dalam bekerja.

Produksi tinggi dapat dicapai melalui peforma karyawan yang dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik mencakup keahlian atau kemampuan yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas dan harus diikuti dengan kerjainan dan disiplin yang tinggi.

2.2 Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, di mana menempatkan fokusnya pada masalah hubungan manusia selesaikan pekerjaannya tanpa tanpa mempertimbangkan komponen lain yang berkontribusi pada produksi, sebagai akibatnya, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai penggunaan, evaluasi, pengelolaan dan kompensasi atas jasa untuk setiap anggota organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Wursanto (2016:40) “manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pembinaan atau pengembangan karyawan kearah tercapainya efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau karyawan”. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Saksono (2017:13) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah proses kegiatan

yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbangan dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja melalui beberapa elemen yang harus dipenuhi dan memiliki langkah-langkah untuk mencapainya, dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja itu sendiri.

2.2.1 Karakteristik Kinerja Pegawai

Menurut Robins dalam Tika, (2018:10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

1. Untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan, inisiatif individu harus dihargai oleh kelompok atau pimpinan organisasi. Inisiatif individu adalah kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan ide, gagasan, dan pendapat mereka.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko berarti bahwa karyawan diharapkan untuk menjadi kreatif, agresif, dan berani mengambil risiko untuk memanfaatkan peluang yang dapat membantu pertumbuhan dan kemajuan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah hasil dari pelaksanaan tugas dan fungsi oleh karyawan
3. Sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menetapkan tujuan dan harapan organisasi dengan jelas sehingga karyawan dapat memahaminya dan setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut disebut pengarahan. Misi dan visi jelas menunjukkan tujuan dan harapan tersebut.
4. Sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unitnya untuk bekerja secara terkoordinasi adalah integrasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas dan volume pekerjaan yang dihasilkan

5. Sejauh mana dukungan manajemen Pemimpin organisasi dapat memberikan dukungan dan bantuan yang jelas, serta komunikasi atau petunjuk terhadap pekerja. Seseorang yang merupakan dukungan yang diberikan oleh manajemen sama dengan kegiatan pelatihan untuk memperluas pengetahuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya

Kinerja merupakan bagian dari produktivitas kerja. Produktivitas dapat didefinisikan sebagai sesuatu proses kegiatan yang terstruktur untuk menggali potensi yang ada dalam sebuah barang atau komoditi. Istilah "produktif" berasal dari kata "produktif", yang berarti sesuatu yang mengandung potensi untuk digali. Sebenarnya, filosofi produktivitas dapat mengacu pada keinginan dan upaya terus-menerus setiap manusia untuk meningkatkan kualitas hidup dan penghidupannya.

2.2.2 Indikator Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas kerja

menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas, apakah sesuai dengan perintah, dan apakah mereka teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakannya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

sejauh mana seorang pegawai mampu melakukan tugasnya dengan benar dan tidak melakukan kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan benar dan sesuai dengan kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan

2.3 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pengetahuan dan pemahaman yang ada dalam suatu bidang penelitian. Menurut Creswell (2017: 90), hasil penelitian terdahulu adalah studi dan laporan yang sudah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Hasil penelitian terdahulu memberikan dasar teoritis dan metodologis untuk membangun penelitian baru serta membantu mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. ia memberikan landasan teoritis dan metodologis bagi penelitian selanjutnya, membantu mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diteliti, dan memberikan kerangka pemikiran untuk pengembangan penelitian baru.

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Juriko Abdussamad, 2017	Judul penelitian Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo	Metode Kuantitatif	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana proses pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan menganalisis faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga

				Provinsi Gorontalo
2.	Giri Sayekto, (2019)	Dengan judul penelitian Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. K33 Distribusi Surakarta	Penelitian kuantitatif	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1). Budaya organisasi yang ada di PT. K33 Distribusi Surakarta (2). Peranan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. K33 Distribusi Surakarta (3). Hambatanhambatan dan upaya penyelesaian dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT. K33 Distribusi Surakarta ditinjau dari segi budaya organisasi
3.	REVA EKA PUTRI (2015)	hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai padakantor badan pengendalian dampak lingkungan	Kualitatif	Budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (85% dari skor ideal). b) Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan

		daerah kota padang		daerah Kota Padang sudah baik (86,78% dari skor ideal)
4.	Dyoko Suryadi (2018)	Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi pada cv. Gunung batu mandiri binuang kab. Tapin	Deskriptif kualitatif	Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang selama ini dan Untuk mengetahui penerapan aplikasi budaya organisasi pada CV. Gunung Batu Mandiri Binuang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya.

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting. Oleh karena itu, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Moleong (2019:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan. Adapun beberapa pendekatan penelitian dalam kualitatif itu adalah sebagai berikut :

- a. Studi kasus diartikan sebagai metode atau strategi dalam penelitian untuk mengungkap kasus tertentu.
- b. Deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa dan kejadian yang terjadi pada masa sekarang.
- c. Fenomenologi diartikan sebagai studi tentang pengalaman hidup seseorang atau metode untuk mempelajari bagaimana individu secara subjektif merasakan pengalaman dan memberikan makna dari fenomena tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, maka jenis pendekatan kualitatif pada penelitian peneliti ini adalah dengan pendekatan Deskriptif. Penelitian dapat diklasifikasikan dalam berbagai sudut pandang. Dapat dilihat dari sudut pandang jenis dan analisis data, berdasarkan tujuannya, berdasarkan metode, berdasarkan tingkat explansi, dan pendekatannya.

Berikut adalah jeni-jenis penelitian menurut Sugiyono (2020:9):

- a. Penelitian kualitatif
Metode penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020:9) adalah penelitian yang dilakukan kepada objek penelitian yang mengalami peristiwa dimana peneliti menjadi instrumen kunci didalam penelitian.
- b. Penelitian kuantatif
Penelitian kuantatif menurut Sugiyono (2020:9) adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan

menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian sering disebut cara-cara kuantifikasi (pengukuran). Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variable-variabel di analisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

c. Riset gabungan

Riset gabungan menurut Sugiyono (2020:9) adalah riset yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan teori ataupun pendapat diatas, peneliti menetapkan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kualitatif, dikarenakan penelitian ini dilakukan pada objek penelitian dimana peneliti menjadi instrument didalam penelitian ini sendiri.

3.2. Defenisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:9), definisi variabel adalah penjelasan tentang cara mengukur atau mengamati variabel penelitian secara konkret dan jelas, sehingga dapat dipahami oleh peneliti dan orang lain yang membaca hasil penelitian. Definisi operasional ini berisi deskripsi yang terperinci tentang variabel yang akan diukur atau diamati, serta teknik dan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi
2. Kinerja Pegawai

3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

Untuk melaksanakan penelitian ini, peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Jadwal																					
	Juli 2023			Ags 2023			September 2023				Oktober 2023				November 2023				Des 2023			
	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																			
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■																
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi							■															
Pengumpulan Data							■	■	■	■												
Penelitian Naskah Skripsi											■	■	■	■								
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing															■	■	■	■				
Penelitian dan Penyempurnan skripsi																			■	■		
Ujian skripsi																					■	

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

3.4. Sumber Data

Sumber data Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Meskipun bukan data utama, data sekunder tidak dapat di abaikan karena data sekunder merupakan data pendukung yang berfungsi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari berupa buku, jurnal, arsip, atau dokumen pribadi yang relevan dengan hasil penelitian.

