

"ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN DALAM MEMPENGARUHI PERILAKU ORGANISASI PADA KANTOR BPKPD KABUPATEN NIAS "

by Lahagu Emanueli

Submission date: 21-Nov-2023 11:50PM (UTC-0500)

Submission ID: 2235880798

File name: EMANUELI_BAB_I-III_-_Copy.docx (658.48K)

Word count: 21441

Character count: 147496

**ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN DALAM MEMPENGARUHI
PERILAKU ORGANISASI PADA KANTOR BPKPD
KABUPATEN NIAS**

SKRIPSI



Oleh
Emanueli Lahagu
NIM. 232172025

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau sarana untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi harus mempunyai tujuan yang harus dirumuskan secara jelas sehingga mudah dipahami, dengan adanya tujuan organisasi maka organisasi akan hidup, sebab organisasi adalah himpunan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maka untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama, karena manusia pada dasarnya tidak dapat hidup hanya mengandalkan diri sendiri tetapi mereka merupakan makhluk yang saling bergantung satu sama lain dimana terdapat istilah bahwa manusia itu makhluk sosial. Hakikat organisasi pada dasarnya berorientasi terhadap aspirasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi.

Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Aset daerah merupakan sumber daya yang sangat berharga bagi daerah, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mendukung kegiatan kegiatan dalam instansi BPKPD adalah faktor lingkungan.

Faktor lingkungan dapat didefinisikan sebagai semua faktor eksternal yang mempengaruhi kehidupan dan kinerja organisasi. Faktor lingkungan dapat berupa faktor ekonomi, sosial, politik, teknologi, dan lingkungan fisik yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Dalam konteks pengelolaan aset daerah, faktor lingkungan dapat menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Nias. Faktor-faktor lingkungan seperti kebijakan pemerintah,

perubahan teknologi, sumber daya dan kondisi ekonomi dapat mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias dalam pengelolaan aset daerah.

Faktor lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku organisasi. Lingkungan yang mengelilingi sebuah organisasi mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang dapat mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalamnya. Lingkungan fisik: Lingkungan fisik organisasi, seperti tata letak kantor, pencahayaan, kebisingan, dan suhu, dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Misalnya, ruangan yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi dan menghambat produktivitas kerja. Sebaliknya, lingkungan yang nyaman dan teratur dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membantu menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan sosial: Hubungan antar individu di dalam organisasi juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan sosial. Misalnya, budaya organisasi, norma, dan nilai-nilai yang ada di lingkungan kerja dapat membentuk perilaku individu. Jika organisasi mendorong kerjasama dan saling mendukung, maka kemungkinan terciptanya perilaku kooperatif dan kolaboratif akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika lingkungan sosial di dalam organisasi cenderung kompetitif dan individualistik, maka perilaku yang mementingkan diri sendiri dan kurangnya kolaborasi dapat muncul. Lingkungan psikologis: Faktor lingkungan psikologis, seperti kepemimpinan, pengakuan, dan dukungan dari atasan dan rekan kerja, dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan. Misalnya, kepemimpinan yang inspiratif dan dukungan yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, lingkungan yang memunculkan stres, ketidakpastian, atau ketidakadilan dapat berdampak negatif pada perilaku karyawan, seperti absensi yang tinggi, ketidakpuasan kerja, atau bahkan perilaku melawan. Lingkungan eksternal: Selain faktor internal organisasi, faktor lingkungan eksternal juga memiliki pengaruh terhadap perilaku organisasi. Lingkungan eksternal meliputi faktor-faktor seperti persaingan industri, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah,

dan harapan masyarakat. Organisasi harus menyesuaikan perilakunya dengan perubahan-perubahan di lingkungan eksternal untuk tetap relevan dan bersaing. Misalnya, perkembangan teknologi yang cepat dapat mempengaruhi cara kerja organisasi dan memerlukan adaptasi serta inovasi dari karyawan. Perilaku organisasi mengacu pada cara individu dan kelompok berperilaku di dalam konteks organisasi. Ini melibatkan studi tentang bagaimana orang berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Perilaku organisasi mengacu pada cara individu dan kelompok berperilaku di dalam konteks organisasi. Ini melibatkan studi tentang bagaimana orang berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Aspek-aspek perilaku yang dicerminkan dari organisasi dapat dilihat dari penekanan pada struktur yang ditimbulkan dari rasa tidak percaya kepada kesanggupan dan kemampuan manusia untuk menciptakan rasionalitas tertentu, mendapatkan informasi yang baik dan membuat keputusan yang obyektif. Jadi perilakunya yang nampak adalah bahwa seseorang itu membutuhkan bantuan untuk sampai kepada pertimbangan-pertimbangan yang baik, dan struktur adalah jawabannya. Dengan cara mengatur tata hubungan kerja di dalam suatu organisasi dan dengan cara spesialisasi prosedur dan aturan-aturan, maka keputusan akan dapat dibuat secara konsisten dan sistematis. Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin mengenal bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan diatur dan siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. Oleh karenanya ilmu ini memperhitungkan pula pengaruh struktur organisasi terhadap perilaku individu. Organisasi yang baik tentunya harus memiliki struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi yang baik tentu akan menciptakan keteraturan yang kemudian membentuk perilaku organisasi yang baik. Perilaku organisasi yang terdiri dari perilaku individu dan kelompok dalam sebuah organisasi akan ikut berpengaruh terhadap proses kerjasama antar pengurus untuk mencapai tujuan organisasi.

BPKPD perlu memperhatikan faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan analisis faktor lingkungan secara teratur dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mengatasi masalah yang timbul. Dengan memahami pengaruh faktor lingkungan pada perilaku organisasi, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja mereka dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Keterbatasan anggaran dalam pengelolaan aset daerah dapat menjadi faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi. Keterbatasan anggaran dapat memaksa organisasi untuk mengalokasikan sumber daya yang ada dengan cara yang lebih efisien dan efektif, atau bahkan mengakibatkan organisasi melakukan pengorbanan dalam hal sumber daya manusia atau infrastruktur.

Dalam hal pengelolaan aset daerah, keterbatasan anggaran dapat mempengaruhi perilaku organisasi dengan beberapa cara. Pertama, organisasi mungkin cenderung untuk memprioritaskan pengelolaan aset yang penting secara strategis atau kritis, sementara aset yang kurang penting atau kurang strategis mungkin ditinggalkan atau tidak dikelola dengan baik. Hal ini dapat mengarah pada keputusan yang tidak optimal atau tidak seimbang dalam pengelolaan aset.

Keterbatasan anggaran juga dapat mempengaruhi kemampuan organisasi untuk memperoleh teknologi atau infrastruktur yang dibutuhkan untuk mengelola aset secara efektif. Organisasi mungkin tidak dapat membeli atau memperbaiki peralatan, perangkat lunak, atau sistem yang diperlukan untuk memantau, melacak, atau mengelola aset dengan efisien. Akibatnya, organisasi mungkin harus mengandalkan teknologi atau infrastruktur yang usang atau tidak efektif, yang dapat mengurangi efektivitas pengelolaan aset.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, BPKPD Kabupaten Nias mengalami kendala dalam keterbatasan sumber daya. Keterbatasan anggaran dalam pengelolaan aset daerah di Kabupaten Nias pegawai akan cenderung

untuk mengabaikan perawatan dan pemeliharaan aset yang diperlukan untuk menjaga ketersediaan dan kualitas aset. Hal ini dapat menyebabkan aset menjadi tidak terawat, rusak atau tidak digunakan secara optimal, yang pada akhirnya dapat menyebabkan efektivitas dan efisiensi organisasi menurun. Selain itu, pegawai akan mengambil tindakan yang kurang tepat, seperti menunda perawatan, memilih opsi perawatan yang lebih murah atau membeli aset yang kurang berkualitas. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian finansial jangka panjang dan menimbulkan risiko bagi keamanan dan keselamatan karyawan dan masyarakat yang terkait dengan penggunaan aset.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengangkat judul penelitian “Analisis Faktor Lingkungan dalam Mempengaruhi Perilaku Organisasi pada Kantor BPKPD Kabupaten Nias”

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah untuk menganalisis faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Nias.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana faktor lingkungan fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias memengaruhi motivasi dan interaksi interpersonal yang mendasari perilaku organisasi?
2. Apa saja peran budaya organisasi, faktor sosial, dan teknologi dalam mempengaruhi struktur kelompok dan proses perubahan di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias?
3. Bagaimana dampak faktor ekonomi/politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias terhadap konflik, negosiasi, dan rancangan kerja yang memengaruhi perilaku organisasi di dalamnya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor lingkungan fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias memengaruhi motivasi dan interaksi interpersonal yang mendasari perilaku organisasi;
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi, faktor sosial, dan teknologi dalam mempengaruhi struktur kelompok dan proses perubahan di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias;
3. Untuk mengetahui dampak faktor ekonomi/politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias terhadap konflik, negosiasi, dan rancangan kerja yang memengaruhi perilaku organisasi di dalamnya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a) Penelitian ini akan membantu mengidentifikasi faktor-faktor lingkungan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi pada kantor BPKAD Kabupaten Nias. Hal ini akan membantu para peneliti dan praktisi organisasi untuk memahami lebih baik mengenai faktor-faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi.
 - b) Penelitian ini akan membantu meningkatkan pemahaman tentang perilaku organisasi dan bagaimana perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas dalam mengelola organisasi, termasuk di dalamnya pengelolaan aset daerah.
 - c) Penelitian ini akan menyediakan landasan teoritis untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi pada kantor BPKAD Kabupaten Nias maupun pada organisasi lainnya. Penelitian selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi dan mengembangkan model-model yang lebih baik untuk mengelola organisasi.

d) Penelitian ini akan memberikan rekomendasi praktis bagi praktisi organisasi, khususnya di bidang pengelolaan aset daerah, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mengelola organisasi. Rekomendasi tersebut dapat membantu praktisi organisasi untuk lebih memahami faktor-faktor lingkungan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan aset daerah dan bagaimana memanfaatkan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi pada Kantor BPKAD Kabupaten Nias. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.
- b) Menyediakan rekomendasi dan saran yang berguna bagi manajemen dan staf Kantor BPKAD Kabupaten Nias dalam menghadapi tantangan lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi. Dalam hal ini, hasil penelitian dapat digunakan sebagai panduan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang terkait dengan pengelolaan aset daerah.
- c) Memberikan sumbangan pada pengembangan pengetahuan tentang faktor lingkungan dan perilaku organisasi di lingkungan sektor publik. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam konteks pengelolaan aset daerah.
- d) Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti atau pihak lain yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor lingkungan dan perilaku organisasi di lingkungan sektor publik atau organisasi lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kosep Perilaku Organisasi

2.1.1. Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Prof. Joe.Kelly (Widyanti, 2019: 13), perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifatsifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.

Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai cara-cara individu dalam suatu organisasi berperilaku, bertindak, dan berinteraksi satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2021:6). Beberapa ahli lain memberikan definisi dan pandangan yang serupa, seperti Kreitner dan Kinicki (2019: 23) yang mengatakan bahwa perilaku organisasi mencakup studi tentang individu dan kelompok dalam organisasi, struktur organisasi, dan dinamika organisasi yang melibatkan interaksi antara manusia dan teknologi. Sedangkan menurut Luthans (2011), perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana manusia berperilaku dalam lingkungan organisasi, termasuk dalam hal pencapaian tujuan individu dan kelompok.

Perkembangan dan pandangan terbaru tentang perilaku organisasi terus berkembang seiring berjalannya waktu. Salah satu pandangan terbaru tentang perilaku organisasi adalah teori kebutuhan-dasar Self-Determination Theory (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2018). Teori ini menyatakan bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan dasar yaitu kebutuhan untuk otonomi, kebutuhan untuk kompetensi, dan kebutuhan untuk keterkaitan. Dalam konteks organisasi, kepuasan kebutuhan dasar ini akan meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, pandangan terbaru tentang perilaku organisasi juga mencakup teori Positive Organizational Scholarship (POS) yang mengkaji faktor-faktor positif yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Cameron & Spreitzer, 2019). Dalam teori ini, organisasi yang memberikan

perhatian pada kekuatan karyawan, mempromosikan keseimbangan kerja-kehidupan, dan memfasilitasi komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi.

2.1.2. Tujuan Perilaku Organisasi

Secara umum, tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami dan mengembangkan perilaku individu dan kelompok di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2021: 4), tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami bagaimana individu, kelompok, dan organisasi bekerja dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Menurut Griffin dan Moorhead (2019: 4), tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami dan mengelola perilaku individu dan kelompok di tempat kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut Luthans dan Youssef (2015: 7), tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami dan mengembangkan perilaku individu dan kelompok di tempat kerja yang mengarah pada keberhasilan organisasi.

Tujuan perilaku organisasi adalah untuk memahami dan menganalisis bagaimana individu, kelompok, dan organisasi bertindak dan berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Dengan mempelajari perilaku organisasi, tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, meningkatkan produktivitas, mempromosikan kepuasan kerja, mengurangi stres dan konflik di tempat kerja, dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan produktif. Selain itu, tujuan perilaku organisasi juga meliputi pengembangan keterampilan manajerial, seperti keterampilan kepemimpinan, manajemen konflik, negosiasi, dan komunikasi yang efektif.

Menurut Sobirin (2015: 44) tujuan perilaku organisasi sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Perilaku Manusia; Tujuan pertama mempelajari studi perilaku keorganisasian adalah kita bisa mengidentifikasi,

menelaah, dan menjelaskan kejadian-kejadian yang terjadi dalam sebuah organisasi. Mengenali kejadian yang ada di organisasi sangat bermanfaat untuk seorang pimpinan untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di organisasi, dan menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh para pimpinan. Sebagai contoh, sebuah organisasi kemahasiswaan membentuk sebuah divisi yang anggotanya terdiri dari kaka tingkat dan adik tingkat, kemudian keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Namun, jika usulan-usulan dari adik tingkat, usulan yang brilian sekalipun, selalu ditolak dan diabaikan oleh kaka tingkat maka bisa diidentifikasi dan dijelaskan apa sesungguhnya yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut. Bisa saja penolakan tersebut terjadi karena adanya ketidaksetaraan dalam memperlakukan anggotanya

2. Menjelaskan dan Memprediksi Perilaku Manusia; Tujuan kedua mempelajari perilaku keorganisasian berfokus pada kejadian di masa datang. Sebagaimana kita ketahui, organisasi umumnya didirikan bukan untuk jangka pendek, melainkan untuk jangka panjang, bahkan kalau mungkin, untuk waktu yang tidak terbatas. Oleh karena itu, tujuan mempelajari organisasi bukan sekedar apa yang terjadi sekarang melainkan apa yang akan terjadi di masa datang.
3. Mengendalikan Perilaku Manusia; Tujuan ketiga adalah mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Mengontrol perilaku manusia dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena ini mengenai kebebasan manusia tersebut. tidak semua perilaku manusia yang ada di organisasi cocok dengan kepentingan dan tujuan organisasi, seperti yang kita ketahui bahwa orang-orang yang ada di organisasi berasal dari latar belakang pendidikan dan karakter yang berbeda. Demikian juga mengendalikan perilaku manusia bukan sekedar mengawasi atau

mengarahkannya, tetapi sekaligus, jika diperlukan, mengubahnya manakala perilaku tersebut disfungsional.

2.1.3. Karakteristik Dalam Perilaku Organisasi

Menurut Ahdiyana (2011: 9) Dalam mempelajari perilaku organisasi, dipusatkan dalam tiga karakteristik yaitu:

1. Perilaku; lebih kepada tingkah laku individu dalam berorganisasi, memahami perilaku individu yang berbeda dalam organisasi.
2. Struktur; struktur berkaitan dengan pembentukan kelompok dan pembagian tugas, bagaimana pekerjaan dalam organisasi dirancang, dan bagaimana pekerjaan diatur. Struktur organisasi berpengaruh besar terhadap perilaku individu atau orang dalam organisasi serta efektifitas organisasi.
3. Proses; berkaitan dengan interaksi yang terjadi antara anggota organisasi. Proses organisasi meliputi: komunikasi, kepemimpinan, proses pengambilan keputusan dan kekuasaan.

2.1.4. Indikator Perilaku Organisasi

Indikator-indikator dari perilaku organisasi menurut Robbins (2016: 6) yaitu :

1. Motivasi

Menurut Robbins dalam Setiawan (2015: 48) “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”. Selain itu motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu dan bertindak terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi.

2. Perilaku dan kekuasaan pemimpin

Menurut Walgito dalam nisrima, dkk (2016: 195) “perilaku manusia tidak lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada”. Jadi perilaku merupakan tingkah laku seseorang yang berinteraksi dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Yudiatmaja (2013, hlm. 31) “kepemimpinan

adalah setiap usaha untuk memengaruhi, sementara itu kekuasaan dapat diartikan sebagai suatu potensi pengaruh dari seorang pemimpin”. Perilaku mempengaruhi seorang pemimpin dan secara langsung mempengaruhi sikap dan perilaku orang yang dipimpin baik berupa komitmen, kepatuhan maupun perlawanan.

3. Komunikasi interpersonal

Menurut Mulyana dalam Patriana (2014: 206) “Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang yang bertatap muka, memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal”. Komunikasi interpersonal merupakan model komunikasi yang paling efektif maka model ini dianggap pula paling efektif dalam proses penggalian informasi. Karena manusia dalam kehidupannya harus berkomunikasi dan manusia membutuhkan orang lain atau kelompok untuk berkomunikasi.

4. Struktur dan proses kelompok

Menurut Robbins dalam Nurhayati dan Darwansyah (2013: 4) “struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan”. Struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas kerja akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi harus selalu dievaluasi untuk memastikan konsistensinya dalam pelaksanaan operasi yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Mariyaningsih dan Hidayati (2018: 44) “proses kelompok terjadi jika anggota kelompok mendiskusikan bagaimana mereka akan mencapai tujuan dengan baik dan memuat hubungan kerja yang baik”. Proses kelompok suatu pelaksanaan tugas yang ada di dalam suatu organisasi sehingga tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

5. Pengembangan dan persepsi sikap

Menurut Schnerila dalam Hidayati (2018: 26) “perkembangan yaitu dimana terdapat struktur yang terorganisasikan dan mempunyai fungsi-fungsi tertentu, oleh karena itu bilamana terjadi perubahan struktur baik dalam organisasi maupun dalam bentuk, akan mengakibatkan perubahan fungsi”. Mengembangkan sikap seseorang berarti membangkitkan kesadaran orang tersebut, dimana orang tersebut memiliki potensi yang harus dikembangkan. Menurut Nugraha (2015: 3) “persepsi merupakan kecenderungan seseorang terhadap sesuatu dalam ranah relatif, artinya persepsi individu terhadap sesuatu akan berbeda-beda berdasarkan persepsi dari masing-masing orang”. Dalam proses persepsi, individu dituntut untuk memberikan penilaian terhadap suatu objek yang dapat bersifat positif atau negatif, senang atau tidak senang, dan sebagainya.

