

"ANALISIS KEPEMIMPINAN  
YANG INOVATIF DALAM  
MEMBENTUK BUDAYA  
ORGANISASI UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS  
PERUMAHAN RAKYAT DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN

---

**Submission date:** 20-Dec-2023 05:58AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2263981580

**File name:** Skripsi\_Muliana\_Zega\_-\_Cek\_plagiasi.docx (296.72K)

**Word count:** 14209

*by* Zega Muliana

**Character count:** 97224

KABUPATEN NIAS UTARA"

**ANALISIS KEPEMIMPINAN YANG INOVATIF DALAM MEMBENTUK  
BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN  
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN  
NIAS UTARA**

**S K R I P S I**



**OLEH :  
MULIANA ZEGA  
2319349**

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

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku pegawai adalah lingkungan dari pegawai itu sendiri, yang dalam hal ini budaya organisasi yang melingkupinya. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Menurut Linawati (2020: 103), menyatakan bahwa “budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas- batas normatif perilaku anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh anggota organisasi, menentukan cara kerja yang tepat dan lain sebagainya”.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar peranannya dalam mencapai sukses organisasi. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Menurut Swastha (2019: 98), mengatakan bahwa “baik buruknya kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari keterkaitan pekerjaan yang dilakukan, dengan

misi atau sasaran organisasi. Pekerjaan pegawai yang tidak memiliki keterkaitan dengan misi atau sasaran suatu organisasi, tidak dapat dijadikan indikator kinerja pegawai tersebut terhadap organisasinya.

Sementara budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi. Menurut Robbins (2020: 145), menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, pegawai masuk organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi organisasi maupun pegawai.

Organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi atau perusahaannya. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan kalau tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut. Oleh karena itu fungsi manajemen memerlukan fungsi kepemimpinan dan begitu sebaliknya fungsi kepemimpinan juga memerlukan fungsi manajemen. Kebutuhan akan pemimpin semakin mendesak manakala muncul tuntutan-tuntutan yang baru akibat perkembangan. Seorang pemimpin harus mempunyai kapasitas untuk menciptakan suatu misi yang dapat membawa orang kesuatu yang baru dan mampu menerjemahkan visi tersebut dalam kenyataan.

Kepemimpinan harus memberikan pengarahannya terhadap usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu kepemimpinan



sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengubah budaya sekelompok personil di dalam organisasi, agar sejalan dengan budaya organisasi untuk mencapai sukses dalam mengimplementasikan visi organisasi (Rahardja, 2020: 120). Pengaruh pimpinan dapat dilihat dari sikap bawahan terhadap pekerjaannya.

Masalah kepemimpinan menjadi wacana yang hangat dibicarakan karena ada beberapa anggapan bahwa sifat kepemimpinan yang sudah ada dan dibawa sejak lahir. Ada anggapan bahwa pimpinan dilahirkan bukan dibuat, dengan kata lain seseorang dilahirkan dengan membawa atau tidak membawa sifat- sifat yang diperlukan sebagai pemimpin (Subkhan, 2020: 87). Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) bawahannya dengan mengamati perilaku pegawainya, untuk kemudian memilih metode yang dapat digunakan supaya pegawai mau bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin. Dengan demikian, semakin memahami orang- orang disekitarnya, seorang pemimpin dapat dengan mudah mengintepretasikan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai (*inner needs*) ke dalam tindakan (*action*).

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara sebagai lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi- fungsi birokrasi sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam mewujudkan program kerjanya ditingkat bawah, tentu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, budaya organisasi yang baik dan pola kepemimpinan organisasi yang tidak kaku.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, kepemimpinan yang selama ini dilakukan oleh pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara sudah cukup bagus, tetapi ada beberapa permasalahan yang di temukan oleh peneliti, dimana kurangnya pola kepemimpinan yang baik dimana pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara masih belum ada perubahan baik dalam pekerjaan maupun dengan tingkah laku sehari-hari yang hanya mempertahankan wibawanya saja, sehingga

pegawai di kantor tersebut merasa segan dalam menyampaikan pendapat, saran atau masukan sehingga tidak ada inovasi- inovasi baru yang dapat mendorong kreativitas pegawai dalam bekerja. Kurangnya budaya organisasi, seperti komunikasi yang baik antar pimpinan dengan pegawai, pegawai dengan pegawai, sehingga merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan tupoksinya masing-masing.