3.5. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:250) instrument penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dimana instrument penelitian pada penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Dimana peneliti akan menjadi alat untuk merekam informasi selama berlangsungnya penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperanserta, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2018) terdiri atas observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2018) Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi focus penelitian. Saya melakukan observasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara merupakan sesi tanya jawab yang dilakukan oleh peneliti yang dilaksanakan secara tatap muka dengan Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi ini merekam semua hasil wawancara dan keterangan yang diberikan oleh informan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif dilaksanakan pada saat pengumpulan data sedang berjalan dan ketika selesai menyelesaikan pengumpulan data pada kurun waktu tertentu. Ketika sedang melakukan wawancara peneliti harus melaksanakan analisis pada setiap tanggapan narasumber yang sedang diwawancarai. Apabila tanggapan narasumber dirasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan kembali sampai diperoleh data

yang dianggap meyakinkan. Peneliti ini akan menggunakan model analisis data dari Miles dan Huberman (Sugiyono, 2020: 132-142) dimana terdapat empat tahapan analisis data, sebagai berikut:

1) Reduksi Data.

Data yang didapatkan dari hasil pengumpulan data, jumlahnya banyak serta beragam, membuat data yang didapatkan perlu dicatat dengan teliti dan rinci, untuk kemudian direduksi. Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada hal-hal penting, dan dicari tema dan pola dari data. Sehingga data yang sudah direduksi dapat membuat gambaran lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam pengumpulan data pada tahap berikutnya atau mencari data yang dibutuhkan lagi.

2) Penyajian Data.

Setelah data direduksi kemudian langkah selanjutnya dari analisis data ialah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dengan cara membuat uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Tujuan penyajian data merupakan untuk memudahkan memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami.

3) Kesimpulan Dan Verifikasi.

Tahap terakhir dari model analisis data Miles dan Huberman ialah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan pada penelitian kualitatif bisa jadi menjawab rumusan masalah yang sudah dibuat diawal ataupun bisa jadi tidak bisa menjawab rumusan masalah itu. Karena pada penelitian kualitatif rumusan masalah masih bersifat sementara dan dinamis mengikuti perkembangan penelitian dilapangan.

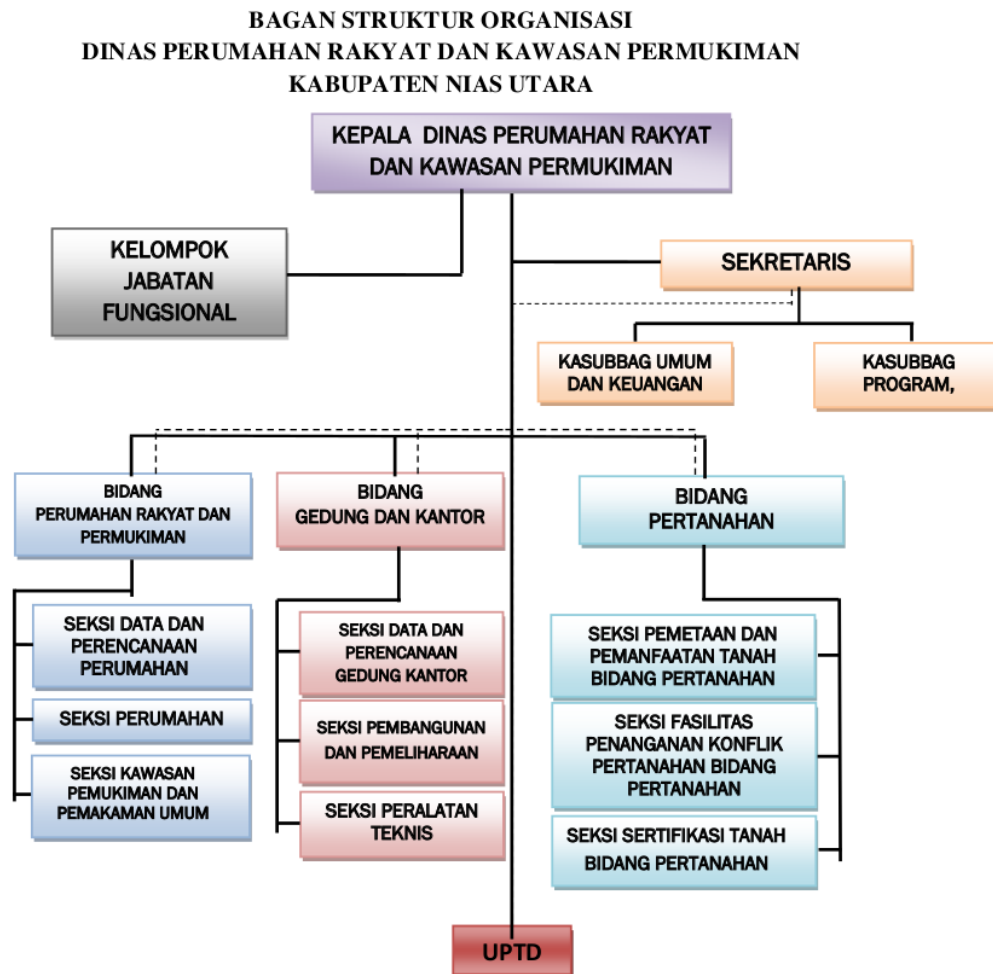
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

7 DASAR HUKUM

1. Undang-undang Nomor 4 Tahun 1992 tentang Perumahan dan Permukiman;
2. Undang-undang Nomor 45 Tahun 2008 tentang pembentukan Kabupaten Nias Utara di Provinsi Sumatera Utara;
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Utara Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara;

4.1.1 Stuktur Organisasi



4.1.2 Visi dan Misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

MAJU : Kondisi penyelenggaraan pemerintah pembangunan daerah dan sosial kemasyarakatan saat ini menuju perubahan yang lebih baik.

SEJAHTERA : Terpenuhnya kebutuhan dasar masyarakat (sandang, papan, pangan), pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan yang lebih baik.

BERKEADILAN : Penyelenggaraan roda pemerintahan yang mampu mendistribusikan kegiatan dan pembangunan prioritas secara merata, menghilangkan kesenjangan dan diskriminasi antar wilayah.

MISI

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang beriman, sehat dan produktif;
2. Meningkatkan kompetensi dan etos kerja aparatur sipil negara dan aparatur pemerintahan desa;
3. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas;
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis keunggulan sumber daya lokal;
5. Menciptakan kondisi kehidupan sosial masyarakat yang harmoni dan berbudaya.

4.1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI

Tugas Pokok:

Membantu Kepala Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Ketatausahaan, Bidang permukiman rakyat, Bidang Bangunan gedung dan Kantor, Bidang Pertanahan dan pembinaan kelompok Jabatan Fungsional pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta melaksanakan tugas pembantuan.

Fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penatausahaan, Bidang perumahan dan permukiman rakyat, Bidang Bangunan gedung dan

- Kantor, Bidang Pertanahan dan pembinaan kelompok jabatan fungsional pada bidang perumahan dan permukiman;
2. Penyelenggaran urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perumahan dan permukiman, Bidang Bangunan gedung dan Kantor dan Bidang Pertanahan;
 3. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perumahan dan permukiman Bidang Bangunan gedung dan Kantor dan Bidang Pertanahan;
 4. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

PROFIL PIMPINAN

1. Biodata

Nama : ARISMAN HULU, S.E, M.M

Pangkat Terakhir : PENATA TK. I

NIP : 19821026 200112 1 001

2. Riwayat Jabatan :

- Sekretaris Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. Nias Utara dari Desember 2021 s/d sekarang
- Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. Nias Utara dari 6 Januari 2020 s/d
- Kepala Bidang Prasarana, Sarana, dan Penyuluhan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara dari 18 Februari 2019 s/d 5 Januari 2020
- Kepala Bidang Cipta Karya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Nias Utara dari 27 Februari 2017 s/d 17 Februari 2019
- Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan dan Air Bersih Bidang Cipta Karya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Nias Utara dari 11 Januari 2017 s/d 26 Februari 2017

- Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan Permukiman Bidang Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum Kab. Nias Utara dari 20 April 2015 s/d 10 Januari 2017
- Pelaksana Tugas Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan dan Permukiman Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Utara dari 08 Agustus 2012 s/d April 19 April 2015
- Pelaksana Tugas Kepala Seksi Drainase pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Utara dari 28 Juli 2011 s/d 07 Agustus 2012

3. Pendidikan

- S-2 Universitas HKBP Nommensen Tahun 2019
- S-1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PEMNAS Nias Tahun 2007
- SMK Pemda Nias Tahun 200
- SMP Negeri 7 Gunungsitoli Tahun 1997
- SD Negeri No. 070983 Sihare'o Tahun 1994

5. PROGRAM DAN KEGIATAN

1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA

1. Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah
2. Administrasi Keuangan Perangkat Daerah
3. Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah
4. Administrasi Umum Perangkat Daerah
5. Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah
6. Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah

2. PROGRAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM AIR LIMBAH

1. Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Air Limbah Domestik dalam Daerah Kabupaten/Kota
3. PROGRAM PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SISTEM DRAINASE
 1. Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase yang Terhubung Langsung dengan Sungai dalam Daerah Kabupaten/Kota
4. PROGRAM PENGEMBANGAN PERUMAHAN
 1. Pembangunan dan Rehabilitasi Rumah Korban bencana atau Relokasi Program Kabupaten/Kota
5. PROGRAM KAWASAN PERMUKIMAN
 1. Penataan dan Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha
 2. Peningkatan Kualitas Kawasan Permukiman Kumuh dengan Luas di Bawah 10 (sepuluh) Ha
6. PROGRAM PENINGKATAN PRASARANA, SARANA DAN UTILITAS UMUM (PSU)
 1. Urusan Penyelenggaraan PSU Perumahan
7. PROGRAM PENATAAN BANGUNAN GEDUNG
 1. Penyelenggaraan Bangunan Gedung di Wilayah Daerah Kabupaten/Kota, Pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Sertifikat Laik Fungsi Bangunan Gedung
8. PROGRAM PENYELESAIAN SENGKETA TANAH GARAPAN
 1. Penyelesaian Sengketa Tanah Garapan dalam Daerah Kabupaten/Kota
9. PROGRAM PENYELESAIAN GANTI KERUGIAN DAN SANTUNAN TANAH UNTUK PEMBANGUNAN
 1. Penyelesaian Masalah Ganti Kerugian dan Santunan Tanah untuk Pembangunan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota

4.2 Karakteristik Informan

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: di Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, khususnya menjelaskan dan menganalisis Kepemimpinan yang Inovatif dalam Membentuk Budaya Organisasi untuk meningkatkan Kinerja di Kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Kepala Dinas dan Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 4 orang yaitu: Kepala Dinas Sebagai Informan Kunci dan 3 orang pegawai sebagai informan pendukung. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Nama – Nama Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Arisman Hulu, S.E.,M.M	Kepala Dinas
2	Irma Jaya Zebua, S.H	Kepala Bidang Pertahanan
3	Aferli Hulu, S.E	Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman
4	Fa'a'ozu Zalukhu, S.T	Kepala Bidang Gedung dan Kantor

Sumber : Dokumen Peneliti, 2023

Tabel 4.2
Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

No.	Nama	Pendidikan
1	Arisman Hulu, S.E.,M.M	S2
2	Irma Jaya Zebua, S.H	S1
3	Aferli Hulu, S.E	S1
4	Fa'a'ozu Zalukhu, S.T	S1

Sumber : Dokumen Peneliti, 2023

4.3 Analisis Hasi Penelitian

Dalam menganalisa hasil penelitian ini menggunakan teknik penelitian, antara lain:

a. Wawancara (*Interview*),

Merupakan: teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tata muka dan Tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Peneliti telah melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto, dan hasil wawancara. dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait tentang kinerja, pemanfaatan teknoligi, dan pelayanan.

b. Dokumentasi

Merupakan: metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti foto-foto, untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung kelapangan untuk melakukan wawancara.

c. Observasi

Merupakan: Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung dilokasi penelitian tersebut. Peneliti

telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

Data yang diperoleh dari penelitian berupa data wawancara. Akan dipaparkan hasil data sebagai berikut:

4.3.1 Kerja Sama Tim

1. Bagaimana upaya konkret kerja sama tim telah meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 15 November 2023).

Menurut Boge (2017:51), Kerjasama Tim adalah suatu kegiatan yang dikelola dan dilaksanakan oleh sekelompok individu yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama Tim dapat membentuk solidaritas untuk meningkatkan kinerja para Pegawai.

Menurut Sm Musriha (2016), dalam penelitian yang dilakukan oleh Luh De dan Ni Ketut (2017), kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai interaksi dan koordinasi kerja antara dua orang atau lebih dengan tujuan mencapai tujuan bersama.

Kerja sama tim dalam budaya organisasi memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap kesuksesan bersama. Dalam konteks ini, pentingnya kerja sama tim tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga dengan pemberdayaan dan pengembangan keterampilan individu. Tim yang solid mampu mengatasi tantangan kompleks di

bidang perumahan dan permukiman, seperti perencanaan pembangunan dan peningkatan infrastruktur.

Dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, keberhasilan proyek-proyek besar seringkali melibatkan berbagai disiplin ilmu dan tingkat keahlian yang berbeda. Oleh karena itu, kolaborasi yang efektif antardepartemen dan antarindividu menjadi kunci untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin di tingkat semua tingkatan harus mempromosikan budaya inklusif yang mendorong pertukaran ide, penyelesaian masalah bersama, dan saling mendukung. Kepercayaan antaranggota tim juga merupakan elemen penting dalam membentuk kerja sama yang kokoh, karena hal ini memungkinkan komunikasi terbuka dan konstruktif.

Budaya organisasi yang mendukung kerja sama tim juga menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi dan terlibat secara maksimal. Program pelatihan dan pengembangan dapat diimplementasikan untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, kepemimpinan, dan pemecahan masalah tim. Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi individu dan kelompok dapat menjadi faktor pendorong tambahan untuk meningkatkan semangat kerja dan motivasi pegawai.

Selain itu, inovasi dalam penanganan masalah perumahan dan permukiman dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim yang kuat. Dengan memfasilitasi forum kolaboratif dan ruang kreatif, ide-ide segar dan solusi inovatif dapat muncul. Budaya yang mendorong eksperimen dan belajar dari kegagalan juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan di mana tim merasa nyaman untuk berinovasi tanpa takut terhadap konsekuensi negative.