6. Proses perubahan

Menurut Soekanto dalam Rosana (2011: 34) “perubahan sosial adalah segala perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat, yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk didalamnya nilai-nilai, sikap-sikap, dan pola perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat”. Perubahan sikap dan perilaku anggota organisasi lewat proses komunikasi, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Perubahan individu mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan dan persepsi.

7. Konflik dan negosiasi

Menurut Robbins (2015: 305) “konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif, atau akan berpengaruh secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama”. Konflik terjadi ketika adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan pola interaksi satu dengan yang lainnya, perbedaan

pendapat. Sedangkan menurut Purwanto (2006: 251) “negosiasi merupakan suatu proses komunikasi yang berlangsung secara kontinu atau terus menerus hingga tercapai suatu kesepakatan bagi kedua belah pihak”. Negosiasi cara saat pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk saling menyelesaikan tujuan yang berbeda dan bertentangan.

8. Rancangan kerja

Menurut Wijono (2010: 200) “rancangan kerja dan organisasi kerja ini memberi perhatian pada hubungan antara para karyawan dan sifat serta isi tugas-tugas, dan fungsi-fungsi tugas mereka”. Jadi rancangan kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan seseorang ketika mengikuti organisasi. Ini merupakan sifat dasar dari pekerjaan seseorang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka atas pekerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir, cara untuk memahami persoalan-persoalan dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi juga secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.2. Konsep Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kegiatan manusia dalam melakukan aktivitas ditempat ia bekerja. Nitisemito (2015: 183), mengemukakan Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

Sedarmayanti (2011: 2), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam

jangka waktu yang lama. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006: 63):

- 1 Bangunan tempat kerja
- 2 Ruang kerja yang lega
- 3 Ventilasi pertukaran udara
- 4 Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5 Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti (Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- 1 Faktor Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising
 - e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
- 2 Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

2.2.3. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja; Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :
 - a. Pelayanan makan dan minum
 - b. Pelayanan kesehatan
 - c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.
2. Kondisi Kerja; Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.
3. Hubungan karyawan; Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2004: 46) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik:
 - a) Kualitas pencahayaan ruang kerja (misalnya, kecerahan, kecukupan pencahayaan alami)
 - b) Suhu dan kelembaban yang nyaman di ruang kerja

- c) Kualitas udara (misalnya, sirkulasi udara, kebersihan udara)
 - d) Fasilitas dan perlengkapan yang memadai di tempat kerja
2. Budaya Organisasi:
- a) Nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi (misalnya, kejujuran, kolaborasi)
 - b) Norma-norma yang terbangun dalam budaya kerja (misalnya, kerja tim, inovasi)
 - c) Keadilan dan kesetaraan dalam perlakuan pegawai
 - d) Tingkat keterbukaan dan komunikasi dalam organisasi
3. Faktor Sosial:
- a) Kualitas hubungan antara atasan dan bawahan (misalnya, tingkat dukungan dan arahan)
 - b) Kualitas hubungan antar pegawai (misalnya, kerja sama, dukungan sosial)
 - c) Kualitas kepemimpinan dan gaya kepemimpinan di dalam organisasi
 - d) Norma kelompok yang mempengaruhi perilaku individu (misalnya, norma produktivitas)
4. Faktor Ekonomi/Politik:
- a) Kondisi ekonomi dan politik yang mempengaruhi keberlanjutan organisasi
 - b) Kebijakan dan regulasi yang berlaku dalam lingkungan kerja
 - c) mber daya yang tersedia (misalnya, anggaran, personel)
 - d) Dampak perubahan kebijakan pemerintah terhadap organisasi
5. Teknologi:
- a) Penggunaan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari (misalnya, perangkat keras, perangkat lunak)
 - b) Kemudahan akses dan ketersediaan teknologi yang diperlukan
 - c) Tingkat pelatihan dan kemampuan dalam mengadopsi teknologi baru
 - d) Dampak teknologi terhadap efisiensi dan produktivitas kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan menurut Gie (Nuraini: 2013: 103):

- 1 Cahaya; Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
- 2 Warna; Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara
- 3 Udara; Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- 4 Suara; Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.3. Penelitian Terdahulu

- 1 Fariz Ramanda Putra (2013); Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). Variabel Penelitian lingkungan kerja fisik (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan kinerja karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian Secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2 Penelitian yang dilakukan oleh (Atika Primayanti, 2013) Program Studi Akuntansi- Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali

Haji. Yang berjudul “ Pengaruh Faktor Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Bank BPR Di Tanjung Pinang” Hasil penelitian, Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu sikap, kemampuan, stress kerja dan lingkungan kerja karyawan. Dengan memperlihatkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh faktor individu dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjung Pinang diatas.

7
3

Pitaloka (2014); Penelitian ini berjudul “THE AFFECT OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION, ORGANIZATION COMMITMENT ON OCB OF INTERNAL AUDITORS” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana lingkungan kerja sebagai anteseden menyebabkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi auditor internal, dan bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi berdampak pada perilaku kewargaan organisasi auditor internal. Sekitar 162 kuesioner survei didistribusikan dengan menggunakan secara langsung dan email. Data diolah menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah anteseden job satisfaction dan komitmen organisasi auditor internal. kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi perilaku warga organisasi auditor internal. lingkungan kerja yang kondusif mengarah pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi. kepuasan kerja dan komitmen organisasi mendorong auditor internal untuk menunjukkan perilaku warga organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Persamaan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada objek penelitian yang berbeda yaitu di lembaga auditor yang berada di 3 perusahaan telekomunikasi Jakarta, Indonesia, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti di Rumah Sakit Budi Kemuliaan, Batam.

2.4. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN**3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami (Iskandar, 2019: 11)

Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menkankan pada makna daripada generalisasi.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah

Faktor Lingkungan; lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

- a) Faktor Politik: Misalnya, kebijakan pemerintah terkait pengelolaan keuangan daerah, stabilitas politik, dan regulasi terkait.
- b) Faktor Ekonomi: Misalnya, kondisi ekonomi lokal dan nasional, pertumbuhan ekonomi, inflasi, dan anggaran daerah.

- c) Faktor Sosial dan Budaya: Misalnya, nilai-nilai sosial seperti etika kerja, kejujuran, tanggung jawab, dan budaya organisasi.
- d) Faktor Teknologi: Misalnya, penggunaan teknologi informasi, adopsi teknologi baru, dan perubahan teknologi dalam operasional Kantor BPKPD.
- e) Faktor Hukum dan Regulasi: Misalnya, peraturan terkait pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas, transparansi, dan tata kelola.

3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kabupaten Nias Jl. Pelud Binaka Km.9 Ononamolo I Lot Gunungsitoli Selatan.

Jadwal penelitian dimulai pada bulan Juni 2023 s/d Juli 2023

3.4. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. (Sugiyono, 2009: 137)

3.5. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:222) dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Sedangkan instrumen pendukung dalam penelitian kualitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, pedoman observasi. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informasi sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data, dan membuat kesimpulan atas temuannya.

Dalam suatu penelitian tidak pernah luput dari adanya *informan*, pemilih *informan* menjadi suatu yang sangat penting dalam memberikan informasi mengenai objek yang diteliti dan dimintai informasi mengenai objek penelitian tersebut. Peneliti melakukan penentuan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau dikenal juga dengan *sampling pertimbangan* (Arikunto 2010: 137) mendefinisikan *purposive sampling* yaitu “Dalam *purposive sampling*, memilih subjek atau unit sampel yang dianggap dapat memberikan informasi yang relevan dan representatif terhadap fenomena yang diteliti. Peneliti menggunakan pertimbangan tertentu dalam memilih subjek atau unit sampel, seperti karakteristik khusus, posisi sosial, pengalaman, atau pengetahuan.”

Peneliti melakukan penentuan *informan* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* atau dikenal juga dengan *sampling pertimbangan* (Arikunto 2010: 137) mendefinisikan *purposive sampling* yaitu “pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya”.

Adapun informan penelitian yang terpilih adalah orang – orang yang terlibat dalam Penelitian:

- 1 Pegawai BPKPD: Pegawai yang bekerja di Kantor BPKPD Kabupaten Nias yang berpengalaman dan memiliki pemahaman mendalam tentang faktor lingkungan dan perilaku organisasi di dalam kantor tersebut. Mereka dapat memberikan wawasan tentang pengaruh lingkungan fisik, budaya organisasi, interaksi sosial, serta faktor ekonomi/politik yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.
- 2 Kepala BPKPD Kabupaten Nias; memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja dan mengelola perilaku organisasi. Wawancara dengan mereka dapat memberikan perspektif tentang bagaimana kebijakan dan praktik manajerial, serta keputusan yang diambil, dapat mempengaruhi perilaku pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus sebagai pengumpul data. Prosedur yang di pakai dalam pengumpulan data yaitu :

a. Observasi.

Observasi merupakan teknik untuk menggali data dari sumber yang berupa tempat, aktivitas, benda atau rekaman gambar. Melalui observasi dapat dilihat dan dapat dites kebenaran terjadinya suatu peristiwa atau aktivitas. Observasi dapat dilakukan secara langsung dan tidak langsung, dengan mengambil peran atau tidak berperan (Spradley dalam Sutopo, 2006: 75).

b. Wawancara.

Wawancara dapat dilakukan untuk mengkonstruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, merekonstruksi kebulatan 19 harapan pada masa yang akan datang, memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi dari berbagai sumber, dan mengubah atau memperluas konstruksi yang dikembangkan peneliti sebagai triangulasi. Teknik wawancara dipilih peneliti untuk memperoleh data yang lebih banyak, akurat dan mendalam.

c. Dokumentasi.

Dokumentasi adalah proses mencatat sumber daya yang digunakan, referensi yang dikonsultasikan, dan citraan yang dikutip dalam penelitian untuk memberikan pengakuan kepada pemilik informasi.

Dokumentasi merupakan dokumentasi dan rekaman yang digunakan dengan mengacu sumber-sumber yang stabil, valid, dan berguna sebagai bukti yang akurat. Dalam metode ini dilaksanakan agar memperoleh data dengan mudah berupa arsip, foto serta dokumentasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumentasi merupakan salah satu cara yang dilakukan guna memperoleh data dengan menggunakan dokumen yang sudah ada serta digunakan sebagai sumber pendukung dalam melakukan kegiatan penelitian. Dokumen ini bisa berbentuk tulisan yang berupa

literatur-literatur atau juga bisa dalam berbentuk foto maupun video. Dokumentasi ini merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih lengkap atau kredibel jika didukung oleh proses pendokumentasian.

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

1. Pengumpulan Data

Aktivitas pokok pada penelitian yaitu pengumpulan data. Pada penelitian kualitatif pengumpulan data bisa dilaksanakan menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi. Pengumpulan data bisa dilaksanakan berhari-hari sampai berbulan-bulan sehingga didapatkan data yang banyak dan beragam.

2. 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.

3. 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.

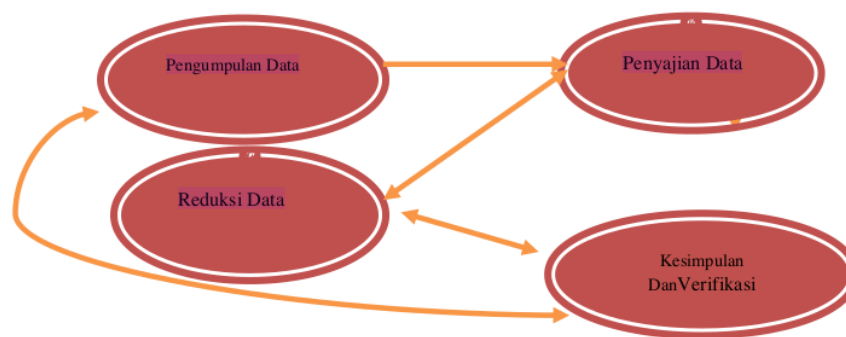
4. Kesimpulan Dan Verifikasi.

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. Kesimpulan pada penelitian kualitatif berupa penemuan baru dimana sebelumnya tidak ada, penemuan itu bisa berupa deskripsi atau gambaran tentang objek yang sebelumnya belum jelas sehingga sesudah diteliti menjadi jelas dan dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori.

Gambar 3. 1

Komponen Dalam Analisis Data (*Interactive Model*)

Miles Dan Huberman



Sumber: Miles Dan Huberman (dalam Sugiyono, 2020:134)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Pengadaan Barang dan Jasa

4.1.1 Sejarah Kantor Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah kabupaten Nias.

1. Aspek Sosiologis

1) Pelaksanaan Pemerintahan Secara Adat

- 2) Menurut buku Sejarah Kebudayaan Ononiha (S. Zebua alias Ama Waomasi Zebua 1984), leluhur ononiha memiliki banyak versi yang berbeda-beda sebagian mengatakan berasal dari mongoliden tetapi terdapat pula pendapat yang menyatakan berasal dari suku naga dan Khassi di Assam Burma. Kedua pendapat ini dipengaruhi dari bentuk anatomi sebagian suku ononiha dan bangunan-bangunan megalitik, yang diperkirakan tiba di Kepulauan Nias pada 3000 atau 2000 Tahun yang lalu. Pendapat yang berbeda mengenai asal usul Ononiha disampaikan oleh S.W. Mendrofa dalam bukunya Fondrako Ononiha yang menyatakan bahwa nenek moyang ononiha berasal dari Persia. Namun demikian para ahli sejarah dan budaya dari nias meyakini betul bahwa leluhur pertama ononiha (suku Nias) berasal dari negeri yang bernama Teteholi'ana'a (kira-kira dari Indocina-Vietnam sekarang) antara 2000-1000 BC. Mereka itu sebanyak 5 (lima) orang, yang disebut Si Lima Borodanomo (Lima Induk Puak) yang datang secara beruntutan dalam selang waktu yang relatif singkat. Mereka berasal dari satu keluarga yaitu Keluarga Raja Balugu Sirao, Raja Negeri Teteholi'ana'a yang mempunyai empat orang putera dan satu orang cucu yang untuk pertamakalinya mendiami dan berkedudukan di Boronadu (Kecamatan Gomo). Dari pemukiman pertama para keturunan Balugu Sirao, kemudian hari menjadi pusat penyebaran penduduk, yang bergelombang menurut waktu, dalam lingkaran yang bertingkat-tingkat dengan berbagai motivasi, lalu

mendirikan pemukiman baru yang terus menerus menyebar memenuhi pelosok Pulau Nias hingga sampai ke Kepulauan Hinako dan kepulauan Batu di selatan pulau Nias. Setelah bermukim di beberapa tempat dan beranak pinak, kemudian cucu dan cicit Raja Balugu Sirao mendirikan kerajaan-kerajaan kecil ditempatnya masing-masing yang dikenal dengan nama Banua atau Ori, yang menurut hasil penelitian Drs. F. Telaumbanua, dkk dalam buku "Laporan Penelitian Sejarah Perjuangan Masyarakat Nias Tahun 1988, disebutkan sebanyak 64 (enam puluh empat) Banua atau Ori. Dari sekian banyak Ori yang dibentuk saat itu, hampir mayoritas tidak memiliki catatan sejarah, kecuali peninggalan sejarah berupa Omo Hada (rumah adat), Fondrako (perjanjian/Kesepakatan/Garis Keturunan), walaupun ada hanya bersifat pendapat para tokoh adat dan budayawan yang tentu memiliki versi yang berbeda-beda sehingga sulit untuk diyakini kebenarannya. Diantara Ori tersebut, terdapat beberapa yang memiliki catatan sejarah, diantaranya Ori Laraga dan Ori Taluidanoi (Dr. Marinus Telaumbanua, Kota Gunungsitoli, Sejarah Lahirnya dan Perkembangannya, 1966) yang memiliki wilayah kekuasaan meliputi sebagian kecil wilayah Kota Gunungsitoli sekarang. Beberapa bukti sejarah yang mewarnai perjalanan kedua Ori tersebut, yaitu:

a. Ori Laraga

- 1) Adanya Gowe Tandrabanua (Tugu Pendirian kampung) dan Gowe Zalawa (Tugu Kerajaan)
- 2) Adanya surat kontrak dagang dengan VOC di Luaha Laraga tertanggal 02 Juni 1664, yang dikenal dengan "Karaja Mbawa Luaha", yang memberlakukan Bea Pelabuhan Luaha Idanoi bagi kapal VOC.

b. Ori Taluidanoi

- 1) Adanya Fondrako Talunidanoi, yang kemudian disempurnakan dalam Fondrako Bonio.