Kerja sama tim dalam budaya organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara bukan hanya

sekadar strategi bisnis, tetapi juga refleksi dari komitmen untuk menciptakan perubahan positif dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat. Dengan memperkuat kerja sama tim, organisasi dapat meraih pencapaian yang lebih besar dalam memenuhi tuntutan kompleks dan dinamis di bidang perumahan dan permukiman, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat yang dilayani.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“ya, kams kerja sama tim sangat penting dalam sebuah organisasi dan kami di dinas ini telah melakukan kerja sama tim Sebagai contoh, dalam proyek-proyek besar, tim dari berbagai departemen bekerja bersama untuk memastikan bahwa setiap tahap dilaksanakan dengan baik. Koordinasi yang baik mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, dan hasil akhir yang lebih baik”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada bapak Irama Zebua, S.H Sebagai Informan Pendukung dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tentu, kerja sama tim memiliki peran nyata dalam menjalankan operasional organisasi., di dalam lingkungan kantor ini, kerja sama tim diimplementasikan melalui koordinasi erat antardepartemen, yang bertujuan untuk memastikan kelancaran setiap langkah dalam proyek. Dengan komunikasi yang efektif, kita dapat mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, dan menghasilkan produk akhir yang lebih unggul”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh Kedua informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kerja sama tim dianggap sangat penting dalam suatu organisasi, seperti yang

diilustrasikan oleh praktek kerja sama tim di dinas tersebut. Kerja sama tim, terutama dalam proyek-proyek besar, membantu memastikan kelancaran setiap tahap, mempercepat proses pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi, dan menghasilkan hasil akhir yang lebih baik.

2. Bagaimana dampak positif budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai

Dampak positif budaya organisasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, serta sikap yang dianut dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi. Dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kooperatif, dan penuh semangat. Pertama-tama, adanya nilai-nilai seperti transparansi, integritas, dan keadilan akan membentuk dasar yang kuat untuk menjaga etika kerja yang tinggi di antara pegawai. Ini dapat memberikan rasa keadilan dan kepercayaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik.

Selain itu, atmosfer kerja yang inklusif dan mendukung juga dapat menjadi pendorong motivasi. Budaya yang mempromosikan kerja tim, kolaborasi, dan saling mendukung akan menciptakan suasana di mana pegawai merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berkembang. Rasa memiliki dan kebanggaan terhadap organisasi akan mendorong pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Melalui budaya ini, pegawai dapat merasa bahwa mereka adalah bagian dari

sesuatu yang lebih besar dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“dimana Budaya yang mendukung kolaborasi dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu sangat memotivasi kami. Ini menciptakan lingkungan yang positif, di mana setiap pegawai merasa bernilai dan memiliki tujuan bersama. Hal ini secara langsung menciptakan kinerja yang lebih baik”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya budaya yang mendukung kolaborasi dan memberikan penghargaan terhadap kontribusi setiap individu memiliki dampak positif pada motivasi. Lingkungan kerja yang dihasilkan dari budaya tersebut membuat setiap pegawai merasa bernilai dan memiliki tujuan bersama, yang pada akhirnya berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja.

4.3.2 Bekerja Cepat dan Efisien

1. Bagaimana Bapak mengelola waktu dan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 13 November 2023).

Bekerja cepat dan efisien dalam budaya organisasi memegang peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan

Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Budaya organisasi yang mendorong kecepatan dan efisiensi menciptakan lingkungan kerja yang proaktif dan responsif terhadap tuntutan zaman. Dalam dinamika perumahan dan permukiman, di mana kebutuhan masyarakat terus berkembang, respons cepat menjadi kunci untuk memberikan pelayanan yang memadai. Para pegawai harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan menanggapi situasi yang mendesak.

Melibatkan pegawai dalam pembentukan budaya ini merupakan langkah penting. Keterlibatan ini dapat diwujudkan melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk bertindak secara cepat dan efisien. Selain itu, sistem reward dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat menjadi motivasi tambahan untuk mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik.

Dalam mencapai kecepatan dan efisiensi, penting untuk menerapkan teknologi dan sistem informasi yang canggih. Perangkat lunak manajemen proyek, sistem basis data yang terintegrasi, dan platform kolaborasi dapat membantu memangkas waktu dan memperbaiki efisiensi operasional. Keterbukaan terhadap inovasi dan adopsi teknologi baru juga harus menjadi bagian integral dari budaya organisasi, karena hal ini dapat mengoptimalkan proses kerja.

Selain itu, komunikasi yang efektif merupakan elemen kunci dalam budaya organisasi yang mempromosikan kecepatan. Komunikasi yang baik antar unit kerja dan antara tingkatan dalam hierarki organisasi dapat menghindari kesalahpahaman dan mempercepat alur informasi. Rapat rutin, forum diskusi, dan komunikasi elektronik dapat digunakan sebagai sarana untuk memastikan arus informasi yang lancar.

Pentingnya kepemimpinan yang visioner dan proaktif tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan contoh dalam bekerja cepat dan efisien akan membentuk budaya organisasi yang sesuai. harus mampu mengidentifikasi peluang, mengambil keputusan dengan cepat, dan memberikan arahan yang jelas kepada bawahan.

Dengan menerapkan budaya organisasi yang mengedepankan kecepatan dan efisiensi, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan respons terhadap kebutuhan masyarakat dengan lebih efektif. Kinerja pegawai akan lebih optimal, dan organisasi secara keseluruhan dapat lebih lincah dan siap menghadapi tantangan yang ada di sektor perumahan dan permukiman.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya percaya manajemen waktu yang baik adalah kunci untuk bekerja secara efisien. Saya membuat jadwal kerja yang terorganisir, menetapkan prioritas, dan memastikan bahwa setiap tugas dikerjakan dengan efektif. Selain itu, saya senantiasa berkomunikasi dengan tim untuk memastikan kolaborasi yang sinergis dan penggunaan sumber daya yang tepat”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen waktu yang baik, termasuk pembuatan jadwal yang terorganisir, penetapan prioritas, dan kolaborasi efektif dengan tim, merupakan kunci untuk bekerja secara efisien. Selain itu, penekanan diberikan pada

komunikasi yang baik dengan tim untuk mencapai kolaborasi yang sinergis dan optimal penggunaan sumber daya.

2. Bagaimana Bapak mengintegrasikan prinsip bekerja cepat dan efisien dalam budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 13 November 2023).

Integrasi prinsip bekerja cepat dan efisien dalam budaya organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara menjadi sebuah aspek dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta meraih kesuksesan dalam penyelenggaraan tugas dan tanggung jawab. Pertama-tama, perlu dipahami bahwa bekerja cepat tidak semata-mata mengacu pada pemenuhan target waktu, melainkan pada kemampuan untuk merespon tuntutan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas. Kuncinya adalah memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan efektif.

Efisiensi, sementara itu, berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang optimal dalam mencapai tujuan. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, efisiensi dapat diwujudkan dengan mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan yang menghambat alur kerja, memastikan alokasi anggaran yang efektif, dan memanfaatkan teknologi informasi untuk mengautomatisasi proses yang dapat ditingkatkan secara otomatis. Selain itu, penting untuk mempromosikan budaya kolaborasi di antara pegawai, sehingga

dapat saling mendukung dan berbagi pengetahuan guna mencapai tujuan bersama.

Bagaimana prinsip bekerja cepat dan efisien diintegrasikan dalam budaya organisasi dapat diwujudkan melalui beberapa langkah konkret. Pertama-tama, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap proses kerja yang ada, mengidentifikasi inefficiencies, dan merancang perubahan yang diperlukan. Selanjutnya, diperlukan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Implementasi teknologi informasi yang tepat juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional.