- 2) Adanya Fondrako Sidombua.
- 3) Akibat timbulnya perbedaan dalam memaknai hukum adat dan juga adanya beberapa peperangan yang dihadapi, akhirnya Ori Laraga dan Ori Taluidanoi mengalami kemunduran, yang membawa konsekuensi perpindahan penduduk yang disertai dengan pembentukan beberapa Banua (kampung) yang baru, yang cukup dikenal saat itu adalah Banua Bonio yang lokasinya sekitaran sungai Nou. Untuk menyatukan beberapa kampung yang telah terbentuk dikawasan sekitar Kota Gunungsitoli dalam satu kesatuan hukum adat, maka keluarga besar Si Tolu Tua yang terdiri dari Marga Zebua, Marga Harefa, dan Marga Telaumbanua, dengan difasilitasi oleh Laso Borombanua Telaumbanua melakukan Owasa (Perjamuan Adat) Pembentukan Banua Bonio, yang dilanjutkan dengan kesepakatan hukum adat yang sangat terkenal dengan nama Fondrako Bonio Ni'owulu-wulu, yang pelaksanaan kesepakatan tersebut menurut beberapa tokoh adat dan budayawan jatuh pada tanggal 07 April 1629. Selanjutnya oleh mayoritas kalangan adat dan budayawan mengakui bahwa tanggal 07 April 1629 sebagai tonggak sejarah lahirnya Kota Gunungsitoli, meskipun Panitia Peneliti Perjuangan Rakyat dalam Perjuangan Kemerdekaan Indonesia pada 1985 memutuskan bahwa Hari jadi Kota Gunungsitoli adalah 06 April 1678.

c. Masa Penjajahan Belanda

- 1) Pembentukan Onder Afdeeling Nias
Penjajahan Belanda di Bumi Tano Niha diawali pada tanggal 01 Januari 1800 sebagai akibat bangkrutnya VOC pada 31 Desember 1799. Penjajahan Belanda di Nias pada saat itu belum meliputi keseluruhan Kepulauan Nias dan juga belum terstruktur sampai dengan kekalahan Belanda

dari Inggris pada tahun 1821. Pada 1825 Inggris menyerahkan kembali Indonesia termasuk Nias kepada penjajah Belanda, namun demikian karena Belanda kekurangan bala tentara dan keuangan, maka Kepulauan Nias tidak disentuh alias dibiarkan begitu saja. Pada tahun 1864, Daerah Nias merupakan bagian wilayah Residentil yang termasuk dalam lingkungan Goovernement Westkust Van Sumatras (Gubernur Pesisir Barat Sumatera) atau Government Sumatera Wesiklet sebagai implementasi hasil rapat Gabied (Daerah Kerapatan) pada 1863. Selanjutnya barulah pada 04 Desember 1870, Pemerintah Penjajah Belanda mulai diperhatikan dan menyentuh wilayah Nias melalui pengangkatan J. F. A de Rooij sebagai Kontrolleur Pertama Onder Afdeeling Nias dengan Luitenant der Chinezen bernama So Ghie (Gewestelijk Bestuur (Tapanuli)/berbahasa Belanda). Dengan demikian Onder Afdeeling Nias terbentuk atau efektif bekerja pada 04 desember 1870 yang merupakan salah satu dari 6 (enam) Onder Afdeeling dibawah kekuasaan Afdeeling Sibolga Keresidenan Tapanuli.

2) Pembentukan Afdeeling Nias

Pada tahun 1919, Onder Afdeeling Nias ditingkatkan statusnya menjadi Afdeeling Nias yang merupakan salah satu dari 4 (empat) Afdeeling wilayah Residen Tapanuli. Afdeeling Nias dipimpin oleh Asisten Reseden, dengan wilayah administratif terbagi atas 2 (dua) Onder Afdeeling, yaitu : Onder Afdeeling Nias Selatan dengan Ibukota Teluk Dalam dan Onder Afdeeling Nias Utara dengan Ibukota Gunungsitoli yang masing-masing dipimpin oleh seorang Controleur atau Gezeghebber dibawah Onder Afdeeling terdapat lagi satu tingkat pemerintahan yang disebut Distrik dan Onder Distrik yang masing dipimpin oleh seorang Demang dan Asisten Demang. Batas antara masing-masing wilayah tersebut

tidak ditentukan secara tegas. Onder Afdeeling Nord Nias terbagi atas satu distrik, yaitu Distrik Gunungsitoli dan empat Onder Distrik, yaitu Onder Distrik Idano Gawo, Onder Distrik Hiliguigui, Onder Distrik Lahewa, dan Onder Distrik Lahagu. Onder Distrik Zuid Nias terbagi atas satu distrik, yaitu : Distrik Teluk Dalam dan dua Onder Distrik, yaitu : Onder Distrik Balaekha dan Onder Distrik Lolowau.

3) Masa Penjajahan Jepang

Pada masa penjajahan Jepang berdasarkan Undang-undang Nomor 1 tahun 1942 pembagian wilayah pemerintahan di Daerah Nias tidak mengalami perubahan, sama seperti pada masa pemerintahan Hindia Belanda, kecuali Onderafdeeling dihilangkan, yang mengalami perubahan, hanya namanya saja yaitu :

- 🚩 Afdeeling diganti dengan nama Gunsu Sibiu, dipimpin seorang Setyoty.
- 🚩 Dusun diganti dengan nama Gun yang dipimpin oleh seorang Guntyo.
- 🚩 Onder Distrik diganti dengan nama Fuku Gu, dipimpin seorang Fuku Guntyo.

Mengenai pengaturan pemerintahan juga didasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1942 yang mengatakan bahwa semua badan pemerintahan dan kekuasaannya, hukum dan undang-undang dari pemerintahan Hindia Belanda untuk sementara diakui sah asal tidak bertentangan dengan aturan Pemerintahan Militer Jepang.

4) Masa Kemerdekaan

Pada tahun-tahun pertama zaman kemerdekaan pembagian wilayah pemerintahan di daerah Nias tidak mengalami perubahan, demikian juga struktur pemerintahan, yang berubah hanya nama wilayah dan nama pimpinannya sebagai berikut:

- 🚩 Nias Gunsu Sibiu diganti dengan nama Pemerintahan Nias yang dipimpin oleh seorang Luhak.

- Gun diganti dengan nama Urung yang dipimpin oleh seorang asisten kepala urung (Demang).

- Fuku Gun diganti dengan nama Urung Kecil yang dipimpin oleh seorang Kepala Urung Kecil (Asisten Demang).

Sesuai dengan jumlah distrik dan onderdistrik pada zaman Belanda, pembagian nama tetap berlaku pada zaman Jepang, maka pada awal kemerdekaan terdapat sembilan kecamatan. Hanya saja diantara kecamatan itu terdapat tiga kecamatan yang mengalami perubahan nama dan lokasi Ibukota yaitu :

- Onderdistrik Hiliguigui menjadi Kecamatan Tuhemberua dengan Ibukota Tuhemberua.

- Onderdistrik Lahagu menjadi Kecamatan Mandrehe dengan Ibukota Mandrehe.

- Onderdistrik Balaekha menjadi Kecamatan Lahusa dengan Ibukota Lahusa.

2. Faktor Yuridis

1) Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956

Pada Tahun 1956 kabupaten Nias ditetapkan sebagai satu Kabupaten Otonom di lingkungan Propinsi Sumatera Utara sesuai dengan Undang-Undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara tanggal 7 November 1956 yang sekaligus menandai bahwa Kabupaten Nias pada tanggal tersebut secara resmi telah diakui dalam cakupan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan batas-batas yang meliputi wilayah Afddeling Nias Dulu (Staatsblad 1973 No. 563) sebagaimana dimaksud dalam ketetapan Gubernur Propinsi Tapanuli/Sumatera Timur tanggal 18 Januari 1950 No. 19/pn/dpdta/50, sejak ditambah menurut Ketetapan Gubernur Propinsi Sumatera Utara tanggal 19 Mei 1951 No. 20/I/PSUjo, Keputusan Panitia Penyelenggara Pembentukan Propinsi Sumatera Utara tanggal 31 Januari 1952 (tidak bernomor).

2) Pemekaran Kabupaten Nias

Kabupaten Nias yang pada awalnya merupakan satu-satunya Kabupaten tertua yang berada di wilayah Kepulauan Nias telah melahirkan 4 (empat) Daerah otonom baru yakni :

- 🚩 Kabupaten Nias Selatan yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tanggal 25 Februari 2003;

- 🚩 Kabupaten Nias Utara yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008;

- 🚩 Kabupaten Nias Barat yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2008;

- 🚩 Kota Gunungsitoli yang terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2008.

3. Rekomendasi Hari Jadi Kabupaten Nias

Mempertimbangkan aspek filosofis, sosiologis, yuridis dan analisa atas kelima alternatif tersebut di atas dan juga memperhatikan hasil Konsultasi Publik Hari Jadi Kabupaten Nias pada 22 Desember 2015, maka momentum yang paling tepat, dapat mewakili dan menggambarkan kapan terbentuknya pemerintahan pertama kali di wilayah Nias adalah pada tanggal 04 Desember 1870 yang merupakan hari atau waktu pengangkatan dan pengukuhan J. F. A de Rooij sebagai Kontroler Pertama Onder Afdeeling Nias dengan Luitenant der Chinezen bernama So Ghie. Berkenaan dengan penetapan Hari Jadi Kabupaten Nias tersebut di atas, yang waktunya jauh sebelum kemerdekaan Negara Kesatuan Republik Indonesia, adalah bukan merupakan sesuatu yang tabu. Bahkan hal ini sudah lazim kita temui pada beberapa hari jadi daerah lainnya di Indonesia, contoh:

- 1) Hari Jadi DKI Jakarta adalah pada 22 Juni 1527 yang pada tahun ini merupakan Hari Jadi DKI Jakarta yang ke 489

- 2) Hari Jadi Kota Medan adalah 1 Juli 1590 yang pada tahun ini merupakan Hari Jadi Kota Medan yang ke 426.

4. Penetapan Hari Jadi Kabupaten Nias

Berdasarkan Pasal 236 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menyatakan bahwa “untuk menyelenggarakan otonomi daerah dan tugas pembantuan, daerah membentuk Peraturan Daerah dengan memuat materi muatan terdiri atas penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, penjabaran lebih lanjut ketentuan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, dan materi muatan lokal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”, maka Hari Jadi Kabupaten Nias ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Nias tentang Hari Jadi Kabupaten Nias. Atas amanat ketentuan tersebut, Pemerintah Daerah bersama DPRD Kabupaten Nias menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 tahun 2017 tentang Hari Jadi Kabupaten Nias, sehingga 04 Desember 1870 menjadi Hari Jadi Kabupaten Nias, dan 04 Desember Setiap Tahun akan dirayakan sebagai Hari Kelahiran Kabupaten Nias.

4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi
Kabupaten Nias Maju
2. Misi
 - 1) Misi (Trisakti Nias Maju)
 - a) Desa terakses, ibukota terurus;
 - b) Kesehatan, Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Beranjak;
dan
 - c) Petani, peternak dan nelayan produktif.
 - 2) Strategi Mewujudkan Misi
 - a) Inkronisasi pembangunan desa dengan program pembangunan Kabupaten Nias
 - b) Pengutamaan cost-benefit setiap program pembangunan; dan
 - c) Manajemen SDM pemerintahan yang berbasis kinerja.

4.1.3 Rincian Tugas Dan Fungsi Perangkat Daerah/Unit Kerja

1. Kepala Badan

1) Tugas Pokok

Menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan, pendapatan dan barang milik daerah yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Nias.

2) Fungsi

- ❖ Penyelenggaraan penyusunan kebijakan teknis bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan barang milik daerah;
- ❖ Penyelenggaraan tugas dukungan teknis di bidang pengelola keuangan, pendapatan dan barang milik daerah;
- ❖ Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan barang milik daerah;
- ❖ Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan, pendapatan dan barang milik daerah;
- ❖ Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

1) Tugas Pokok

Melaksanakan penyusunan program, evaluasi, pelaporan, pengelolaan keuangan serta urusan umum dan kepegawaian.

2) Fungsi

Pelaksanaan penyusunan program dan anggaran;

- ❖ Pelaksanaan pengelolaan administrasi umum, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian;
- ❖ Pelaksanaan urusan umum dan perlengkapan, keprotokolan dan hubungan masyarakat;
- ❖ Pelaksanaan ketatalaksanaan, kearsipan dan perpustakaan badan;

- ❖ Pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan unit kerja;
 - ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.
3. Kepala Sub Bagian Umum, Keuangan Dan Kepegawaian
- Tugas Pokok
- Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian.
4. Perencana Ahli Muda
- 1) Tugas Pokok
- Melaksanakan penyusunan perencanaan program, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan dinas.
- 2) Rincian Tugas
- Menyusun rencana kerja sub bagian program, evaluasi dan pelaporan;
- ❖ Mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran;
 - ❖ Melaksanakan evaluasi, pengawasan dan pelaporan kinerja, program, kegiatan dan anggaran;
 - ❖ Menghimpun dan menyusun bahan Rencana Strategis, Rencana Kerja, Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 - ❖ Menyusun bahan kerja sama, publikasi, dan hubungan masyarakat di bidang Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah;
 - ❖ Melaksanakan pembinaan dan pengawasan melekat serta menilai bawahan melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
 - ❖ Menyampaikan saran dan pendapat kepada atasan terkait bidang tugasnya;
 - ❖ Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

5. Kepala Bidang Perencanaan Anggaran Daerah

1) Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan penyusunan kebijakan teknis perencanaan dan pengendalian Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (PAPBD).

2) Fungsi

- ❖ Pengoordinasian dan penyusunan regulasi serta kebijakan perencanaan anggaran daerah;
- ❖ Pengoordinasian dan pelaksanaan perencanaan serta pengalokasian anggaran pendapatan, belanja dan pembiayaan daerah dalam penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA)/Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) dan KUA/PPAS perubahan;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta Rencana Kerja dan Perubahan Anggaran (RKPA) Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan dan penyiapan Rancangan Peraturan Daerah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), Rancangan Peraturan Daerah tentang Perubahan APBD, rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran APBD dan rancangan Peraturan Kepala Daerah tentang Penjabaran Perubahan APBD;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan dan penelitian Rancangan Anggaran Kas Satuan Kerja Perangkat Daerah (RAK-SKPD);
- ❖ Pengoordinasian penelitian dan penyiapan pengesahan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

6. Kepala Sub Bidang Penyusunan Anggaran

Tugas Pokok

Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan penyusunan rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (PAPBD).

7. Kepala Sub Bidang Pengendalian Anggaran

Tugas Pokok

Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (PAPBD).

8. Kepala Bidang Akuntansi Dan Pelaporan Keuangan Daerah

1) Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis penataan akuntansi, penyusunan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), serta verifikasi atas penerimaan pendapatan daerah dan pengeluaran belanja daerah.

2) Fungsi

- ❖ Pelaksanaan penyusunan kebijakan dan sistem akuntansi pemerintah daerah;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan dan penyiapan rancangan Peraturan Daerah tentang Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD dan rancangan Peraturan Bupati tentang Penjabaran Pertanggungjawaban Pelaksanaan APBD;
- ❖ Pengoordinasian penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah;
- ❖ Pengordinasian pembukuan anggaran (akuntansi) penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- ❖ Pelaksanaan pembinaan penatausahaan dan pelaporan keuangan daerah kepada perangkat daerah;
- ❖ Pelaksanaan verifikasi dan pengujian atas bukti memorial transaksi pendapatan dan belanja daerah;

- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

9. Kepala Sub Bidang Pelaporan Dan Pertanggungjawaban

Tugas Pokok

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan penataan akuntansi dan penyusunan pertanggungjawaban pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

10. Kepala Sub Bidang Verifikasi Dan Pembukuan

Tugas Pokok

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan verifikasi/penelitian serta pembukuan atas penerimaan pendapatan daerah dan pengeluaran belanja daerah yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (PAPBD).

11. Kepala Bidang Perbendaharaan Daerah

1) Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis di bidang perbendaharaan daerah.

2) Fungsi

- ❖ Pelaksanaan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis perbendaharaan dan pengelolaan kas daerah;
- ❖ Penyelenggaraan pembinaan serta evaluasi bendahara, pengelolaan kas daerah dan pengelolaan gaji di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias;
- ❖ Pelaksanaan verifikasi atas penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

12. Kepala Sub Bidang Perbendaharaan Dan Kas Daerah

Tugas Pokok

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan perbendaharaan, pembinaan bendahara dan pengelolaan kas daerah.

13. Kepala Sub Bidang Pengelolaan Gaji

Tugas Pokok

14. Kepala Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah

1. Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis bidang perencanaan, pendataan, penetapan, penagihan pajak daerah dan retribusi daerah, serta pembukuan dan pelaporan pendapatan daerah.

2. Fungsi

- ❖ Perumusan kebijakan teknis perencanaan, pendataan dan penetapan objek pajak dan retribusi daerah;
- ❖ Perumusan kebijakan teknis kegiatan pendaftaran, penetapan, pembukuan serta pelaporan pajak daerah dan retribusi daerah;
- ❖ Penyusunan pedoman teknis tentang pengelolaan dan pengembangan pendapatan daerah;
- ❖ Pengoordinasian kegiatan pemungutan pajak daerah dan retribusi daerah;
- ❖ Perumusan kebijakan strategi penyuluhan dan penyebarluasan informasi pajak daerah dan retribusi daerah;
- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan bidang tugas dan fungsinya.

15. Kepala Sub Bidang Pajak Dan Retribusi Daerah

Tugas Pokok

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah, serta verifikasi, pembukuan dan pelaporan pajak daerah dan retribusi daerah.

16. Kepala Sub Bidang Pajak Dan Retribusi Daerah

Tugas Pokok

Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pendataan, pendaftaran dan penetapan pajak daerah, serta verifikasi, pembukuan dan pelaporan pajak daerah dan retribusi daerah.

17. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

1. Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) Pemerintah Kabupaten Nias.

2. Fungsi

- ❖ Penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah;
- ❖ Pembinaan administrasi pengelolaan barang milik daerah;
- ❖ Pelaksanaan pengolahan data barang milik daerah;
- ❖ Penyusunan bahan koordinasi dalam rangka analisa kebutuhan, penatausahaan, pelaporan, inventarisasi dan penilaian barang milik daerah;
- ❖ Penyusunan bahan koordinasi dalam rangka pengendalian, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penghapusan dan pemindahtanganan barang milik daerah;
- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

18. Kepala Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah

1. Tugas Pokok

Melaksanakan perumusan dan kebijakan teknis pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) Pemerintah Kabupaten Nias.

2. Fungsi

- ❖ Penyelenggaraan pengelolaan barang milik daerah;
- ❖ Pembinaan administrasi pengelolaan barang milik daerah;
- ❖ Pelaksanaan pengolahan data barang milik daerah;
- ❖ Penyusunan bahan koordinasi dalam rangka analisa kebutuhan, penatausahaan, pelaporan, inventarisasi dan penilaian barang milik daerah;

- ❖ Penyusunan bahan koordinasi dalam rangka pengendalian, penggunaan, pemanfaatan, pengamanan, pemeliharaan, penghapusan dan pemindahtanganan barang milik daerah;
- ❖ Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan tugas dan fungsinya.