Selain itu, penyesuaian tujuan organisasi dengan tujuan individual karyawan juga perlu diperhatikan. Ini dapat dicapai melalui penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil, sehingga setiap pegawai merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Manajemen yang mendukung dan terbuka terhadap inovasi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan prinsip-prinsip bekerja cepat dan efisien dapat berkembang dan diterapkan.

perubahan budaya organisasi membutuhkan komitmen dan kepemimpinan yang kuat dari puncak hingga lapisan terbawah. Pemimpin organisasi perlu menjadi contoh yang baik dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam tindakan sehari-hari. Dengan mengintegrasikan prinsip bekerja cepat dan efisien dalam budaya organisasi, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat mencapai peningkatan kinerja pegawai, mempercepat pencapaian tujuan organisasi, dan merespons dinamika lingkungan kerja dengan lebih adaptif.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya percaya bahwa bekerja cepat dan efisien adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Pertama-tama, kami memastikan bahwa setiap anggota tim memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan organisasi dan menghargai urgensi dalam setiap tugas yang diberikan. Kami juga menekankan penggunaan teknologi dan sistem yang memungkinkan kami untuk bekerja dengan lebih efisien, meminimalkan waktu yang dihabiskan pada tugas rutin, dan fokus pada kegiatan yang benar-benar mendukung misi kami. Selain itu, kami mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim. Dengan saling berbagi informasi secara efektif, kami dapat menghindari redundansi pekerjaan dan memastikan bahwa setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan keahlian masing-masing. Budaya kerja yang positif dan inklusif juga menjadi bagian integral dari upaya kami untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kami mengakui dan memperkuat prestasi individu, yang pada gilirannya memotivasi seluruh tim untuk mencapai hasil terbaik”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa bekerja cepat dan efisien merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Untuk mencapai hal tersebut, penulis menekankan pemahaman tujuan organisasi, menghargai urgensi tugas, penerapan teknologi, promosi kolaborasi dan komunikasi terbuka, serta menciptakan budaya kerja positif dan inklusif. Dengan pendekatan ini, penulis

berharap agar setiap anggota tim dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan keahlian masing-masing, dan hasilnya dapat memotivasi seluruh tim untuk mencapai kinerja terbaik.

4.3.3 Komunikasi Terbuka

1. *Bagaimana komunikasi terbuka dapat meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara*

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 15 November 2023)

Menurut Johnson 2016 Komunikasi terbuka adalah saling memahami, saling percaya, kita saling membuka diri, yakni mengungkapkan tanggapan kita terhadap situasi yang sedang dihadapi, termasuk kata-kata yang diucapkan atau perbuatan lewat komunikasi kita.³ Komunikasi terbuka merupakan suasana batin yang menyenangkan bagi setiap anggota untuk bicara, mengemukakan ide, dan perasaan mereka dengan nyaman, tanpa ada rasa sungkan, khawatir, atau tidak enak apalagi rasa takut.

Menurut Hovland 2015 Komunikasi yang dikutip dalam buku “Ilmu komunikasi teori & praktek” adalah proses dimana seorang individu menyampaikan pesan kepada seseorang individu menstransmisi rangsang untuk mengubah tingkah laku atau proses merubah perilaku orang lain.

Komunikasi terbuka dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara merupakan fondasi utama untuk meningkatkan kinerja dan membangun daya organisasi yang kuat. Dalam konteks ini, komunikasi terbuka melibatkan pertukaran informasi secara jelas dan transparan antara semua tingkatan organisasi, mulai dari pimpinan hingga staf lapangan.

Dengan adanya komunikasi terbuka, setiap anggota organisasi dapat memahami tujuan bersama, tugas masing-masing, dan perkembangan proyek dengan lebih baik.

Jawaban yang efektif melalui komunikasi terbuka dapat menghasilkan kolaborasi yang lebih baik antarbagian dalam dinas tersebut. Pimpinan dapat dengan mudah menyampaikan kebijakan dan arahan kepada seluruh anggota, sementara staf memiliki kesempatan untuk memberikan masukan, saran, atau laporan kemajuan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide inovatif dapat muncul dan solusi terbaik dapat ditemukan.

Selain itu, komunikasi terbuka juga membantu menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung pengembangan diri karyawan. Informasi terbuka mengenai peluang pelatihan dan kemajuan karir dapat memberikan dorongan motivasi bagi staf untuk meningkatkan keterampilan mereka. Dengan demikian, daya organisasi dapat ditingkatkan karena karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, komunikasi terbuka juga mendukung koordinasi yang lebih efektif antarproyek dan pemangku kepentingan. Informasi yang tersedia untuk semua pihak terkait memungkinkan penyelesaian permasalahan dengan lebih cepat dan tepat, menghindari kesalahan komunikasi yang dapat menghambat progres proyek.

Dengan demikian, komunikasi terbuka di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara bukan hanya sebagai alat untuk menyampaikan pesan, tetapi juga sebagai strategi yang kuat untuk membangun kepercayaan, meningkatkan kinerja, dan memperkuat daya organisasi secara keseluruhan.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat

2
di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias
Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Dalam dinas kami, komunikasi terbuka memungkinkan kami untuk lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan membuat kebijakan yang lebih efektif. Semua anggota tim memiliki pemahaman yang sama tentang visi dan misi, yang berkontribusi pada sinergi tim. Dengan begitu, kami dapat merancang program perumahan dan pengembangan kawasan permukiman yang lebih sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat”.

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada bapak Irama Zebua, S.H Sebagai Inorman Pendukung dimana beliau mengatakan bahwa:

"Dalam lingkup pelayanan kami, komunikasi yang terbuka memungkinkan kami untuk lebih cepat merespons kebutuhan masyarakat dan merumuskan kebijakan yang lebih efektif. Setiap anggota tim memiliki pemahaman yang seragam mengenai visi dan misi, yang turut berkontribusi pada keharmonisan tim. Dengan pendekatan ini, kami dapat merancang program perumahan dan pengembangan kawasan permukiman yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat."

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi terbuka dan pemahaman bersama visi-misi tim memungkinkan sinergi tim, meningkatkan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, dan memungkinkan perancangan program perumahan yang lebih sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat untuk pengembangan kawasan permukiman yang lebih efektif.

4.3.4 Kompetensi

1. Bagaimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mendorong kompetisi positif di antara pegawainya untuk meningkatkan kinerja?

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, kompetisi dalam budaya organisasi memainkan peran yang signifikan. Kompetisi menciptakan lingkungan yang dinamis dan mendorong pegawai untuk berinovasi serta meningkatkan produktivitas mereka. Melalui kompetisi, pegawai diundang untuk bersaing dalam pencapaian target dan pencapaian kinerja tertinggi. Budaya organisasi yang menganut kompetisi mendorong pegawai untuk mengasah keterampilan mereka, memperbarui pengetahuan, dan berbagi ide untuk mencapai keunggulan bersama.

Dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, kompetisi dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek, termasuk peningkatan efisiensi proses perumahan, pengembangan program-program inovatif, dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Tim atau individu yang mencapai hasil terbaik dapat diberikan penghargaan atau insentif sebagai bentuk apresiasi dan motivasi. Sistem penghargaan ini tidak hanya memberikan pengakuan atas prestasi, tetapi juga menciptakan motivasi internal yang mendorong pegawai untuk terus berkembang.

Selain itu, kompetisi dapat menjadi sarana untuk mengidentifikasi potensi pegawai yang memiliki kemampuan khusus dan bakat yang dapat ditempatkan pada tugas-tugas yang lebih strategis. Dengan adanya kompetisi, manajemen dapat mengamati secara langsung kinerja setiap pegawai dan merencanakan pengembangan karir yang sesuai. Selain itu, kompetisi juga menciptakan atmosfer

positif di tempat kerja, di mana setiap pegawai merasa didorong untuk memberikan kontribusi maksimal.