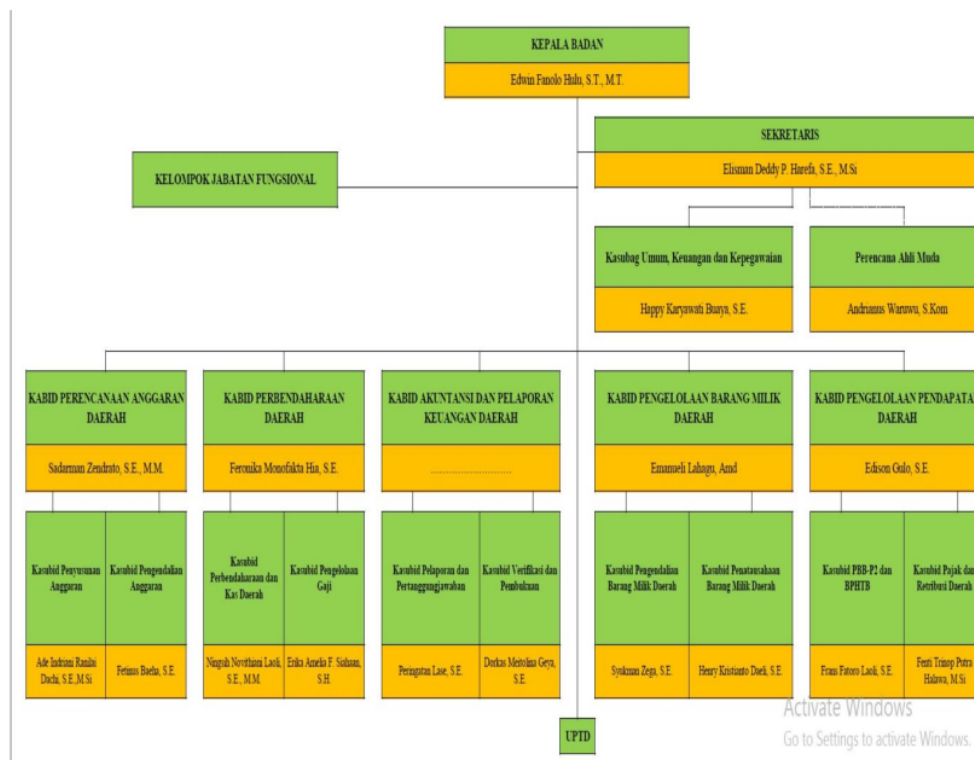
19. Kepala Sub Bidang Pengendalian Barang Milik Daerah

Tugas Pokok

Melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengendalian, pemanfaatan dan mutasi Barang Milik Daerah.

4.1.4 Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias



Sumber; Kantor BPKPD Kabupaten Nias

Tabel 4.1
Daftar Aparatur Sipil pada Badan Pengelolaan
Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias

NO	NAMA / NIP	GOL	JABATAN
1	2	3	4
1.	Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T. NIP. 197409072001121005	IV/c	Kepala BPKPD
2.	Elisman Deddy P. Harefa, S.E., M.Si NIP. 198405272009031004	IV/a	Sekretaris BPKPD
3.	Edison Gulo, S.Si NIP. 197305122002121008	III/d	Kabid Pengelolaan Pendapatan Daerah
4.	Sadarman Zandrato, S.E., M.M. NIP. 198110312011011004	III/d	Kabid Perencanaan Anggaran Daerah
5.	Emanueli Lahagu, AMd NIP. 197308131998031002	III/d	Kabid Pengelolaan Barang Milik Daerah
6.	Peringatan Lase, S.E. NIP. 197908312011011003	III/d	Kabid Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah
7.	Feronika Monofakta Hia, S.E. NIP. 198906272014032002	III/d	Kabid Perbendaharaan Daerah
8.	Fetinus Baeha, S.E. NIP. 197808152001121002	III/d	Kasubid Pengendalian Anggaran
9.	Syukman Zega, S.E. NIP. 198211162006051001	III/d	Kasubid Pengendalian Barang Milik Daerah
10.	Dorkas Meitolina Geya, S.E. NIP. 198505212009032004	III/d	Kasubid Verifikasi dan Pembukuan
11.	Fenti Trinop Putra Halawa, M.Si NIP. 197811032010011011	III/d	Kasubid Pajak dan Retribusi Daerah
12.	Frans Fatoro Laoli, S.E. NIP. 198610272010011016	III/d	Kasubid PBB-P2 dan BPHTB
13.	Erika Amelia F. Siahaan, S.H. NIP. 198204252011012001	III/d	Kasubid Pengelolaan Gaji
14.	Abdiel Sozaro Zandrato, S.T., M.T. NIP. 198409242011011005	III/d	Kasubid Penatausahaan Barang Milik Daerah
15.	Happy Karyawati Buaya, S.E. NIP. 197210282011012001	III/c	Kasubag Umum, Keuangan dan Kepegawaian
16.	Ningsih Novithiani Laoli, S.E., M.M. NIP. 199011152014032002	III/c	Kasubid Perbendaharaan dan Kas Daerah
17.	Sever Ramapius Gulo, S.E., M.Si. NIP. 199109042014031001	III/c	Kasubid Pelaporan dan Pertanggungjawaban

NO	NAMA / NIP	GOL	JABATAN
1	2	3	4
18.	Andrianus Waruwu, S.Kom NIP. 199101012015031006	III/c	Perencana Ahli Muda
19.	Ade Indriani Ranilai Dachi, SE,M,Si NIP. 199001182015032004	III/b	Kasubid Penyusunan Anggaran
20.	Yulius Zega NIP. 196907041991031003	III/d	Pengadministrasi Pajak
21.	Febrina Swarti Hulu NIP. 197202091994022001	III/d	Pengadministrasi Anggaran
22.	Yalina Zalukhu, S.E. NIP. 197506152001122001	III/d	Analisis Perbendaharaan
23.	Indra Tarigan, S.Sos NIP. 197804032011011002	III/d	Analisis Aset Daerah
24.	Masnifah Zentrato, A.Md NIP. 197408221995032004	III/c	Pengelola Wajib Pajak/Retribusi Daerah
25.	Emardiana Telaumbanua, A. Md NIP. 197403212001122003	III/c	Verifikator Keuangan
26.	Tunggul H.Tambunan, A.Md NIP. 197303192006051001	III/c	Pengolah Data Sistem Informasi
27.	Heny Sastraniwati Zentrato, S.E. NIP. 198306052008012003	III/c	Analisis Perbendaharaan
28.	Elizama Mendrofa NIP. 196704021988111001	III/b	Pengadministrasi Keuangan
29.	Anisman Zaen Tanjung, A.Md NIP. 197805032009031003	III/b	Verifikator Data Laporan Keuangan
30.	Melva Vicensia Gulo, S.E. NIP. 199104112019032005	III/b	Penata Laporan Keuangan
31.	Rahmat Syukur Ndraha, S.E. NIP. 199003272019031004	III/b	Analisis Pengembangan Sistem Perbendaharaan
32.	Nadia Tanjung, S. Ak NIP. 199608082019032010	III/b	Penata Laporan Keuangan
33.	Maimun Zebua, S.E. NIP. 197808022006051003	III/a	Analisis Perencanaan Anggaran
34.	Kristina Waruwu, S.E. NIP. 199010252010012002	III/a	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur
35.	Beniamuri Agustari Zebua, S.E. NIP. 198608192020122007	III/a	Analisis Perencanaan Anggaran
36.	Jelena Sri Natania Gulo, S.Tr.,Ak NIP. 199707112020122005	III/a	Analisis Keuangan

NO	NAMA / NIP	GOL	JABATAN
1	2	3	4
37.	Yuniman Laoli, S.E. NIP. 199206062022031003	III/a	Analisis Perencanaan Anggaran
38.	Eli Derma Purnama Zebua NIP. 198009242007011003	II/d	Penagih Retribusi
39.	Ikram Putra L. Sinambela, A.Md NIP. 198509162019031002	II/d	Pengelola Data
40.	Agusman Ndruru NIP. 197508302010011002	II/c	Penagih Retribusi
41.	Ame'egotodo Hia NIP. 197307122012121002	II/c	Pengadministrasi Pajak

1.1.1 Deskripsi Informan (*key Informant*)

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti mengambil beberapa informan (*key Informant*) untuk diteliti, maka yang menjadi informan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Informan (*Key Informan*)

No	Nama	Jabatan
1	Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T. NIP. 197409072001121005	Kepala BPKPD
2	Sadarman Zendrato, S.E., M.M. NIP. 198110312011011004	Kabid Perencanaan Anggaran Daerah
3	Syukman Zega, S.E. NIP. 198211162006051001	Kasubid Pengendalian Barang Milik Daerah

Sumber olahan peneliti 2023

Penelitian melakukan wawancara kepada 3 orang informan (*key informant*) pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias

4.2 Hasil Penelitian

1. Bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias serta bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan kerja ini memengaruhi cara kerja tim maupun individu?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada hari Senin tanggal 28 September 2023, bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan I menyatakan bahwa:

“Faktor lingkungan memiliki peran besar dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Lingkungan fisik seperti kondisi infrastruktur dan fasilitas dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan aset. Selain itu, aspek sosial budaya dari lingkungan, seperti nilai-nilai lokal dan pola interaksi antarindividu, juga memengaruhi cara kerja dalam organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan di lingkungan kerja dapat memainkan peran signifikan dalam cara tim dan individu bekerja. Seorang pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan mendukung, mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih efektif. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan terbuka terhadap ide-ide dari anggota timnya dapat mendorong kolaborasi dan inovasi dalam pengelolaan aset. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif

terhadap kebutuhan tim dapat menghambat produktivitas dan kreativitas individu. Intinya, lingkungan kerja yang baik dengan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat memengaruhi sikap dan kinerja individu serta tim dalam mengelola aset Daerah Kabupaten Nias”.

Dari informasi yang disampaikan oleh informan tersebut menyoroti peran lingkungan dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Lingkungan tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti infrastruktur dan fasilitas, tetapi juga mencakup aspek sosial budaya seperti nilai-nilai lokal dan pola interaksi antarindividu. Pentingnya gaya kepemimpinan juga disoroti dalam informasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas, mendukung, inklusif, dan terbuka terhadap ide-ide anggota tim dapat berdampak positif dalam mendorong kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan aset. Pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan timnya dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih efektif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif dapat menghambat produktivitas dan kreativitas individu dan tim secara keseluruhan. Dengan demikian, kesimpulannya adalah lingkungan kerja yang baik, yang didukung oleh gaya kepemimpinan yang sesuai, memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan kinerja individu serta tim dalam mengelola aset Daerah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zendrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Faktor lingkungan memiliki dampak besar terhadap perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Misalnya, kondisi geografis, sosial, dan ekonomi lokal dapat mempengaruhi bagaimana orang bekerja dan berinteraksi. Lingkungan yang kurang terjangkau secara infrastruktur bisa membatasi akses ke sumber daya atau teknologi yang diperlukan

untuk pengelolaan aset. Sementara itu, kondisi sosial dan budaya setempat dapat membentuk nilai-nilai tertentu yang memengaruhi cara orang bekerja dan berkolaborasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk cara kerja tim maupun individu. Seorang pemimpin yang mempraktikkan pendekatan partisipatif dapat mendorong kolaborasi yang kuat di antara anggota tim, sementara pemimpin yang otoriter mungkin cenderung menciptakan struktur kerja yang lebih hierarkis. Gaya kepemimpinan ini akan memengaruhi motivasi, komunikasi, dan kepercayaan di antara anggota tim, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok. Jadi, lingkungan yang meliputi faktor geografis, sosial, dan ekonomi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset, sementara gaya kepemimpinan di lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap dinamika kerja tim maupun individu”

Informasi dari informan kedua ini sejalan dengan apa yang disampaikan sebelumnya oleh informan pertama. Lingkungan, baik itu dari segi geografis, sosial, atau ekonomi, memiliki pengaruh besar terhadap perilaku organisasi dalam pengelolaan aset di Daerah Kabupaten Nias. Pola interaksi antara lingkungan dan cara orang bekerja di dalamnya ditekankan dalam penjelasan informan kedua. Ketika lingkungan kurang mendukung infrastruktur atau memiliki kondisi sosial dan budaya yang khas, hal itu dapat mempengaruhi nilai-nilai yang membentuk cara orang bekerja dan berkolaborasi dalam pengelolaan aset. Selain itu, peran gaya kepemimpinan juga ditekankan dalam penjelasannya. Gaya kepemimpinan partisipatif dibandingkan dengan yang otoriter memiliki dampak yang berbeda dalam membentuk dinamika kerja tim dan individu. Pemimpin yang mendorong kolaborasi dan membangun hubungan yang baik di antara anggota tim dapat memengaruhi motivasi, komunikasi, dan kinerja kelompok secara keseluruhan. Jadi, informasi dari kedua informan tersebut menggarisbawahi pentingnya lingkungan (baik dari segi geografis, sosial,

maupun ekonomi) dan gaya kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi dan kinerja individu dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Faktor lingkungan seperti kondisi geografis dan sosial-ekonomi Kabupaten Nias memengaruhi cara organisasi mengelola asetnya. Misalnya, akses terhadap teknologi atau sumber daya bisa terbatas. Di samping itu, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga berpengaruh. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif mendorong kolaborasi, sementara yang otoriter cenderung menciptakan struktur hierarkis. Keduanya memengaruhi motivasi, komunikasi, dan kinerja individu serta tim. Jadi, lingkungan dan gaya kepemimpinan sama-sama memainkan peran penting dalam perilaku organisasi dan kinerja di Kabupaten Nias”

Informasi dari informan ketiga sejalan dengan pendapat yang telah disampaikan sebelumnya oleh kedua informan sebelumnya. Lingkungan, terutama kondisi geografis dan sosial-ekonomi di Kabupaten Nias, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara organisasi mengelola aset mereka. Keterbatasan akses terhadap teknologi atau sumber daya yang bisa terjadi karena kondisi geografis atau sosial-ekonomi yang spesifik di daerah tersebut, menjadi poin penting yang disoroti oleh informan ketiga. Hal ini juga memberikan gambaran tentang bagaimana lingkungan dapat membatasi atau mempengaruhi kemampuan organisasi dalam mengelola aset. Selain itu, peran gaya kepemimpinan juga ditekankan oleh informan ketiga. Gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong kolaborasi dibandingkan dengan gaya yang otoriter yang cenderung menciptakan struktur hierarkis, memiliki dampak langsung terhadap motivasi, komunikasi, dan kinerja individu serta tim dalam organisasi. Dengan demikian, kesimpulan dari informasi yang diberikan oleh informan ketiga

juga menekankan pentingnya peran lingkungan dan gaya kepemimpinan dalam membentuk perilaku organisasi dan kinerja di Kabupaten Nias.

2. Bagaimana penilaian terhadap tingkat motivasi yang terdapat di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias? serta, apa yang menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada hari Senin tanggal 28 September 2023, bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan I menyatakan bahwa:

“Mengenai tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Namun, terdapat beberapa faktor umum yang sering menjadi penilaian terhadap tingkat motivasi di tempat kerja. Pertama, kejelasan tujuan dan harapan yang diperlukan dari pekerjaan bisa memengaruhi motivasi. Jika para pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut, ini bisa meningkatkan motivasi. Selanjutnya, faktor pengakuan dan penghargaan juga berperan penting dalam memotivasi. Penghargaan terhadap kinerja yang baik atau pencapaian yang signifikan bisa menjadi pendorong kuat bagi motivasi. Kemudian, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan, juga dapat memengaruhi motivasi. Rasa keterlibatan, kepercayaan, dan kolaborasi yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai. Faktor lain yang memengaruhi motivasi di tempat kerja adalah kesempatan untuk

berkembang, belajar, dan meningkatkan keterampilan. Jika ada kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier, hal ini bisa menjadi pendorong motivasi yang kuat. Namun, untuk menilai dengan tepat tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dan faktor utama yang memengaruhinya, perlu dilakukan penilaian langsung atau survei di antara para pegawai untuk memahami kondisi spesifik dan kebutuhan mereka”

Informasi dari informan pertama menyoroti beberapa faktor yang dinilai dalam menilai tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Salah satunya adalah kejelasan tujuan dan harapan dari pekerjaan. Jika pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut, ini dapat meningkatkan motivasi. Faktor pengakuan dan penghargaan juga ditekankan. Penghargaan terhadap kinerja yang baik atau pencapaian yang signifikan bisa menjadi pendorong motivasi yang kuat bagi para pegawai. Selanjutnya, lingkungan kerja yang mendukung dengan hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan juga dianggap memengaruhi motivasi. Rasa keterlibatan, kepercayaan, dan kolaborasi yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai. Kemudian, faktor penting lainnya adalah kesempatan untuk berkembang, belajar, dan meningkatkan keterampilan. Adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier dianggap sebagai pendorong motivasi yang kuat. Namun, informan tersebut menekankan bahwa untuk menilai secara tepat tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dan faktor utama yang memengaruhinya, diperlukan penilaian langsung atau survei di antara para pegawai. Ini diperlukan untuk memahami kondisi spesifik dan kebutuhan mereka secara lebih mendalam. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zandrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat dinilai dari beberapa aspek. Misalnya, tingkat keterlibatan atau partisipasi aktif anggota tim dalam proyek-proyek, tingkat kepuasan kerja, tingkat kreativitas dan inovasi dalam menangani masalah, serta sejauh mana individu-individu berinisiatif untuk meningkatkan kinerja mereka. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias bisa berasal dari beberapa faktor. Salah satunya adalah pengakuan terhadap prestasi kerja yang baik. Apresiasi dari atasan atau rekan kerja dapat menjadi faktor penting yang memacu motivasi. Selain itu, adanya kesempatan untuk pengembangan karir, baik melalui pelatihan maupun peningkatan tanggung jawab, juga dapat menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan motivasi individu di lingkungan kerja tersebut. Faktor lainnya bisa termasuk lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang jelas dan terbuka, serta kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi”

Informasi dari informan kedua memberikan gambaran yang lebih mendalam terkait penilaian tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Beberapa aspek yang disoroti dalam penilaian motivasi termasuk tingkat keterlibatan atau partisipasi aktif anggota tim dalam proyek-proyek, tingkat kepuasan kerja, tingkat kreativitas dan inovasi dalam menangani masalah, serta sejauh mana individu-individu berinisiatif untuk meningkatkan kinerja mereka. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi yang disebutkan informan kedua mencakup pengakuan terhadap prestasi kerja yang baik. Apresiasi dari atasan atau rekan kerja dianggap sebagai faktor penting yang dapat memacu motivasi. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan karir, baik melalui pelatihan maupun peningkatan tanggung jawab, juga dianggap sebagai pendorong yang kuat dalam meningkatkan motivasi individu di lingkungan kerja tersebut. Aspek lainnya yang disebutkan meliputi lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang jelas dan terbuka, serta kesempatan untuk

berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi. Informasi dari informan kedua memberikan perspektif yang melengkapi dan menguatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Penilaian terhadap tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat bervariasi. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, kesempatan untuk pertumbuhan karier, pengakuan terhadap prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi bisa menjadi indikator motivasi. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias bisa melibatkan upaya untuk memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, menyediakan sistem pengakuan atas kinerja yang baik, memastikan adanya jenjang karier yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung kolaborasi. Pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan individu dalam lingkungan kerja juga penting untuk menstimulasi motivasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan dari atasan, dan penerapan kebijakan yang adil dan transparan juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi di BPKPD Kabupaten Nias”

Informan di atas Syukman Zega, S.E memberikan dukungan yang kuat terhadap pemahaman tentang motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Dia menekankan bahwa faktor-faktor seperti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, kesempatan pertumbuhan karier, pengakuan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi, semuanya berkontribusi pada tingkat motivasi. Pendapatnya juga menyoroti pentingnya upaya dalam memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, sistem

pengakuan terhadap kinerja yang baik, jenjang karier yang jelas, serta lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung kolaborasi sebagai kunci utama dalam meningkatkan motivasi. Dia juga menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individu sebagai stimulus utama dalam memperkuat motivasi. Selain itu, Syukman Zega, S.E juga menyoroti pentingnya komunikasi terbuka, dukungan dari atasan, dan penerapan kebijakan yang adil dan transparan sebagai faktor krusial dalam meningkatkan motivasi di BPKPD Kabupaten Nias. Keseluruhan, pandangannya menggarisbawahi kompleksitas dan multifaktorialnya sifat motivasi dalam konteks lingkungan kerja tersebut.