Pentingnya kompetisi dalam budaya organisasi juga terkait erat dengan perubahan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan dan perubahan, pegawai perlu memiliki keterampilan adaptasi dan kemampuan untuk berpikir kreatif. Kompetisi dalam budaya organisasi memberikan panggung untuk melatih dan mengembangkan aspek-aspek tersebut, sehingga Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dapat tetap relevan dan efektif dalam memenuhi tuntutan tugasnya.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Kami menyadari pentingnya kompetisi positif, dan untuk itu, kami mengadopsi pendekatan yang berfokus pada pengakuan dan penghargaan. Kami memiliki program penghargaan untuk karyawan dengan kinerja luar biasa, dan ini tidak hanya mencakup pencapaian individu tetapi juga kolaborasi tim. Dengan demikian, budaya kompetisi kita tidak hanya mengarah pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada pencapaian bersama.”

4.3.5 Kualitas Kerja

1. Bagaimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara menilai dan mengukur kualitas kinerja pegawainya.?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara,

Pada hari Senin, 15 November 2023)

Kualitas kerja memainkan peran dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Sebagai suatu lembaga pemerintahan yang memiliki tanggung jawab dalam mengelola perumahan rakyat dan kawasan permukiman, peningkatan kualitas kerja menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan dan visi organisasi. Pertama-tama, kualitas kerja mencakup pemahaman mendalam terhadap regulasi dan kebijakan terkait perumahan dan permukiman, memastikan bahwa setiap pegawai memiliki pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Selain itu, kualitas kerja juga berkaitan erat dengan kemampuan teknis dan profesionalisme pegawai. Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, keahlian dalam perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan proyek perumahan menjadi keterampilan yang sangat dibutuhkan. Peningkatan kualitas kerja dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan pegawai, memastikan bahwa mereka terus menerapkan praktik terbaru dan inovatif dalam industri tersebut.

Aspek kepemimpinan dan manajemen juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas kerja. Pemimpin dan manajer di Dinas tersebut perlu memiliki kemampuan untuk memotivasi, memberikan arahan yang jelas, dan mengelola sumber daya dengan bijak. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi, kolaborasi, dan produktivitas yang tinggi.

Tidak kalah penting, implementasi evaluasi kinerja secara rutin dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kualitas kerja. Evaluasi yang dilakukan secara obyektif dan adil dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap pegawai, sehingga

langkah-langkah perbaikan dan pengembangan dapat diambil secara tepat.

Untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung kualitas kerja. Budaya ini mencakup nilai-nilai seperti integritas, kerja sama, dan komitmen terhadap pelayanan masyarakat. Dengan adanya budaya organisasi yang positif, pegawai akan merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Kami memiliki beberapa indikator kinerja yang mencerminkan kualitas dimana Evaluasi kinerja rutin dilakukan dengan mempertimbangkan pencapaian target, kemampuan kolaborasi, dan kontribusi inovatif pada proyek-proyek. Kami juga mengadakan penilaian peer-to-peer untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan dampak positif pada keseluruhan produktivitas”.

Kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan yang sama kepada Bapak Aferli Hulu, S.E sebagai informan pendukung dimana beliau mengatakan bahwa:

“Tim kami menggunakan beberapa metrik kinerja yang mencerminkan mutu. Evaluasi kinerja secara berkala dilakukan dengan mempertimbangkan pencapaian target, kemampuan berkolaborasi, dan kontribusi inovatif dalam proyek-proyek. Selain itu, kami juga melaksanakan penilaian antar rekan untuk memastikan

bahwa setiap anggota tim memberikan dampak positif terhadap produktivitas secara keseluruhan."

Berdasarkan jawaban yang disampaikan oleh kedua informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tim atau organisasi tersebut memiliki beberapa indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kualitas anggota tim. Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin dengan memperhitungkan pencapaian target, kemampuan kolaborasi, dan kontribusi inovatif dalam proyek-proyek. Selain itu, mereka juga melakukan penilaian peer-to-peer untuk memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan dampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

4.3.6 Kuantitas

1. *Bagaimana Bapak merencanakan untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh Dinas*

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 15 November 2023)

Kuantitas memiliki peran yang krusial dalam membentuk daya organisasi, khususnya dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Pertama-tama, kuantitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja. Dengan memiliki jumlah pegawai yang memadai, Dinas dapat lebih efektif menanggapi tuntutan dan kebutuhan masyarakat terkait perumahan dan permukiman.

Selain itu, kuantitas anggaran yang mencukupi juga menjadi landasan penting bagi daya organisasi. Dengan memiliki alokasi dana yang memadai, Dinas dapat melaksanakan proyek-proyek pembangunan perumahan dengan lebih efisien, termasuk pengadaan

lahan, pembangunan infrastruktur, dan pemberian bantuan kepada masyarakat. Kuantitas anggaran yang memadai juga memungkinkan Dinas untuk melakukan pemeliharaan dan perawatan terhadap infrastruktur perumahan yang sudah ada, menjaga kualitas dan daya tahan bangunan.

Selanjutnya, kuantitas data dan informasi menjadi aspek penting dalam pengambilan keputusan yang cerdas. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman membutuhkan data yang cukup untuk menganalisis dan merencanakan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kuantitas data tentang kondisi perumahan, tingkat kepadatan, serta aspirasi dan kebutuhan masyarakat menjadi dasar untuk mengembangkan program-program yang tepat sasaran.

Pentingnya kuantitas juga tercermin dalam sarana dan prasarana. Kuantitas lahan yang tersedia untuk pembangunan perumahan, jumlah unit rumah yang dapat disediakan, dan kapasitas infrastruktur pendukung seperti jalan, air bersih, dan listrik merupakan faktor kunci dalam membentuk daya organisasi yang tangguh. Dengan memiliki kuantitas yang memadai, Dinas dapat memastikan bahwa kebutuhan perumahan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal.

Dalam konteks Kuantitas, perencanaan yang matang juga menjadi kunci. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman perlu memiliki rencana strategis yang mengakomodasi kuantitas sumber daya dan kebutuhan masyarakat secara seimbang. Perencanaan yang baik akan membantu Dinas dalam mengoptimalkan kinerja organisasi, menjadikan mereka lebih responsif terhadap perubahan lingkungan, dan mampu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas hidup masyarakat Kabupaten Nias Utara.

2 Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat

2 di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Kami telah merancang rencana strategis yang berfokus pada peningkatan kuantitas pekerjaan kami. Pertama, kami akan memperkuat kerja sama dengan pihak terkait, seperti pemerintah desa dan stakeholder lainnya, untuk memastikan aliran proyek-proyek perumahan berjalan lancar. Selain itu, kami juga akan meningkatkan kapasitas internal tim kami melalui pelatihan dan pengembangan karyawan”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Bahwa organisasi atau tim tersebut memiliki rencana strategis untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan mereka. Langkah-langkah yang akan diambil melibatkan penguatan kerja sama dengan pihak terkait, seperti pemerintah desa dan stakeholder lainnya, guna memastikan kelancaran proyek-proyek perumahan. Selain itu, mereka juga berencana untuk meningkatkan kapasitas internal tim melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Keseluruhan, fokus utama dari rencana ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui upaya kolaborasi eksternal dan peningkatan kapabilitas internal.

4.3.7 Pelaksanaan Tugas

1. 2 Bagaimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara melaksanakan tugas-tugasnya untuk meningkatkan kinerja pegawai?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M 2 sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 15 November 2023)

Pelaksanaan tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memerlukan pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Pertama-tama, perlu adanya perencanaan tugas yang jelas dan terarah agar setiap pegawai memahami perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan sasaran kinerja individu yang terukur dan terkait dengan visi misi dinas.

Selanjutnya, pelaksanaan tugas harus didukung oleh pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai, termasuk akses terhadap informasi dan teknologi yang mendukung efisiensi kerja. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman perlu melibatkan pegawai dalam pelatihan dan pengembangan agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, penting untuk mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif guna meningkatkan produktivitas dan responsivitas terhadap perubahan.

Supervisi dan monitoring yang baik juga menjadi kunci dalam pelaksanaan tugas. Atasan perlu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan secara rutin mengevaluasi kinerja pegawai. Mekanisme evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan.

Selain itu, implementasi sistem penghargaan dan sanksi dapat menjadi stimulus positif dalam meningkatkan motivasi pegawai. Pemberian penghargaan tidak hanya sebatas materi, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas kontribusi dan dedikasi pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Di sisi lain, sanksi perlu diterapkan secara

adil dan proporsional untuk menegakkan disiplin dan memastikan akuntabilitas.

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan juga dapat menjadi faktor penting. Partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan motivasi intrinsik. Selain itu, perlu adanya komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan pegawai untuk mengatasi potensi konflik dan meningkatkan koordinasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara juga perlu melibatkan pegawai dalam perencanaan karir dan pengembangan profesional. Program pengembangan ini dapat mencakup pelatihan lanjutan, mentoring, dan penugasan proyek-proyek strategis yang dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

Penting untuk diingat bahwa pelaksanaan tugas yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai bukanlah proses statis, melainkan suatu siklus yang terus-menerus berkembang. Evaluasi rutin, perbaikan berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, produktif, dan responsif terhadap tuntutan zaman.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

"Kami di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Nias Utara memiliki pendekatan yang holistik dalam melaksanakan tugas kami. Pertama, kami memberikan pelatihan berkala kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan terkini di bidang perumahan dan permukiman. Selain itu, kami juga menerapkan sistem penghargaan dan pengakuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai yang berprestasi. Secara keseluruhan, kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberdayaan pegawai”

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mengadopsi pendekatan holistik dalam menjalankan tugasnya. Mereka memberikan pelatihan berkala kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan terkini di bidang perumahan dan permukiman. Selain itu, sistem penghargaan dan pengakuan diterapkan sebagai bentuk motivasi bagi pegawai yang berprestasi. Komitmen utama mereka adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberdayaan pegawai.

4.3.8 Tanggungjawab

1. Bagaimana Bapak melihat tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 15 November 2023)

Tanggungjawab dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

sangatlah krusial untuk mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan masyarakat yang optimal. Pertama-tama, pimpinan di tingkat Dinas perlu membentuk dan memastikan adanya kebijakan manajemen kinerja yang jelas dan terukur. Hal ini melibatkan penetapan target kinerja yang realistis dan dapat diukur, serta pemberian umpan balik secara berkala guna memotivasi pegawai untuk terus meningkatkan prestasi mereka. Selain itu, penting untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, sistem reward dan punishment yang adil dan transparan perlu diterapkan sebagai insentif bagi pegawai yang berprestasi dan sebagai pengingat bagi yang belum mencapai target. Dalam konteks ini, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana komunikasi yang efektif, kolaborasi, dan keterbukaan dihargai dan diterapkan secara konsisten. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik dengan menunjukkan komitmen mereka terhadap peningkatan kinerja melalui dedikasi, etika kerja yang tinggi, dan integritas.

Selain itu, penerapan teknologi informasi dan sistem manajemen yang modern dapat mempermudah pemantauan kinerja pegawai serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggungjawab mereka terhadap tugas-tugas yang diemban. Penyelenggaraan program mentoring dan coaching juga bisa menjadi solusi efektif untuk membangun kapasitas pegawai, terutama bagi mereka yang masih relatif baru atau berada pada tingkat jabatan yang lebih rendah.

Dalam rangka meningkatkan ⁸kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara,

upaya bersama dari semua pihak terlibat, baik pimpinan, staf, maupun pihak terkait lainnya, perlu dikoordinasikan dengan baik. Kesadaran akan tanggungjawab ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, progresif, dan berfokus pada pencapaian hasil yang optimal untuk kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 15 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

“Saya percaya bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara sangat penting. Sebagai seorang pemimpin, saya bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberdayakan tim untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Sebagai pemimpin, ia merasa bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberdayakan tim untuk mencapai tujuan bersama.

4.4 Analisis Hasil Penelitian

4.4.1 Budaya Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara.

Budaya Organisasi adalah seperangkat norma, nilai-nilai, keyakinan, tradisi, perilaku, dan norma yang bersama-sama membentuk lingkungan psikologis dan sosial dalam suatu organisasi. Ini mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan di dalam organisasi.

Sobirin (2018:125) mengungkapkan pernyataan Pettgrew (tanpa tahun) bahwa orang pertama yang secara formal menggunakan istilah budaya organisasi, memberikan pengertian budaya organisasi sebagai *"the system of such publicly and collectively accepted meanings operating for given group at agiven time-* budaya adalah sistim makna yang diterima secara terbuka dan kolektif, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu." Schein (2016,2017) budaya organisasi adalah *"a pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration"* (seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal).

Budaya organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh lembaga tersebut. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang menjadi panduan bagi perilaku anggota organisasi. Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman, budaya organisasi dapat tercermin dalam komitmen terhadap peningkatan kualitas perumahan dan pemukiman bagi masyarakat, serta pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Salah satu nilai yang mungkin ditekankan adalah transparansi, di mana kebijakan dan keputusan organisasi dapat diakses secara terbuka oleh masyarakat. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut. Selain itu, keberagaman budaya dan profesionalisme dapat menjadi landasan untuk membangun tim yang kuat dan berkomitmen dalam menyelenggarakan program perumahan. Adanya kerjasama antarunit dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Penting juga untuk memastikan bahwa budaya organisasi mendukung inovasi dan pembaruan. Seiring dengan perkembangan zaman, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman perlu mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat. Kesadaran akan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan keterampilan dapat menjadi bagian integral dari budaya organisasi, sehingga anggota organisasi selalu siap menghadapi perubahan yang terjadi.

Selain itu, integritas dan akuntabilitas juga harus ditanamkan dalam budaya organisasi. Ini mencakup tanggung jawab terhadap pengelolaan dana dan sumber daya, serta kewajiban untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi kepada masyarakat. Dengan membangun budaya organisasi yang kuat, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara dapat menjadi lembaga yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan perumahan dan pemukiman masyarakat, sekaligus menjaga integritas dan kepercayaan publik.

4.4.2 Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, di mana menempatkan fokusnya pada masalah hubungan manusia selesaikan

pekerjaannya tanpa tanpa mempertimbangkan komponen lain yang berkontribusi pada produksi, sebagai akibatnya, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai penggunaan, evaluasi, pengelolaan dan kompensasi atas jasa untuk setiap anggota organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Wursanto (2016:40) “manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pembinaan atau pengembangan karyawan kearah tercapainya efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau karyawan”. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Saksono (2017:13) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbangan dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja adalah proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pekerja melalui beberapa elemen yang harus dipenuhi dan memiliki langkah-langkah untuk mencapainya, dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja itu sendiri.

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara memiliki peran yang dalam menjalankan berbagai fungsi dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pembangunan perumahan dan pemukiman di wilayah tersebut. Kinerja

pegawai dapat diukur dari sejumlah faktor, termasuk efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diemban. Dalam konteks ini, faktor-faktor tersebut saling terkait untuk menciptakan lingkungan perumahan yang layak huni dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Pertama-tama, efisiensi dalam penyelesaian tugas dan proyek perumahan menjadi indikator penting kinerja pegawai. Hal ini mencakup kemampuan mereka dalam merencanakan, mengorganisir, dan mengimplementasikan program-program perumahan secara tepat waktu dan sesuai anggaran. Selain itu, efektivitas dalam mengelola sumber daya dan komunikasi internal juga memainkan peran penting untuk mencapai hasil yang optimal.