3. Bagaimana evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias? serta Apakah terdapat hambatan-hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada hari Senin tanggal 28 September 2023, bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, ⁶peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat bervariasi. Beberapa aspek yang mungkin dievaluasi termasuk kelancaran arus informasi, kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif, serta tingkat pemahaman dan kesesuaian pesan yang disampaikan antar individu dalam tim. Komunikasi yang efektif juga melibatkan tingkat kejelasan pesan yang disampaikan dan keterbukaan dalam pertukaran informasi. Hambatan-hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias mungkin

meliputi kurangnya saluran komunikasi yang efektif, terbatasnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, perbedaan interpretasi atau pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, serta kurangnya kesempatan untuk berinteraksi secara langsung dalam situasi tertentu. Selain itu, perbedaan dalam gaya komunikasi individu, hierarki yang kuat dalam struktur organisasi, serta kurangnya pengakuan terhadap pentingnya komunikasi efektif juga bisa menjadi hambatan. Keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja di BPKPD Kabupaten Nias”

Informasi dari informan pertama memberikan gambaran yang komprehensif tentang evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Beberapa aspek yang disoroti dalam evaluasi ini meliputi kelancaran arus informasi, kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif, serta tingkat pemahaman dan kesesuaian pesan yang disampaikan antar individu dalam tim. Komunikasi yang efektif juga dianggap melibatkan kejelasan pesan yang disampaikan dan keterbukaan dalam pertukaran informasi. Hambatan-hambatan yang disebutkan yang dapat mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias termasuk kurangnya saluran komunikasi yang efektif, terbatasnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, perbedaan interpretasi atau pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, serta kurangnya kesempatan untuk berinteraksi secara langsung dalam situasi tertentu. Selain itu, perbedaan dalam gaya komunikasi individu, hierarki yang kuat dalam struktur organisasi, serta kurangnya pengakuan terhadap pentingnya komunikasi efektif juga disoroti sebagai faktor-faktor yang bisa menjadi hambatan. Keseluruhan, informasi dari informan pertama menyoroti bagaimana hambatan-hambatan dalam komunikasi dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas kerja di BPKPD Kabupaten Nias. Komunikasi yang tidak efektif dapat menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. ⁶ Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti

bertanya kepada Bapak Sadarman Zentrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat dievaluasi dari sudut pandang berbagai faktor. Evaluasi dapat mencakup seberapa baik informasi disampaikan dan diterima, sejauh mana kolaborasi terjadi, serta seberapa jelas pesan-pesan yang ditransmisikan di antara individu-individu. Beberapa hambatan yang mungkin mempengaruhi komunikasi dan kinerja di BPKPD Kabupaten Nias termasuk kekurangan saluran komunikasi yang efektif, kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, atau bahkan perbedaan interpretasi pesan yang disampaikan. Faktor-faktor budaya atau gaya komunikasi yang berbeda juga bisa mempersulit pemahaman antar individu. Selain itu, adanya struktur organisasi yang hierarkis mungkin menghambat aliran komunikasi yang efektif. Ketidaktertarikan terhadap pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka juga dapat menjadi hambatan yang signifikan. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan semacam ini dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas kerja di lingkungan BPKPD Kabupaten Nias”

Informasi dari informan kedua menguatkan dan melengkapi gambaran tentang evaluasi tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Evaluasi ini mencakup seberapa baik informasi disampaikan dan diterima, sejauh mana kolaborasi terjadi, serta kejelasan pesan-pesan yang ditransmisikan di antara individu-individu. Faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam komunikasi dan kinerja di BPKPD Kabupaten Nias, seperti kekurangan saluran komunikasi yang efektif, kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, perbedaan interpretasi pesan, dan perbedaan budaya atau gaya komunikasi, ditekankan oleh informan kedua. Selain itu, informan tersebut juga menyoroti bahwa adanya struktur organisasi yang hierarkis mungkin menghambat aliran komunikasi yang efektif, serta

ketidaktertarikan terhadap pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka juga dapat menjadi hambatan yang signifikan. Poin penting dari informasi yang disampaikan oleh informan kedua adalah bahwa hambatan-hambatan semacam ini memiliki potensi untuk mengurangi efisiensi dan produktivitas kerja di lingkungan BPKPD Kabupaten Nias, yang sejalan dengan apa yang disampaikan oleh informan pertama. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada hari senin tanggal 28 September 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias, evaluasi terhadap komunikasi antar individu menunjukkan sejumlah aspek yang beragam. Faktor evaluasi dapat mencakup keterbukaan dalam pertukaran informasi, kejelasan pesan yang disampaikan, kemampuan untuk berkolaborasi, serta sejauh mana komunikasi mendorong pemahaman yang tepat di antara individu-individu dalam organisasi. Hambatan dalam komunikasi yang memengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias mungkin berasal dari banyak sumber. Misalnya, struktur komunikasi yang tidak terdefinisi dengan baik, kurangnya saluran komunikasi yang efektif, dan perbedaan dalam preferensi atau gaya komunikasi individu dapat menghambat aliran informasi yang optimal. Selain itu, kendala seperti kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara efektif atau bahkan perbedaan budaya komunikasi antar departemen atau tim dalam organisasi juga dapat memengaruhi kolaborasi dan hasil kerja secara keseluruhan. Perbedaan interpretasi terhadap pesan yang disampaikan, ketidakjelasan dalam tujuan atau arah komunikasi, serta kurangnya kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan juga dapat menjadi hambatan dalam komunikasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Mengatasi hambatan-hambatan semacam itu

dapat menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan, akibatnya, kinerja di lingkungan tersebut”

Informasi dari informan ketiga memberikan pandangan yang sejalan dengan pendapat dari informan sebelumnya terkait evaluasi komunikasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Evaluasi tersebut menyoroti sejumlah aspek yang beragam, seperti keterbukaan dalam pertukaran informasi, kejelasan pesan yang disampaikan, kemampuan untuk berkolaborasi, dan seberapa efektif komunikasi mendorong pemahaman yang tepat di antara individu-individu dalam organisasi. Informan tersebut juga menekankan beragam sumber hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias. Misalnya, struktur komunikasi yang kurang terdefinisi dengan baik, kurangnya saluran komunikasi yang efektif, serta perbedaan dalam preferensi atau gaya komunikasi individu dapat menjadi penghalang aliran informasi yang optimal. Selain itu, kendala seperti kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara efektif, perbedaan budaya komunikasi antar departemen atau tim dalam organisasi, perbedaan interpretasi terhadap pesan yang disampaikan, dan ketidakjelasan dalam tujuan atau arah komunikasi juga dianggap sebagai hambatan dalam komunikasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Informasi dari informan ketiga menekankan bahwa mengatasi hambatan-hambatan semacam itu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan, sebagai akibatnya, meningkatkan kinerja di lingkungan tersebut. Ini sejalan dengan perspektif dari informan sebelumnya tentang pentingnya mengatasi hambatan-hambatan komunikasi untuk memperbaiki efisiensi kerja.

4. Bagaimana peran teknologi dalam mendukung atau memengaruhi tugas-tugas yang dilakukan di BPKPD Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada tanggal 5 Oktober 2023,

bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Di era digital saat ini, penggunaan teknologi telah mengubah cara orang bekerja di berbagai sektor, termasuk pemerintahan dan pengelolaan aset daerah. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi administrasi. Penggunaan perangkat lunak khusus, basis data elektronik, dan sistem manajemen informasi membantu dalam pemrosesan data, pencatatan keuangan, serta pelacakan aset secara lebih efisien dan akurat. Hal ini dapat meningkatkan transparansi, meminimalkan kesalahan manusia, dan mempercepat proses administratif. Kedua, teknologi memungkinkan akses yang lebih cepat dan mudah terhadap informasi. Sistem informasi digital memungkinkan para pekerja untuk mengakses data penting, kebijakan, dan informasi terkait dengan aset daerah dengan lebih cepat. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Ketiga, teknologi juga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi. Melalui alat komunikasi seperti email, pesan instan, atau platform kolaborasi online, individu dan tim dapat berkomunikasi secara efisien, terlepas dari lokasi fisik mereka. Ini memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas, terutama jika tim tersebar di lokasi yang berbeda. Namun, ada juga beberapa tantangan terkait penggunaan teknologi, seperti perlunya sumber daya manusia yang terampil dalam mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. Infrastruktur yang kurang berkembang juga bisa menjadi hambatan dalam penerapan teknologi yang canggih. Secara keseluruhan, teknologi memengaruhi tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias dengan mempercepat proses,

meningkatkan efisiensi, memfasilitasi akses informasi, dan memperkuat komunikasi serta kolaborasi di antara anggota tim”

Dari informan di atas menyatakan bahwa teknologi memiliki peran sentral dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Era digital telah mengubah cara kerja di sektor pemerintahan dan pengelolaan aset daerah. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi administrasi melalui penggunaan perangkat lunak khusus, basis data elektronik, dan sistem manajemen informasi untuk pemrosesan data, pencatatan keuangan, dan pelacakan aset dengan lebih efisien dan akurat. Ini meningkatkan transparansi, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat proses administratif. Kedua, teknologi memungkinkan akses cepat dan mudah terhadap informasi melalui sistem informasi digital, mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat terkait aset daerah. Ketiga, teknologi memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi melalui alat seperti email, pesan instan, atau platform kolaborasi online, memungkinkan komunikasi efisien dan koordinasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas, terutama jika tim tersebar di lokasi yang berbeda. Namun, ada beberapa tantangan terkait penggunaan teknologi, termasuk kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil dalam mengoperasikan teknologi tersebut dan infrastruktur yang kurang berkembang menjadi hambatan dalam penerapan teknologi canggih. Secara keseluruhan, teknologi mempercepat proses, meningkatkan efisiensi, memfasilitasi akses informasi, dan memperkuat komunikasi serta kolaborasi di BPKPD Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zendrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi dalam pengelolaan data dan informasi. Sistem manajemen basis data dan perangkat lunak khusus memungkinkan penyimpanan data yang terorganisir dan akses

yang mudah, membantu dalam pelacakan dan pelaporan aset serta anggaran. Selain itu, teknologi juga memengaruhi cara kerja tim dan komunikasi. Platform kolaborasi digital, seperti aplikasi pesan atau perangkat lunak kolaboratif, memfasilitasi diskusi, pertukaran ide, dan koordinasi antar anggota tim, meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda”

Teknologi memiliki peran yang krusial dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi dalam pengelolaan data dan informasi melalui sistem manajemen basis data dan perangkat lunak khusus. Hal ini memungkinkan penyimpanan data yang terorganisir dan akses yang mudah, yang membantu dalam pelacakan serta pelaporan aset dan anggaran dengan lebih efektif. Selain itu, teknologi juga memengaruhi cara kerja tim dan komunikasi di BPKPD. Platform kolaborasi digital, seperti aplikasi pesan atau perangkat lunak kolaboratif, menjadi sarana penting dalam memfasilitasi diskusi, pertukaran ide, dan koordinasi antar anggota tim, terlepas dari lokasi fisik mereka yang berbeda. Informan ini menyoroti bagaimana teknologi tidak hanya berperan dalam pengelolaan data dan informasi tetapi juga dalam memperkuat interaksi dan kerja sama di antara anggota tim di BPKPD Kabupaten Nias. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas yang dilakukan di BPKPD Kabupaten Nias. Pertama, dalam hal manajemen data dan informasi, teknologi memungkinkan penyimpanan, pengelolaan, dan akses yang lebih mudah terhadap informasi terkait aset, keuangan, atau kebijakan yang relevan bagi pengelolaan aset daerah. Penggunaan sistem informasi atau perangkat lunak khusus memungkinkan pencatatan yang lebih efisien dan akurat. Kedua, teknologi juga mempengaruhi efisiensi operasional. Penggunaan perangkat lunak atau platform yang

terintegrasi dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, mengurangi birokrasi dalam proses kerja, serta mempercepat alur kerja terkait audit, pelaporan, atau pemantauan kegiatan yang dilakukan oleh BPKPD. Integrasi teknologi juga dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah. Penggunaan sistem yang terkomputerisasi dapat membantu dalam pemantauan yang lebih baik terhadap penggunaan anggaran, penyaluran dana, atau pelaporan yang lebih akurat kepada pemangku kepentingan terkait. Keseluruhan, teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias, yang pada gilirannya dapat mendukung pengelolaan aset daerah secara lebih efektif”

Informasi dari informan ketiga memberikan dukungan yang kuat terhadap peran teknologi dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Ada beberapa poin penting yang disoroti dalam pandangannya. Pertama, teknologi memberikan dukungan dalam manajemen data dan informasi dengan memungkinkan penyimpanan, pengelolaan, dan akses yang lebih mudah terhadap informasi terkait aset, keuangan, atau kebijakan yang relevan bagi pengelolaan aset daerah. Penggunaan sistem informasi atau perangkat lunak khusus dapat memperbaiki pencatatan yang lebih efisien dan akurat. Kedua, teknologi berpengaruh pada efisiensi operasional. Penggunaan perangkat lunak atau platform yang terintegrasi memungkinkan peningkatan kolaborasi antar tim, mengurangi birokrasi dalam proses kerja, serta mempercepat alur kerja terkait audit, pelaporan, atau pemantauan kegiatan yang dilakukan oleh BPKPD. Integrasi teknologi juga dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah. Penggunaan sistem yang terkomputerisasi dapat membantu dalam pemantauan yang lebih baik terhadap penggunaan anggaran, penyaluran dana, atau pelaporan yang lebih akurat kepada pemangku kepentingan terkait. Keseluruhan, informasi dari informan ketiga menegaskan bahwa teknologi memiliki

potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias, yang pada gilirannya dapat mendukung pengelolaan aset daerah secara lebih efektif.

5. Bagaimana kondisi ekonomi dan faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memengaruhi organisasi? Apakah ada perubahan eksternal yang mempengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zandrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada tanggal 5 Oktober 2023, bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Kondisi ekonomi di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak langsung pada organisasi tersebut. Misalnya, ketika ekonomi daerah mengalami pertumbuhan, biasanya ada peningkatan pendanaan yang bisa dialokasikan ke BPKPD untuk memperluas atau meningkatkan layanan. Sebaliknya, saat ekonomi mengalami penurunan, BPKPD mungkin harus beroperasi dengan anggaran yang lebih terbatas, membatasi kemampuan mereka dalam mengelola aset daerah dengan optimal. Faktor politik juga memengaruhi organisasi seperti BPKPD. Perubahan kebijakan pemerintah atau keputusan politik dapat mempengaruhi arah strategis, prioritas program, dan alokasi sumber daya. Misalnya, perubahan kebijakan terkait pengelolaan aset publik dapat memaksa BPKPD untuk menyesuaikan prosedur atau praktik kerja mereka. Perubahan eksternal, seperti adopsi teknologi baru, regulasi baru terkait pengelolaan keuangan atau aset, atau bahkan perubahan dalam kebutuhan masyarakat,

semuanya dapat mempengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi. Mereka bisa menjadi pemicu perubahan dalam cara BPKPD beroperasi, mengharuskan adaptasi, inovasi, atau restrukturisasi internal untuk tetap relevan dan efektif sesuai dengan tuntutan lingkungan eksternal yang berubah”

Informasi dari informan pertama menekankan bahwa kondisi ekonomi di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak yang signifikan pada organisasi tersebut. Ketika ekonomi daerah tumbuh, ada kecenderungan untuk meningkatkan pendanaan yang dapat dialokasikan ke BPKPD untuk memperluas atau meningkatkan layanan yang mereka berikan. Namun, sebaliknya, saat terjadi penurunan ekonomi, BPKPD mungkin harus beroperasi dengan anggaran yang lebih terbatas, yang bisa membatasi kapasitas mereka dalam mengelola aset daerah dengan optimal. Faktor politik juga memiliki dampak yang cukup besar pada BPKPD. Perubahan kebijakan pemerintah atau keputusan politik dapat mempengaruhi arah strategis, prioritas program, dan alokasi sumber daya BPKPD. Misalnya, kebijakan baru terkait pengelolaan aset publik dapat memaksa BPKPD untuk menyesuaikan prosedur atau praktik kerja mereka. Selain faktor ekonomi dan politik, perubahan eksternal seperti adopsi teknologi baru, regulasi baru terkait pengelolaan keuangan atau aset, atau bahkan perubahan dalam kebutuhan masyarakat, semuanya dapat mempengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi. Ini bisa menjadi pemicu perubahan dalam cara BPKPD beroperasi, yang memerlukan adaptasi, inovasi, atau restrukturisasi internal agar tetap relevan dan efektif mengikuti tuntutan lingkungan eksternal yang berubah. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zendrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Kondisi ekonomi dan faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak signifikan pada organisasi. Perubahan dalam ekonomi lokal, seperti pertumbuhan

atau penurunan ekonomi, dapat mempengaruhi anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk BPKPD. Faktor politik, seperti perubahan kebijakan pemerintah, juga dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi, termasuk dalam hal regulasi, pendanaan, atau prioritas proyek. Adanya perubahan eksternal dapat memengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi secara substansial. Misalnya, perubahan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan aset daerah atau perubahan anggaran yang signifikan bisa memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi atau melakukan restrukturisasi. Sebaliknya, kebijakan baru yang mendukung inovasi atau pertumbuhan ekonomi bisa menjadi peluang bagi BPKPD untuk memperluas perannya atau mengadopsi pendekatan baru dalam pengelolaan aset. Jadi, kondisi ekonomi dan faktor politik yang berubah di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki potensi besar untuk mengubah cara kerja dan kehidupan organisasi secara keseluruhan”

Informasi dari informan kedua menguatkan pandangan sebelumnya tentang dampak signifikan dari kondisi ekonomi dan faktor politik terhadap BPKPD Kabupaten Nias. Perubahan dalam ekonomi lokal, baik pertumbuhan maupun penurunan, dapat berdampak langsung pada anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk BPKPD. Faktor politik, seperti perubahan kebijakan pemerintah, juga mempengaruhi cara kerja organisasi, termasuk dalam hal regulasi, pendanaan, atau prioritas proyek. Perubahan eksternal memiliki potensi besar untuk mengubah dinamika kerja dan kehidupan organisasi secara substansial. Misalnya, perubahan kebijakan terkait pengelolaan aset daerah atau perubahan signifikan dalam anggaran dapat memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi atau melakukan restrukturisasi. Sebaliknya, kebijakan baru yang mendukung inovasi atau pertumbuhan ekonomi dapat menjadi peluang bagi BPKPD untuk memperluas perannya atau mengadopsi pendekatan baru dalam pengelolaan aset. Pandangan dari informan kedua secara jelas menegaskan

bahwa kondisi ekonomi dan faktor politik yang berubah di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki potensi besar untuk mengubah cara kerja dan kehidupan organisasi secara menyeluruh. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Perubahan dalam kondisi ekonomi lokal serta faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat mempengaruhi organisasi secara signifikan. Perubahan eksternal semacam itu bisa memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi, anggaran, atau bahkan restrukturisasi, sementara kebijakan baru dapat menjadi peluang untuk perluasan peran atau pendekatan baru dalam pengelolaan aset daerah”

Informasi dari informan ketiga mendukung pandangan sebelumnya mengenai dampak perubahan dalam kondisi ekonomi lokal dan faktor politik terhadap BPKPD Kabupaten Nias. Perubahan eksternal semacam itu memiliki potensi besar untuk memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi, anggaran, atau bahkan melakukan restrukturisasi. Kebijakan baru yang muncul dalam konteks ini juga bisa menjadi peluang bagi BPKPD untuk memperluas peran atau mengadopsi pendekatan baru dalam pengelolaan aset daerah. Dengan demikian, pandangan dari informan ketiga juga menekankan bahwa perubahan dalam kondisi ekonomi lokal dan faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat mempengaruhi organisasi secara signifikan, baik sebagai tantangan maupun peluang untuk pertumbuhan atau adaptasi”.

6. Bagaimana pendekatan yang biasanya diambil oleh organisasi dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal? Apakah seringkali negosiasi menjadi metode yang digunakan untuk menyelesaikan ketegangan atau perbedaan pendapat yang timbul?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada tanggal 5 Oktober 2023, bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“BPKPD biasanya mengadopsi pendekatan proaktif dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal. Negosiasi seringkali menjadi salah satu metode utama yang digunakan untuk menyelesaikan ketegangan atau perbedaan pendapat yang timbul. Dalam konteks konflik yang berasal dari faktor eksternal seperti perubahan kebijakan atau pergeseran ekonomi, BPKPD cenderung berupaya untuk berkomunikasi dan bernegosiasi dengan pemangku kepentingan terkait, baik itu pihak internal seperti bagian terkait di pemerintah daerah maupun eksternal seperti komunitas lokal atau lembaga terkait. Negosiasi memungkinkan BPKPD untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan bersama, dan mengurangi konflik yang mungkin timbul. Pendekatan ini sering menjadi cara yang efektif untuk menyelesaikan konflik, membangun konsensus, dan menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat”

Dari informasi yang disampaikan oleh informan pertama, terlihat bahwa BPKPD Kabupaten Nias cenderung mengadopsi pendekatan proaktif dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal.

Mereka menggunakan negosiasi sebagai salah satu metode utama untuk menyelesaikan ketegangan atau perbedaan pendapat yang timbul karena perubahan kebijakan atau pergeseran ekonomi. Dalam konteks konflik yang berasal dari faktor eksternal seperti perubahan kebijakan atau kondisi ekonomi, BPKPD berupaya untuk berkomunikasi dan bernegosiasi dengan berbagai pemangku kepentingan terkait. Mereka berinteraksi baik dengan pihak internal seperti bagian terkait di pemerintah daerah maupun eksternal seperti komunitas lokal atau lembaga terkait. Melalui pendekatan negosiasi ini, BPKPD berusaha mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak terlibat, mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan bersama, dan mengurangi potensi konflik yang dapat timbul. Pendekatan ini dilihat sebagai cara yang efektif untuk menyelesaikan konflik, membangun konsensus, dan menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zendrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“BPKPD sering mengambil pendekatan yang berorientasi pada kolaborasi dan komunikasi terbuka untuk menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal. Mereka cenderung mendorong dialog antara pihak-pihak terkait, seperti lembaga pemerintah lainnya, komunitas lokal, atau pemangku kepentingan, untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Sementara negosiasi sering menjadi bagian dari metode penyelesaian konflik, BPKPD juga cenderung menggunakan pendekatan mediasi atau fasilitasi. Ini memungkinkan mereka untuk bertindak sebagai penghubung antara pihak-pihak yang berselisih, membantu mereka menemukan titik kesepakatan, dan menciptakan solusi yang memperhitungkan kepentingan yang beragam. Pendekatan ini membantu mengelola ketegangan atau perbedaan pendapat yang muncul karena faktor eksternal, sambil memastikan bahwa kepentingan semua pihak terwakili. Dengan demikian, sementara negosiasi merupakan alat

yang penting, BPKPD juga memanfaatkan pendekatan mediasi atau fasilitasi untuk menyelesaikan konflik yang timbul”

Informasi dari informan kedua memberikan perspektif yang sejalan dengan informasi sebelumnya. BPKPD Kabupaten Nias terlihat mengadopsi pendekatan yang berorientasi pada kolaborasi dan komunikasi terbuka untuk menangani konflik yang berasal dari faktor eksternal. Mereka tidak hanya menggunakan negosiasi sebagai metode penyelesaian konflik, tetapi juga cenderung memanfaatkan pendekatan mediasi atau fasilitasi. Ini memungkinkan mereka untuk bertindak sebagai penghubung antara pihak-pihak yang berselisih, membantu menemukan titik kesepakatan, dan menciptakan solusi yang mempertimbangkan kepentingan yang beragam dari semua pihak terlibat. Pendekatan ini membantu mengelola ketegangan atau perbedaan pendapat yang muncul karena faktor eksternal, sambil memastikan bahwa kepentingan semua pihak terwakili. Dengan demikian, sementara negosiasi tetap menjadi alat yang penting, BPKPD juga memperluas spektrumnya dengan memanfaatkan pendekatan mediasi atau fasilitasi dalam menyelesaikan konflik yang timbul. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“BPKPD Kabupaten Nias cenderung mengadopsi pendekatan konsultatif dan berbasis fakta dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal. Mereka mengandalkan analisis mendalam terhadap informasi yang tersedia, seperti data ekonomi terkini atau kebijakan pemerintah yang baru, untuk memahami dampaknya terhadap pengelolaan aset daerah. Selain itu, mereka sering mengadakan forum diskusi atau konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait, seperti komunitas lokal atau lembaga terkait, untuk mendapatkan masukan dan perspektif yang lebih luas. Dalam menyelesaikan konflik, mereka berupaya membangun solusi yang didasarkan pada fakta serta

mempertimbangkan kepentingan bersama. Meskipun negosiasi tetap menjadi pilihan utama, BPKPD juga menerapkan pendekatan analitis yang kuat dalam menangani perbedaan pendapat. Mereka fokus pada penyusunan solusi yang dapat dijustifikasi secara data dan menjembatani perbedaan dengan berdasarkan pada bukti yang kuat dan pemahaman yang mendalam terhadap situasi yang dihadapi”

Informasi dari informan ketiga juga menyiratkan pendekatan yang berbeda dalam menangani konflik yang berasal dari faktor eksternal oleh BPKPD Kabupaten Nias. Mereka cenderung mengadopsi pendekatan konsultatif dan berbasis fakta dalam menyelesaikan konflik tersebut. BPKPD terlihat mengandalkan analisis mendalam terhadap informasi yang tersedia, seperti data ekonomi terkini atau kebijakan pemerintah yang baru, untuk memahami dampaknya terhadap pengelolaan aset daerah. Selain itu, mereka aktif mengadakan forum diskusi atau konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait untuk memperoleh masukan dan perspektif yang lebih luas. Dalam menyelesaikan konflik, mereka berupaya membangun solusi yang didasarkan pada fakta dan mempertimbangkan kepentingan bersama. Meskipun negosiasi tetap menjadi pilihan utama, BPKPD juga menerapkan pendekatan analitis yang kuat dalam menangani perbedaan pendapat. Mereka fokus pada penyusunan solusi yang dapat dijustifikasi secara data dan didukung oleh bukti yang kuat, serta pemahaman yang mendalam terhadap situasi yang dihadapi.

7. Bagaimana dampak perubahan dalam kondisi ekonomi/politik terhadap rancangan kerja atau tugas yang diberikan, dan apakah ada penyesuaian dalam rancangan kerja yang berpotensi memengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias?

Berdasarkan hasil wawancara kepada Edwin Fanolo Hulu, S.T., M.T sebagai Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, Sadarman Zendrati, S.E., M.M sebagai Kepala Bidang Perencanaan Daerah dan kepada Sukma Zega, S.E sebagai Kasubbid Pengendalian barang Milik Daerah. pada tanggal 5 Oktober 2023,

bertempat di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, peneliti bertanya kepada Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias, informan 1 menyatakan bahwa:

“Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memiliki dampak yang signifikan pada rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias. Misalnya, penurunan anggaran akibat perubahan ekonomi bisa menyebabkan revisi prioritas proyek atau pemangkasan anggaran yang mempengaruhi alokasi sumber daya untuk tugas tertentu. Adanya penyesuaian dalam rancangan kerja dapat memengaruhi perilaku organisasi. Jika terjadi perubahan prioritas atau pengurangan sumber daya, hal itu mungkin mengarah pada restrukturisasi tugas, redistribusi tanggung jawab, atau bahkan perubahan dalam fokus operasional. Ini bisa memicu perubahan perilaku organisasi, seperti penyesuaian strategi kerja, perubahan prioritas, atau bahkan peningkatan kolaborasi antar unit dalam upaya untuk mengatasi dampak perubahan eksternal tersebut. Selain itu, respons terhadap perubahan ekonomi atau politik sering memicu adaptasi organisasi untuk tetap relevan dan efektif. Hal ini bisa mencakup pengembangan strategi baru, peningkatan efisiensi operasional, atau bahkan inovasi dalam cara melakukan pekerjaan. Ini dapat mengubah dinamika organisasi dengan mempengaruhi pola perilaku, respons terhadap tantangan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal”

Informan tersebut memberikan gambaran tentang bagaimana perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memengaruhi BPKPD Kabupaten Nias. Misalnya, penurunan anggaran karena perubahan ekonomi dapat menyebabkan penyesuaian dalam prioritas proyek atau pemangkasan anggaran untuk tugas tertentu. Hal ini dapat berdampak pada tugas yang diberikan, mempengaruhi perilaku organisasi, dan memicu perubahan dalam fokus operasional. Respon terhadap

perubahan ekonomi atau politik dapat mengakibatkan adaptasi organisasi untuk tetap relevan dan efektif. Adaptasi ini bisa meliputi pengembangan strategi baru, peningkatan efisiensi operasional, atau inovasi dalam cara melakukan pekerjaan. Semua ini dapat mengubah dinamika organisasi dengan mempengaruhi pola perilaku, respons terhadap tantangan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Bapak Sadarman Zendrato, S.E., M.M informan 2 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat mempengaruhi rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias secara substansial. Misalnya, pemotongan anggaran atau perubahan kebijakan pemerintah dapat memaksa penyesuaian dalam proyek yang diutamakan atau bahkan mengubah arah strategi operasional. Penyesuaian ini berpotensi memengaruhi perilaku organisasi dengan memicu respons adaptif dari para anggota tim. Mereka mungkin harus menyesuaikan prioritas atau fokus kerja mereka, merubah metode kerja, atau bahkan menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul dari kondisi ekonomi atau politik yang berubah. Selain itu, penyesuaian dalam rancangan kerja juga dapat memengaruhi dinamika tim dan interaksi antar individu di BPKPD. Adanya perubahan dapat memicu kolaborasi yang lebih erat atau memperkuat komunikasi di antara anggota tim untuk mengatasi tantangan baru yang muncul. Dengan demikian, perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik bisa memaksa penyesuaian yang berpotensi mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, baik dari segi tugas yang diberikan maupun dinamika kerja tim”

Informan menegaskan bahwa perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik bisa memiliki dampak substansial pada BPKPD Kabupaten

Nias. Misalnya, pemotongan anggaran atau perubahan kebijakan pemerintah bisa memaksa penyesuaian dalam proyek yang diutamakan atau mengubah arah strategi operasional. Respons adaptif ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi, memicu perubahan prioritas, metode kerja, atau bahkan tantangan baru. Penyesuaian dalam rancangan kerja juga berpotensi memengaruhi dinamika tim dan interaksi antar individu di BPKPD. Perubahan tersebut bisa merangsang kolaborasi yang lebih erat atau memperkuat komunikasi di antara anggota tim untuk mengatasi tantangan baru yang muncul. Jadi, kondisi ekonomi atau politik yang berubah bisa memaksa penyesuaian yang signifikan dalam perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, baik dalam tugas yang diberikan maupun dinamika kerja tim. Begitu juga dengan informan 2, dengan menggunakan pertanyaan yang sama pada tanggal 5 Oktober 2023, peneliti bertanya kepada Syukman Zega, S.E informan 3 memberikan dukungan atas jawaban di atas dengan menyatakan bahwa:

“perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memiliki dampak langsung pada rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias. Ketika terjadi perubahan ini, organisasi sering kali harus menyesuaikan prioritas, strategi, dan alokasi sumber daya mereka untuk tetap relevan dan efektif. Adaptasi ini seringkali mempengaruhi perilaku organisasi. Tim di BPKPD mungkin terpaksa untuk berkolaborasi lebih erat dalam menanggapi perubahan eksternal tersebut. Mereka mungkin membutuhkan fleksibilitas lebih besar dalam memenuhi tugas-tugas yang baru atau memperbaiki strategi untuk mengatasi tantangan yang muncul. Selain itu, penyesuaian dalam rancangan kerja juga dapat memengaruhi kultur organisasi. BPKPD mungkin harus mengadopsi sikap yang lebih adaptif, meningkatkan kreativitas, atau bahkan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal. Jadi, perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memicu penyesuaian dalam rancangan kerja yang berpotensi

mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, baik dari segi interaksi tim maupun dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif”

Pernyataan yang diberikan oleh informan 3 memberikan gambaran bahwa perubahan eksternal dapat memicu penyesuaian yang cukup signifikan dalam organisasi. Hal ini termasuk penyesuaian prioritas, strategi, dan alokasi sumber daya. Dampak perubahan ini dapat terlihat pada interaksi tim, kultur organisasi, serta strategi yang diterapkan oleh BPKPD. Respons terhadap perubahan eksternal bisa mencakup kolaborasi yang lebih erat, kreativitas yang ditingkatkan, serta adaptabilitas organisasi yang lebih cepat. Pernyataan ini menggambarkan pentingnya adaptasi dalam menghadapi perubahan kondisi ekonomi atau politik, yang memiliki potensi besar untuk memengaruhi perilaku dan kultur organisasi di BPKPD Kabupaten Nias.

4.3 Tabulasi Hasil Wawancara

1. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana faktor lingkungan mempengaruhi perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias serta bagaimana gaya kepemimpinan di lingkungan kerja ini memengaruhi cara kerja tim maupun individu?

2) Jawaban Informan

- a) Faktor lingkungan memiliki peran besar dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Lingkungan fisik seperti kondisi infrastruktur dan fasilitas dapat memengaruhi produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan aset. Selain itu, aspek sosial budaya dari lingkungan, seperti nilai-nilai lokal dan pola interaksi antarindividu, juga memengaruhi cara kerja dalam organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan di lingkungan kerja dapat memainkan peran signifikan dalam cara tim dan individu bekerja. Seorang pemimpin yang memberikan

arahan yang jelas dan mendukung, mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih efektif. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan terbuka terhadap ide-ide dari anggota timnya dapat mendorong kolaborasi dan inovasi dalam pengelolaan aset. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang responsif terhadap kebutuhan tim dapat menghambat produktivitas dan kreativitas individu. Intinya, lingkungan kerja yang baik dengan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat memengaruhi sikap dan kinerja individu serta tim dalam mengelola aset Daerah Kabupaten Nias.