Inovasi merupakan aspek lain yang tidak boleh diabaikan dalam penilaian kinerja pegawai. Dalam dinamika pembangunan perumahan, pegawai perlu mampu menghadapi tantangan dan perubahan dengan menciptakan solusi-solusi baru yang kreatif dan efisien. Kemampuan ini menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas perumahan dan pemukiman serta memberikan dampak positif bagi pembangunan wilayah.

Tanggung jawab pegawai terhadap masyarakat setempat juga merupakan faktor penentu kinerja. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan perumahan yang layak dan berkelanjutan. Oleh karena itu, interaksi yang baik dengan masyarakat, responsif terhadap masukan dan kebutuhan mereka, serta penerapan kebijakan yang berpihak pada kepentingan umum akan meningkatkan kinerja pegawai dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

² kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara tidak hanya diukur dari capaian angka dan statistik semata, tetapi juga dari dampak positif yang dihasilkan dalam

pembangunan perumahan dan pemukiman yang berkelanjutan serta berdampak langsung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sinergi antara efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab sosial akan membentuk fondasi kinerja pegawai yang kokoh dan berkelanjutan di bidang ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan kualitas kinerja dan pelayanan lembaga tersebut. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang membimbing perilaku anggota organisasi. Dalam konteks ini, nilai-nilai seperti transparansi, keberagaman budaya, profesionalisme, kerjasama antar unit, komunikasi terbuka, inovasi, pembelajaran berkelanjutan, integritas, dan akuntabilitas menjadi fokus penting. Pentingnya budaya organisasi yang kuat terletak pada kemampuannya untuk menciptakan komitmen terhadap peningkatan kualitas perumahan dan pemukiman, efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya, serta adaptasi terhadap perubahan zaman, teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dapat menjadi lembaga yang efektif, responsif, dan dipercaya oleh masyarakat dalam menyelenggarakan program perumahan serta mempertahankan integritas.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara sangat penting dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab terkait pembangunan perumahan dan pemukiman di wilayah tersebut. Kinerja pegawai dinilai dari efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diemban. Dalam konteks ini, efisiensi mencakup kemampuan merencanakan dan mengelola program perumahan sesuai anggaran dan waktu, efektivitas melibatkan pengelolaan sumber daya dan komunikasi internal, inovasi diperlukan untuk menghadapi tantangan

pembangunan, dan tanggung jawab terhadap masyarakat menjadi faktor penentu kinerja. Kinerja pegawai tidak hanya diukur dari angka dan statistik, tetapi juga dari dampak positif yang dihasilkan dalam pembangunan perumahan dan pemukiman berkelanjutan serta peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sinergi antara efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab sosial membentuk fondasi kinerja pegawai yang kokoh dan berkelanjutan di bidang ini.

5.2 Saran

1. Untuk meningkatkan budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara, langkah pertama yang perlu diambil adalah membangun kesadaran kolektif terhadap nilai-nilai inti seperti transparansi, keberagaman budaya, profesionalisme, kerjasama antarunit, komunikasi terbuka, inovasi, pembelajaran berkelanjutan, integritas, dan akuntabilitas. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan komunikasi internal yang intensif. Selain itu, penting untuk menciptakan mekanisme yang mendorong penghargaan terhadap praktik-praktik positif yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Keterlibatan aktif pimpinan dan anggota organisasi dalam proses perubahan budaya juga menjadi kunci. Dengan memperkuat budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai tersebut, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dapat mencapai tujuan efektivitas, responsivitas, dan kepercayaan masyarakat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan lembaga tersebut.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara melibatkan upaya dalam empat aspek kunci, yaitu efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab. Pertama, perlu ditingkatkan kemampuan pegawai

dalam merencanakan dan mengelola program perumahan dengan memastikan kepatuhan terhadap anggaran dan waktu. Kedua, optimalisasi pengelolaan sumber daya dan peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas. Ketiga, dorong pegawai untuk menghadapi tantangan pembangunan dengan pendekatan inovatif dan solusi kreatif. Terakhir, tingkatkan tanggung jawab sosial pegawai terhadap masyarakat sebagai faktor penentu kinerja, tidak hanya melihat angka dan statistik, tetapi juga dampak positif yang dihasilkan dalam pembangunan berkelanjutan serta peningkatan kualitas hidup masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- ¹¹ Brahmasari, & Suprayetno, 2018; Satyawati, & Suartana, (2016); Putra, (2015);
Noor, & Juhji, 2020 *Kinerja Pegawai Bandung*: Eka
- Creswell (2017) *Penelitian Terdahulu* Jakarta: Bumi Aksara
- Denison (2017) *Dimensi Organisasi Jogjakarta* Gadjadara. Pres
- Dyoko Suryadi (2018) *Penelitian Terdahulu Bandung* : Alfabeta, CV.
- Giri Sayekto, (2019) *Penelitian Terdahulu Bandung* : Alfabeta, CV.
- Greenberg & Baron (2016) dan Robbins (2017) *Dimensi Budaya Organisasi*
Jakarta : Mitra Wacana Media
- Howard Schult dalam Antonius (2016) *Budaya Organisasi* Jakarta: Erlangga
- Juriko Abdussamad, (2017) *Penelitian Terdahulu Bandung* : Alfabeta, CV.
- Menurut Hari (201) *Indikator Kinerja Pegawai Jakarta: Bumi Aksara*
- Menurut Sobirin (2017) *Karakteristik Budaya Organisasi* Jakarta : Mitra Wacana
Media
- Mitchell (2016) *Indikator Kinerja Pegawai* Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, lexy J (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Nimran (2018) *Pembinaan Budaya Organisasi Bandung* : Alfabeta, CV.
- Qohar, & Rosyidi, (2017) *Budaya Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Reva Eka Putri (2015) *Penelitian Terdahulu Bandung* : Alfabeta, CV.
- Robbins (2018) *Pengertian Budaya Organisasi* Bandung : Alfabeta, CV.
- Robins dalam Tika, (2018) *Karakteristik Kinerja Pegawai* Jakarta : Mitra Wacana
Media
- Sobirin (2018) *Konsep Budaya Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara

- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif* Bandung: CV.Alfabeta
- Sugiyono P. D (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulaksono Hari (2016: 14) *Indikator Budaya Organisasi* Bandung: PT. Rosdakarya
- Sutrisno (2016) *Pengertian Kinerja Jogjakarta* Gadjaja Mada. Pres
- Suwarto dan Koeshartono (2018) *Fungsi Organisasi* Jakarta: Erlangga
- Tika (2020) *Pembangunan Budaya Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Tika (2020) *Unsur-unsur Budaya Organisasi* Jakarta: Erlangga
- Torang (2014) *Pengertian Kinerja Pegawai* Bandung: CV.Alfabeta
- Wibowo (2021) *Defenisi Budaya Organisasi* Bandung: PT. Rosdakarya
- Winardi (2016) *Elemen-elemen organisasi* Jakarta: Erlangga
- Wursanto (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Mitra Wacana Media

"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS UTARA"

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ung.ac.id Internet Source	6%
2	media.neliti.com Internet Source	5%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	3%
4	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	3%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
6	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
7	niasutarakab.go.id Internet Source	2%
8	jamane.marospub.com Internet Source	1%

9

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

1 %

10

www.slideshare.net

Internet Source

1 %

11

jurnal.uinbanten.ac.id

Internet Source

1 %

12

123dok.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS UTARA"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70