- b) Faktor lingkungan memiliki dampak besar terhadap perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah Kabupaten Nias. Misalnya, kondisi geografis, sosial, dan ekonomi lokal dapat mempengaruhi bagaimana orang bekerja dan berinteraksi. Lingkungan yang kurang terjangkau secara infrastruktur bisa membatasi akses ke sumber daya atau teknologi yang diperlukan untuk pengelolaan aset. Sementara itu, kondisi sosial dan budaya setempat dapat membentuk nilai-nilai tertentu yang memengaruhi cara orang bekerja dan berkolaborasi. Di sisi lain, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk cara kerja tim maupun individu. Seorang pemimpin yang mempraktikkan pendekatan partisipatif dapat mendorong kolaborasi yang kuat di antara anggota tim, sementara pemimpin yang otoriter mungkin cenderung menciptakan struktur kerja yang lebih hierarkis. Gaya kepemimpinan ini akan memengaruhi motivasi, komunikasi, dan kepercayaan di antara anggota tim, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok. Jadi, lingkungan yang meliputi faktor geografis, sosial, dan ekonomi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset, sementara gaya kepemimpinan di lingkungan kerja dapat berpengaruh besar terhadap dinamika kerja tim maupun individu

c) Faktor lingkungan seperti kondisi geografis dan sosial-ekonomi Kabupaten Nias memengaruhi cara organisasi mengelola asetnya. Misalnya, akses terhadap teknologi atau sumber daya bisa terbatas. Di samping itu, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga berpengaruh. Pendekatan kepemimpinan yang partisipatif mendorong kolaborasi, sementara yang otoriter cenderung menciptakan struktur hierarkis. Keduanya memengaruhi motivasi, komunikasi, dan kinerja individu serta tim. Jadi, lingkungan dan gaya kepemimpinan sama-sama memainkan peran penting dalam perilaku organisasi dan kinerja di Kabupaten Nias.

3) Kesimpulan

Dari ketiga paragraf tersebut, terdapat kesamaan dalam menggarisbawahi peran penting faktor lingkungan, baik fisik maupun sosial-budaya, dalam membentuk perilaku organisasi dalam pengelolaan aset di Kabupaten Nias. Semua paragraf menyoroti bagaimana kondisi lingkungan, seperti infrastruktur, nilai-nilai lokal, akses terhadap sumber daya, serta gaya kepemimpinan di lingkungan kerja, memengaruhi cara individu dan tim bekerja, berkolaborasi, serta berkinerja dalam mengelola aset. Kesimpulannya, lingkungan yang meliputi aspek fisik, sosial, dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap, dinamika kerja tim, dan kinerja individu dalam mengelola aset Daerah Kabupaten Nias.

2. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana penilaian terhadap tingkat motivasi yang terdapat di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias? serta, apa yang menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias?

2) Informan Informan

a) Mengenai tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Namun, terdapat beberapa faktor umum yang sering menjadi penilaian terhadap tingkat motivasi di tempat kerja. Pertama,

kejelasan tujuan dan harapan yang diperlukan dari pekerjaan bisa memengaruhi motivasi. Jika para pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut, ini bisa meningkatkan motivasi. Selanjutnya, faktor pengakuan dan penghargaan juga berperan penting dalam memotivasi. Penghargaan terhadap kinerja yang baik atau pencapaian yang signifikan bisa menjadi pendorong kuat bagi motivasi. Kemudian, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan baik antar rekan kerja dan dukungan dari atasan, juga dapat memengaruhi motivasi. Rasa keterlibatan, kepercayaan, dan kolaborasi yang baik di lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi para pegawai. Faktor lain yang memengaruhi motivasi di tempat kerja adalah kesempatan untuk berkembang, belajar, dan meningkatkan keterampilan. Jika ada kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier, hal ini bisa menjadi pendorong motivasi yang kuat. Namun, untuk menilai dengan tepat tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dan faktor utama yang memengaruhinya, perlu dilakukan penilaian langsung atau survei di antara para pegawai untuk memahami kondisi spesifik dan kebutuhan mereka.

- b) Tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat dinilai dari beberapa aspek. Misalnya, tingkat keterlibatan atau partisipasi aktif anggota tim dalam proyek-proyek, tingkat kepuasan kerja, tingkat kreativitas dan inovasi dalam menangani masalah, serta sejauh mana individu-individu berinisiatif untuk meningkatkan kinerja mereka. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias bisa berasal dari beberapa faktor. Salah satunya adalah pengakuan terhadap prestasi kerja yang baik. Apresiasi dari atasan atau rekan kerja dapat menjadi faktor penting yang memacu motivasi. Selain itu, adanya kesempatan untuk pengembangan

karir, baik melalui pelatihan maupun peningkatan tanggung jawab, juga dapat menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan motivasi individu di lingkungan kerja tersebut. Faktor lainnya bisa termasuk lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang jelas dan terbuka, serta kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi.

- c) Penilaian terhadap tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat bervariasi. Faktor-faktor seperti keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, kesempatan untuk pertumbuhan karier, pengakuan terhadap prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi bisa menjadi indikator motivasi. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias bisa melibatkan upaya untuk memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, menyediakan sistem pengakuan atas kinerja yang baik, memastikan adanya jenjang karier yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta mendukung kolaborasi. Pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan individu dalam lingkungan kerja juga penting untuk menstimulasi motivasi. Selain itu, komunikasi yang terbuka, pemberian dukungan dari atasan, dan penerapan kebijakan yang adil dan transparan juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi di BPKPD Kabupaten Nias.

3) Kesimpulan

Dari berbagai jawaban informan, dapat disimpulkan bahwa motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pertama, kejelasan tujuan dan harapan dalam pekerjaan serta pemahaman yang jelas tentang peran individu dalam mencapai tujuan tersebut berkontribusi pada motivasi. Selanjutnya, pengakuan atas kinerja yang baik, kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier, serta lingkungan kerja yang mendukung juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai. Faktor-faktor

yang dinilai dalam menentukan tingkat motivasi di BPKPD Kabupaten Nias mencakup tingkat keterlibatan dalam proyek, kepuasan kerja, kreativitas, inisiatif individu untuk meningkatkan kinerja, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Pendorong utama dalam meningkatkan motivasi melibatkan pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang mendukung, komunikasi yang jelas, pemberian dukungan dari atasan, dan penerapan kebijakan yang adil. Untuk menilai secara lebih tepat tingkat motivasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dan faktor utama yang memengaruhinya, diperlukan survei atau penilaian langsung di antara pegawai untuk memahami kondisi spesifik serta kebutuhan mereka.

3. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias? serta Apakah terdapat hambatan-hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias?

2) Jawaban Informan

a. Evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat bervariasi. Beberapa aspek yang mungkin dievaluasi termasuk kelancaran arus informasi, kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif, serta tingkat pemahaman dan kesesuaian pesan yang disampaikan antar individu dalam tim. Komunikasi yang efektif juga melibatkan tingkat kejelasan pesan yang disampaikan dan keterbukaan dalam pertukaran informasi. Hambatan-hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias mungkin meliputi kurangnya saluran komunikasi yang efektif, terbatasnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, perbedaan interpretasi atau pemahaman terhadap pesan yang disampaikan, serta kurangnya kesempatan untuk berinteraksi secara langsung

dalam situasi tertentu. Selain itu, perbedaan dalam gaya komunikasi individu, hierarki yang kuat dalam struktur organisasi, serta kurangnya pengakuan terhadap pentingnya komunikasi efektif juga bisa menjadi hambatan. Keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja di BPKPD Kabupaten Nias.

- b. Tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat dievaluasi dari sudut pandang berbagai faktor. Evaluasi dapat mencakup seberapa baik informasi disampaikan dan diterima, sejauh mana kolaborasi terjadi, serta seberapa jelas pesan-pesan yang ditransmisikan di antara individu-individu. Beberapa hambatan yang mungkin mempengaruhi komunikasi dan kinerja di BPKPD Kabupaten Nias termasuk kekurangan saluran komunikasi yang efektif, kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, atau bahkan perbedaan interpretasi pesan yang disampaikan. Faktor-faktor budaya atau gaya komunikasi yang berbeda juga bisa mempersulit pemahaman antar individu. Selain itu, adanya struktur organisasi yang hierarkis mungkin menghambat aliran komunikasi yang efektif. Ketidaktertarikan terhadap pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka juga dapat menjadi hambatan yang signifikan. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan semacam ini dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas kerja di lingkungan BPKPD Kabupaten Nias.
- c. Di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias, evaluasi terhadap komunikasi antar individu menunjukkan sejumlah aspek yang beragam. Faktor evaluasi dapat mencakup keterbukaan dalam pertukaran informasi, kejelasan pesan yang disampaikan, kemampuan untuk berkolaborasi, serta sejauh mana komunikasi mendorong pemahaman yang tepat di antara individu-individu dalam organisasi. Hambatan dalam komunikasi yang memengaruhi kinerja BPKPD Kabupaten Nias mungkin berasal

dari banyak sumber. Misalnya, struktur komunikasi yang tidak terdefinisi dengan baik, kurangnya saluran komunikasi yang efektif, dan perbedaan dalam preferensi atau gaya komunikasi individu dapat menghambat aliran informasi yang optimal. Selain itu, kendala seperti kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara efektif atau bahkan perbedaan budaya komunikasi antar departemen atau tim dalam organisasi juga dapat memengaruhi kolaborasi dan hasil kerja secara keseluruhan. Perbedaan interpretasi terhadap pesan yang disampaikan, ketidakjelasan dalam tujuan atau arah komunikasi, serta kurangnya kesempatan untuk menyampaikan pendapat atau masukan juga dapat menjadi hambatan dalam komunikasi di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias. Mengatasi hambatan-hambatan semacam itu dapat menjadi kunci untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan, akibatnya, kinerja di lingkungan tersebut.

3) Kesimpulan

Dari analisis ketiga paragraf, terlihat bahwa evaluasi terhadap tingkat komunikasi antar individu di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias melibatkan beberapa aspek kunci. Aspek yang dievaluasi termasuk kelancaran arus informasi, kemampuan kolaborasi, pemahaman dan kesesuaian pesan, kejelasan pesan, dan keterbukaan dalam pertukaran informasi. Beberapa hambatan yang mungkin mempengaruhi komunikasi dan kinerja di BPKPD Kabupaten Nias mencakup kekurangan saluran komunikasi yang efektif, kurangnya waktu untuk berkomunikasi secara menyeluruh, perbedaan interpretasi pesan, serta faktor budaya atau gaya komunikasi yang berbeda. Struktur organisasi yang hierarkis, ketidaktertarikan terhadap pentingnya komunikasi yang jelas, dan kurangnya kesempatan untuk berinteraksi langsung juga dapat menjadi hambatan. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut berpotensi mengurangi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja di lingkungan BPKPD Kabupaten Nias. Untuk meningkatkan komunikasi dan kinerja,

penting untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, termasuk menyediakan saluran komunikasi yang lebih efektif, meningkatkan pemahaman antar individu, serta memperhatikan perbedaan budaya dan gaya komunikasi.

4. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana peran teknologi dalam mendukung atau memengaruhi tugas-tugas yang dilakukan di BPKPD Kabupaten Nias?

2) Jawaban Informan

a. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Di era digital saat ini, penggunaan teknologi telah mengubah cara orang bekerja di berbagai sektor, termasuk pemerintahan dan pengelolaan aset daerah. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi administrasi. Penggunaan perangkat lunak khusus, basis data elektronik, dan sistem manajemen informasi membantu dalam pemrosesan data, pencatatan keuangan, serta pelacakan aset secara lebih efisien dan akurat. Hal ini dapat meningkatkan transparansi, meminimalkan kesalahan manusia, dan mempercepat proses administratif. Kedua, teknologi memungkinkan akses yang lebih cepat dan mudah terhadap informasi. Sistem informasi digital memungkinkan para pekerja untuk mengakses data penting, kebijakan, dan informasi terkait dengan aset daerah dengan lebih cepat. Hal ini mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Ketiga, teknologi juga memfasilitasi komunikasi dan kolaborasi. Melalui alat komunikasi seperti email, pesan instan, atau platform kolaborasi online, individu dan tim dapat berkomunikasi secara efisien, terlepas dari lokasi fisik mereka. Ini memungkinkan koordinasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas, terutama jika tim tersebar di lokasi yang berbeda. Namun, ada juga beberapa tantangan terkait penggunaan teknologi, seperti perlunya sumber daya manusia yang terampil dalam mengoperasikan dan

memanfaatkan teknologi tersebut dengan baik. Infrastruktur yang kurang berkembang juga bisa menjadi hambatan dalam penerapan teknologi yang canggih. Secara keseluruhan, teknologi memengaruhi tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias dengan mempercepat proses, meningkatkan efisiensi, memfasilitasi akses informasi, dan memperkuat komunikasi serta kolaborasi di antara anggota tim.

- b. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi dalam pengelolaan data dan informasi. Sistem manajemen basis data dan perangkat lunak khusus memungkinkan penyimpanan data yang terorganisir dan akses yang mudah, membantu dalam pelacakan dan pelaporan aset serta anggaran. Selain itu, teknologi juga memengaruhi cara kerja tim dan komunikasi. Platform kolaborasi digital, seperti aplikasi pesan atau perangkat lunak kolaboratif, memfasilitasi diskusi, pertukaran ide, dan koordinasi antar anggota tim, meskipun mereka berada di lokasi yang berbeda.
- c. Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung tugas-tugas yang dilakukan di BPKPD Kabupaten Nias. Pertama, dalam hal manajemen data dan informasi, teknologi memungkinkan penyimpanan, pengelolaan, dan akses yang lebih mudah terhadap informasi terkait aset, keuangan, atau kebijakan yang relevan bagi pengelolaan aset daerah. Penggunaan sistem informasi atau perangkat lunak khusus memungkinkan pencatatan yang lebih efisien dan akurat. Kedua, teknologi juga mempengaruhi efisiensi operasional. Penggunaan perangkat lunak atau platform yang terintegrasi dapat meningkatkan kolaborasi antar tim, mengurangi birokrasi dalam proses kerja, serta mempercepat alur kerja terkait audit, pelaporan, atau pemantauan kegiatan yang dilakukan oleh BPKPD. Integrasi teknologi juga dapat memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan aset daerah. Penggunaan

sistem yang terkomputerisasi dapat membantu dalam pemantauan yang lebih baik terhadap penggunaan anggaran, penyaluran dana, atau pelaporan yang lebih akurat kepada pemangku kepentingan terkait. Keseluruhan, teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias, yang pada gilirannya dapat mendukung pengelolaan aset daerah secara lebih efektif.

3) Kesimpulan

Teknologi berperan penting dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD Kabupaten Nias. Ini terwujud dalam beberapa aspek utama. Pertama, teknologi memfasilitasi efisiensi administrasi dengan sistem manajemen informasi, basis data elektronik, dan perangkat lunak khusus untuk pemrosesan data dan pencatatan keuangan, meminimalkan kesalahan manusia, dan mempercepat proses administratif. Kedua, teknologi memberikan akses yang lebih cepat dan mudah terhadap informasi penting terkait aset daerah, mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. Ketiga, melalui alat komunikasi seperti email dan platform kolaborasi online, teknologi memperkuat komunikasi dan koordinasi tim, independen dari lokasi fisik mereka. Namun, ada tantangan terkait penggunaan teknologi seperti kebutuhan akan sumber daya manusia yang terampil dalam mengoperasikan teknologi, serta infrastruktur yang terbatas. Meski demikian, teknologi berdampak pada percepatan proses, peningkatan efisiensi, fasilitasi akses informasi, dan penguatan komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim BPKPD Kabupaten Nias.

5. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana kondisi ekonomi dan faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memengaruhi organisasi? Apakah ada perubahan eksternal yang mempengaruhi dinamika kerja dan

kehidupan organisasi?

2) Jawaban Informan

- a. Kondisi ekonomi di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak langsung pada organisasi tersebut. Misalnya, ketika ekonomi daerah mengalami pertumbuhan, biasanya ada peningkatan pendanaan yang bisa dialokasikan ke BPKPD untuk memperluas atau meningkatkan layanan. Sebaliknya, saat ekonomi mengalami penurunan, BPKPD mungkin harus beroperasi dengan anggaran yang lebih terbatas, membatasi kemampuan mereka dalam mengelola aset daerah dengan optimal. Faktor politik juga memengaruhi organisasi seperti BPKPD. Perubahan kebijakan pemerintah atau keputusan politik dapat mempengaruhi arah strategis, prioritas program, dan alokasi sumber daya. Misalnya, perubahan kebijakan terkait pengelolaan aset publik dapat memaksa BPKPD untuk menyesuaikan prosedur atau praktik kerja mereka. Perubahan eksternal, seperti adopsi teknologi baru, regulasi baru terkait pengelolaan keuangan atau aset, atau bahkan perubahan dalam kebutuhan masyarakat, semuanya dapat mempengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi. Mereka bisa menjadi pemicu perubahan dalam cara BPKPD beroperasi, mengharuskan adaptasi, inovasi, atau restrukturisasi internal untuk tetap relevan dan efektif sesuai dengan tuntutan lingkungan eksternal yang berubah.
- b. Kondisi ekonomi dan faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak signifikan pada organisasi. Perubahan dalam ekonomi lokal, seperti pertumbuhan atau penurunan ekonomi, dapat mempengaruhi anggaran dan sumber daya yang tersedia untuk BPKPD. Faktor politik, seperti perubahan kebijakan pemerintah, juga dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi, termasuk dalam hal regulasi, pendanaan, atau prioritas proyek. Adanya perubahan eksternal dapat memengaruhi dinamika kerja dan kehidupan organisasi secara

substansial. Misalnya, perubahan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan aset daerah atau perubahan anggaran yang signifikan bisa memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi atau melakukan restrukturisasi. Sebaliknya, kebijakan baru yang mendukung inovasi atau pertumbuhan ekonomi bisa menjadi peluang bagi BPKPD untuk memperluas perannya atau mengadopsi pendekatan baru dalam pengelolaan aset. Jadi, kondisi ekonomi dan faktor politik yang berubah di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias memiliki potensi besar untuk mengubah cara kerja dan kehidupan organisasi secara keseluruhan.

- c. Perubahan dalam kondisi ekonomi lokal serta faktor politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias dapat mempengaruhi organisasi secara signifikan. Perubahan eksternal semacam itu bisa memaksa organisasi untuk menyesuaikan strategi, anggaran, atau bahkan restrukturisasi, sementara kebijakan baru dapat menjadi peluang untuk perluasan peran atau pendekatan baru dalam pengelolaan aset daerah.

3) Kesimpulan

Kesimpulan dari informasi tersebut adalah bahwa kondisi ekonomi lokal serta faktor politik memiliki dampak yang signifikan pada BPKPD Kabupaten Nias. Perubahan dalam ekonomi dapat mempengaruhi anggaran dan sumber daya yang tersedia, sementara faktor politik seperti perubahan kebijakan pemerintah dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi. Perubahan eksternal bisa memaksa penyesuaian strategi, anggaran, atau restrukturisasi, sementara kebijakan baru bisa menjadi peluang untuk pengembangan peran atau pendekatan baru dalam pengelolaan aset daerah. Dengan demikian, BPKPD harus adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal untuk tetap relevan dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

6. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana pendekatan yang biasanya diambil oleh organisasi dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal? Apakah seringkali negosiasi menjadi metode yang digunakan untuk menyelesaikan ketegangan atau perbedaan pendapat yang timbul?

2) Jawaban Informan

- a. BPKPD biasanya mengadopsi pendekatan proaktif dalam menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal. Negosiasi seringkali menjadi salah satu metode utama yang digunakan untuk menyelesaikan ketegangan atau perbedaan pendapat yang timbul. Dalam konteks konflik yang berasal dari faktor eksternal seperti perubahan kebijakan atau pergeseran ekonomi, BPKPD cenderung berupaya untuk berkomunikasi dan bernegosiasi dengan pemangku kepentingan terkait, baik itu pihak internal seperti bagian terkait di pemerintah daerah maupun eksternal seperti komunitas lokal atau lembaga terkait. Negosiasi memungkinkan BPKPD untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan bersama, dan mengurangi konflik yang mungkin timbul. Pendekatan ini sering menjadi cara yang efektif untuk menyelesaikan konflik, membangun konsensus, dan menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat.
- b. BPKPD sering mengambil pendekatan yang berorientasi pada kolaborasi dan komunikasi terbuka untuk menangani konflik yang muncul akibat faktor eksternal. Mereka cenderung mendorong dialog antara pihak-pihak terkait, seperti lembaga pemerintah lainnya, komunitas lokal, atau pemangku kepentingan, untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Sementara negosiasi sering menjadi bagian dari metode penyelesaian konflik, BPKPD juga cenderung menggunakan pendekatan mediasi atau fasilitasi. Ini memungkinkan mereka untuk bertindak sebagai penghubung

antara pihak-pihak yang berselisih, membantu mereka menemukan titik kesepakatan, dan menciptakan solusi yang memperhitungkan kepentingan yang beragam. Pendekatan ini membantu mengelola ketegangan atau perbedaan pendapat yang muncul karena faktor eksternal, sambil memastikan bahwa kepentingan semua pihak terwakili. Dengan demikian, sementara negosiasi merupakan alat yang penting, BPKPD juga memanfaatkan pendekatan mediasi atau fasilitasi untuk menyelesaikan konflik yang timbul.

- c. BPKPD Kabupaten Nias cenderung mengadopsi pendekatan konsultatif dan berbasis fakta dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal. Mereka mengandalkan analisis mendalam terhadap informasi yang tersedia, seperti data ekonomi terkini atau kebijakan pemerintah yang baru, untuk memahami dampaknya terhadap pengelolaan aset daerah. Selain itu, mereka sering mengadakan forum diskusi atau konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait, seperti komunitas lokal atau lembaga terkait, untuk mendapatkan masukan dan perspektif yang lebih luas. Dalam menyelesaikan konflik, mereka berupaya membangun solusi yang didasarkan pada fakta serta mempertimbangkan kepentingan bersama. Meskipun negosiasi tetap menjadi pilihan utama, BPKPD juga menerapkan pendekatan analitis yang kuat dalam menangani perbedaan pendapat. Mereka fokus pada penyusunan solusi yang dapat dijustifikasi secara data dan menjembatani perbedaan dengan berdasarkan pada bukti yang kuat dan pemahaman yang mendalam terhadap situasi yang dihadapi.

3) Kesimpulan

Kesimpulan dari informasi tersebut adalah bahwa BPKPD Kabupaten Nias cenderung menggunakan pendekatan konsultatif, berbasis fakta, dan analitis dalam menangani konflik yang timbul dari faktor eksternal. Mereka mengandalkan data ekonomi dan kebijakan pemerintah untuk memahami dampaknya terhadap pengelolaan aset

daerah. Melalui forum diskusi dan konsultasi dengan pemangku kepentingan terkait, seperti komunitas lokal atau lembaga terkait, mereka mencari masukan dan perspektif yang luas. Meskipun negosiasi tetap menjadi pilihan utama, BPKPD juga menerapkan pendekatan analitis yang kuat dalam menyelesaikan konflik dengan fokus pada solusi berdasarkan bukti yang kuat dan pemahaman mendalam terhadap situasi yang dihadapi. Dengan demikian, mereka berupaya untuk membangun solusi yang dapat dijustifikasi secara data serta mempertimbangkan kepentingan bersama untuk mengatasi ketegangan dan menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak yang terlibat.

7. Hasil Wawancara

1) Pertanyaan

Bagaimana dampak perubahan dalam kondisi ekonomi/politik terhadap rancangan kerja atau tugas yang diberikan, dan apakah ada penyesuaian dalam rancangan kerja yang berpotensi memengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias?

2) Jawaban Informan

a. Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memiliki dampak yang signifikan pada rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias. Misalnya, penurunan anggaran akibat perubahan ekonomi bisa menyebabkan revisi prioritas proyek atau pemangkasan anggaran yang mempengaruhi alokasi sumber daya untuk tugas tertentu. Adanya penyesuaian dalam rancangan kerja dapat memengaruhi perilaku organisasi. Jika terjadi perubahan prioritas atau pengurangan sumber daya, hal itu mungkin mengarah pada restrukturisasi tugas, redistribusi tanggung jawab, atau bahkan perubahan dalam fokus operasional. Ini bisa memicu perubahan perilaku organisasi, seperti penyesuaian strategi kerja, perubahan prioritas, atau bahkan peningkatan kolaborasi antar unit dalam upaya untuk mengatasi dampak perubahan eksternal tersebut. Selain itu, respons terhadap

perubahan ekonomi atau politik sering memicu adaptasi organisasi untuk tetap relevan dan efektif. Hal ini bisa mencakup pengembangan strategi baru, peningkatan efisiensi operasional, atau bahkan inovasi dalam cara melakukan pekerjaan. Ini dapat mengubah dinamika organisasi dengan mempengaruhi pola perilaku, respons terhadap tantangan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal.

- b. Perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat mempengaruhi rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias secara substansial. Misalnya, pemotongan anggaran atau perubahan kebijakan pemerintah dapat memaksa penyesuaian dalam proyek yang diutamakan atau bahkan mengubah arah strategi operasional. Penyesuaian ini berpotensi memengaruhi perilaku organisasi dengan memicu respons adaptif dari para anggota tim. Mereka mungkin harus menyesuaikan prioritas atau fokus kerja mereka, merubah metode kerja, atau bahkan menghadapi tantangan baru yang mungkin muncul dari kondisi ekonomi atau politik yang berubah. Selain itu, penyesuaian dalam rancangan kerja juga dapat memengaruhi dinamika tim dan interaksi antar individu di BPKPD. Adanya perubahan dapat memicu kolaborasi yang lebih erat atau memperkuat komunikasi di antara anggota tim untuk mengatasi tantangan baru yang muncul. Dengan demikian, perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik bisa memaksa penyesuaian yang berpotensi mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, baik dari segi tugas yang diberikan maupun dinamika kerja tim.
- c. perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memiliki dampak langsung pada rancangan kerja atau tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias. Ketika terjadi perubahan ini, organisasi sering kali harus menyesuaikan prioritas, strategi, dan alokasi sumber daya mereka untuk tetap relevan dan efektif. Adaptasi ini seringkali mempengaruhi perilaku organisasi. Tim di

BPKPD mungkin terpaksa untuk berkolaborasi lebih erat dalam menanggapi perubahan eksternal tersebut. Mereka mungkin membutuhkan fleksibilitas lebih besar dalam memenuhi tugas-tugas yang baru atau memperbaiki strategi untuk mengatasi tantangan yang muncul. Selain itu, penyesuaian dalam rancangan kerja juga dapat memengaruhi kultur organisasi. BPKPD mungkin harus mengadopsi sikap yang lebih adaptif, meningkatkan kreativitas, atau bahkan meningkatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal. Jadi, perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik dapat memicu penyesuaian dalam rancangan kerja yang berpotensi mempengaruhi perilaku organisasi di BPKPD Kabupaten Nias, baik dari segi interaksi tim maupun dalam menciptakan budaya organisasi yang lebih adaptif.

3) Kesimpulan

Dari rangkuman di atas, terlihat bahwa perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik memiliki dampak yang signifikan pada rancangan kerja dan tugas yang diberikan di BPKPD Kabupaten Nias. Penurunan anggaran atau perubahan kebijakan dapat memaksa penyesuaian dalam prioritas proyek, strategi operasional, dan alokasi sumber daya. Respons terhadap perubahan tersebut bisa mencakup restrukturisasi tugas, perubahan prioritas, dan peningkatan kolaborasi antar unit dalam upaya untuk mengatasi dampak perubahan eksternal. Selain itu, adaptasi organisasi untuk tetap relevan dan efektif seringkali memicu pengembangan strategi baru, peningkatan efisiensi operasional, dan inovasi dalam melakukan pekerjaan. Ini mengubah dinamika organisasi, mempengaruhi pola perilaku, respons terhadap tantangan, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan eksternal. Kesimpulannya, perubahan dalam kondisi ekonomi atau politik tidak hanya memengaruhi tugas yang diberikan dan rancangan kerja di BPKPD Kabupaten Nias, tetapi juga berpotensi mengubah perilaku organisasi secara keseluruhan. Penyesuaian prioritas, strategi,

dan kultur organisasi menjadi kunci dalam menghadapi perubahan eksternal tersebut.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Bagaimana faktor lingkungan fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias memengaruhi motivasi dan interaksi interpersonal yang mendasari perilaku organisasi

Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan penelitian tentang faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam pengelolaan aset Daerah di Kantor BPKPD Kabupaten Nias, terdapat beberapa aspek yang memperlihatkan bagaimana faktor lingkungan fisik dapat memengaruhi motivasi dan interaksi interpersonal yang mendasari perilaku organisasi tersebut;

1. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Motivasi
 - 1) Kondisi Ruang Kerja; Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan ruang kerja mempengaruhi motivasi Pegawai. Ruang kerja yang teratur dan nyaman dapat meningkatkan semangat dan produktivitas.
 - 2) Fasilitas dan Kelengkapan Peralatan; Ketersediaan fasilitas yang memadai seperti peralatan kerja yang baik dan akses yang mudah mempengaruhi motivasi untuk menyelesaikan tugas.
2. Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Interaksi Interpersonal
 - 1) Desain Ruang Kerja; Struktur ruang kerja, seperti ruang terbuka atau tertutup, dapat mempengaruhi interaksi antarindividu. Desain yang mendukung kolaborasi bisa meningkatkan interaksi di antara tim.
 - 2) Ketersediaan Ruang Pertemuan; Fasilitas seperti ruang pertemuan atau area kolaborasi bisa memengaruhi interaksi tim dan komunikasi antardepartemen.
3. Kepemimpinan dan Motivasi
 - 1) Gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap motivasi. Kepemimpinan yang

mendukung, memberikan arahan yang jelas, dan memberi penghargaan pada pegawai dapat meningkatkan motivasi mereka.

- 2) Faktor fisik juga dapat berperan dalam penghargaan atau insentif, yang bisa memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik.

4. Penilaian Tingkat Motivasi

Lingkungan fisik dapat memengaruhi cara penilaian terhadap tingkat motivasi di tempat kerja. Sistem evaluasi yang adil dan transparan akan memengaruhi persepsi motivasi Pegawai

Faktor lingkungan fisik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan interaksi interpersonal yang mendasari perilaku organisasi. Dengan memperhatikan kondisi fisik ruang kerja, fasilitas yang disediakan, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan evaluasi, dapat ditingkatkan motivasi karyawan dan kualitas interaksi di lingkungan kerja. Hal ini pada gilirannya dapat mendukung kinerja dan efektivitas organisasi dalam pengelolaan aset Daerah.

4.4.2 Apa saja peran budaya organisasi, faktor sosial, dan teknologi dalam mempengaruhi struktur kelompok dan proses perubahan di lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias

Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan penelitian yakni; Peran Budaya Organisasi, Faktor Sosial, dan Teknologi dalam BPKPD Kabupaten Nias:

1. Budaya Organisasi

- 1) Budaya organisasi membentuk pola kerja dan interaksi di antara kelompok-kelompok di BPKPD. terdapat budaya kolaboratif, struktur kelompok cenderung terbuka dan mendukung kerja tim yang sinergis. Budaya yang kurang inklusif bisa membentuk struktur kelompok yang terpisah dan kurang berkolaborasi.

2) Proses Perubahan

Budaya yang ada di organisasi dapat menjadi faktor kunci dalam menerima atau menolak perubahan. Budaya yang terbuka terhadap inovasi akan mendukung proses perubahan yang lebih lancar.

2. Faktor Sosial

- 1) Faktor sosial seperti hubungan interpersonal, norma-norma, dan struktur sosial di lingkungan kerja mempengaruhi komunikasi antar individu di BPKPD. Ini bisa memengaruhi efektivitas komunikasi dan kolaborasi di dalam organisasi.
- 2) Evaluasi terhadap komunikasi antar individu dapat mengidentifikasi hambatan-hambatan, seperti kurangnya keselarasan informasi, perbedaan persepsi, atau kurangnya transparansi, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

3. Peran Teknologi

- 1) Teknologi memainkan peran krusial dalam mendukung tugas-tugas di BPKPD. Penggunaan sistem informasi atau platform kolaboratif bisa meningkatkan efisiensi, memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, dan mempercepat akses informasi.
- 2) Implementasi teknologi baru dapat menjadi bagian dari proses perubahan di BPKPD. Integrasi teknologi yang efektif dapat mengubah proses kerja dan meningkatkan produktivitas.

Budaya organisasi, faktor sosial, dan teknologi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk struktur kelompok dan proses perubahan di BPKPD Kabupaten Nias. Evaluasi terhadap komunikasi antar individu dan peran teknologi membantu mengidentifikasi cara di mana faktor-faktor ini saling terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan memahami hal ini, BPKPD dapat mengatasi hambatan komunikasi, memperkuat budaya yang mendukung kolaborasi, dan memanfaatkan teknologi secara optimal untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

4.4.3 Bagaimana dampak faktor ekonomi/politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias terhadap konflik, negosiasi, dan rancangan kerja yang memengaruhi perilaku organisasi di dalamnya

Berdasarkan hasil wawancara tiga informan di atas tentang dampak faktor ekonomi/politik, merumuskan beberapa aspek dalam analisis, seperti:

1. Konflik yang Muncul; Identifikasi jenis konflik yang sering muncul di lingkungan BPKPD terkait dengan faktor ekonomi/politik sekitarnya.
2. Analisis mengenai strategi negosiasi yang diterapkan oleh organisasi dalam menangani konflik yang timbul akibat faktor ekonomi/politik.
3. Evaluasi faktor ekonomi/politik memengaruhi perencanaan kerja di Kantor BPKPD Kabupaten.
4. Identifikasi perubahan perilaku yang terjadi di kalangan anggota organisasi (misalnya: tingkat motivasi, kerja sama tim, kepercayaan) sebagai respons terhadap dampak faktor ekonomi/politik di sekitar lingkungan kerja.
5. Tinjau bagaimana organisasi BPKPD Kabupaten Nias menyesuaikan diri terhadap perubahan ekonomi/politik.

Dengan pendekatan ini, mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang dampak faktor ekonomi/politik pada konflik, strategi negosiasi, perencanaan kerja, perubahan perilaku, serta respon dan adaptasi organisasi di Kantor BPKPD Kabupaten Nias.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil wawancara dengan tiga informan penelitian, beberapa temuan menonjol terkait pengaruh lingkungan fisik terhadap motivasi dan interaksi interpersonal, peran budaya organisasi, faktor sosial, teknologi, serta dampak faktor ekonomi/politik di Kantor BPKPD Kabupaten Nias. Lingkungan fisik di kantor tersebut memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan dan interaksi antarindividu. Faktor seperti kondisi ruang kerja, fasilitas, gaya kepemimpinan, serta sistem penghargaan dan evaluasi turut berperan dalam membentuk lingkungan yang mendukung produktivitas dan kolaborasi. Selain itu, budaya organisasi menjadi pondasi penting yang membentuk pola kerja, struktur kelompok, dan sikap terhadap perubahan. Budaya yang inklusif mendukung kerja tim yang sinergis, sementara budaya yang kurang inklusif dapat membentuk struktur kelompok yang terpisah. Faktor sosial, seperti hubungan interpersonal dan evaluasi komunikasi, mempengaruhi efektivitas komunikasi dan kolaborasi di dalam organisasi. Identifikasi hambatan-hambatan dalam komunikasi dapat membantu mengatasi perbedaan persepsi dan meningkatkan kinerja organisasi. Teknologi juga memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi, memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, dan mempercepat akses informasi. Integrasi teknologi yang efektif dapat membawa perubahan dalam proses kerja dan produktivitas. Faktor ekonomi dan politik di sekitar lingkungan kerja BPKPD Kabupaten Nias juga berperan penting. Identifikasi konflik, strategi negosiasi, evaluasi perencanaan kerja, perubahan perilaku, dan adaptasi organisasi menjadi kunci dalam menghadapi dampak dari faktor ini.

5.2 Saran

Untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi di Kantor BPKPD meliputi perluasan perhatian pada peningkatan kondisi lingkungan fisik untuk meningkatkan motivasi karyawan dan interaksi interpersonal. Selain itu, perlu pemantauan dan peningkatan budaya organisasi yang inklusif, evaluasi komunikasi antarindividu, dan optimalisasi teknologi untuk memperbaiki

proses kerja. Respons yang adaptif dan strategi yang cermat terhadap perubahan ekonomi/politik juga penting untuk menjaga keseimbangan dan kelangsungan kinerja organisasi.

"ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN DALAM MEMPENGARUHI PERILAKU ORGANISASI PADA KANTOR BPKPD KABUPATEN NIAS "

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	niaskab.go.id Internet Source	8%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	4%
3	repositori.unsil.ac.id Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	1%
5	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
7	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
8	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to General Sir John Kotelawala Defence University Student Paper	1 %
10	repository.unika.ac.id Internet Source	1 %
11	docplayer.info Internet Source	1 %
12	123dok.com Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

"ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN DALAM MEMPENGARUHI PERILAKU ORGANISASI PADA KANTOR BPKPD KABUPATEN NIAS "

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

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100