Berdasarkan dengan fenomena yang terjadi pada latar belakang penelitian tersebut di atas, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Analisis Kepemimpinan Yang Inovatif Dalam Membentuk Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara”.

## 1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian Peneliti adalah:

1. Kepemimpinan yang inovatif pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.
2. Budaya organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.
3. Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

## 1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pola kepemimpinan yang inovatif pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimana budaya organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan adalah:

1. Untuk mengetahui pola kepemimpinan yang inovatif pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

#### 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu dan menjadi bahan referensi atau rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan atau penelitian serupa terkait Analisis Kepemimpinan Yang Inovatif Dalam Membentuk Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

##### b. Manfaat Praktis

###### 1. Bagi Peneliti

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

###### 2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan kajian dalam mengembangkan ilmu tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

###### 3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan sekaligus bahan evaluasi dalam pengakajian tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lanjutan yang berkeinginan mengembangkan kajian tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kepemimpinan Inovatif

#### 2.1.1 **Pengertian Kepemimpinan Inovatif**

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang atau Masyarakat menuju tujuan. Studi teori kepemimpinan mengungkap bahwa kurangnya konsensus pada gagasan kepemimpinan membagi para ahli, organisasi bisnis, dan organisasi pemerintahan (Bolden, Gosling, Marturano, dan Dennison 2018) Kepemimpinan yang inovatif merupakan proses membina inovasi melalui pengembangan inovasi budaya yang ramah dan menetapkan arahan strategis yang memandu dan membangun kepercayaan di antara para pegawai dalam berinovasi.

Kepemimpinan yang inovatif adalah karakter kepemimpinan yang memungkinkan inovasi lahir dan tumbuh subur di organisasi atau Perusahaan yang ia pimpin. Disana pemimpin harus membangun nilai nilai, standar, dan orientasi inovasi secara menyeluruh pada semua proses, kinerja, dan alur yang kita bangun yang pada akhirnya melahirkan produk atau layanan yang inovatif.

Dr. David Gliddon (2016) Kepemimpinan inovasi adalah filosofi dan Teknik yang menggabungkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan ide, produk, dan layanan kreatif.

#### 2.1.2 **Pentingnya Pemimpin Inovatif**

Dalam membangun inovasi penuh dengan resiko kegagalan dan kerugian, serta terdapat kompleksitas masalah yang butuh kesabaran dan keberanian dalam mengambil keputusan. Bisa dikatakan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu bagian terpenting dari lahirnya produk atau layanan yang inovatif.

Di era globalisasi saat ini, seorang pemimpin semakin dituntut untuk berpikir inovatif dikarenakan banyaknya perubahan yang begitu cepat seperti media komunikasi, sistem transportasi, arus informasi, dan

sebagainya. Pemimpin yang inovatif tidak pernah merasa cepat puas dengan kinerja yang di capai. Gagasan-gagasan yang baru dan unik hampir selalu terlintas di pikirannya. Pemimpin model seperti ini menyadari bahwa dalam proses penemuan dan pelaksanaan inovasi baru tidak bisa dilakukan sendiri. Oleh karena itu, dia selalu mendorong bawahannya untuk mengembangkan pemikiran inovatif.

Dari pengertian di atas<sup>1</sup> maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan atau karyawan untuk bekerja sama melakukan suatu tindakan atau kegiatan yang berhubungan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko (2020: 35), mengatakan bahwa<sup>13</sup> kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) macam pendekatan, yaitu:

- a. Pendekatan mendasarkan sifat- sifat (*traits*) yang mendasarkan kualitas yang diperlukan untuk menjadi pimpinan.
- b. Pendekatan mempelajari perilaku (*behaviors*) yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Pendekatan ini mempunyai anggapan bahwa seorang individu yang memiliki sifat- sifat tertentu atau memperagakan perilaku- perilaku tertentu akan muncul sebagai pemimpin dalam situasi kelompok apapun dimana dia berada.
- c. Pendekatan situasional (*contingency*) yang berdasarkan atas faktor-faktor situasional, untuk menentukan seberapa besar efektifitas situasi gaya kepemimpinan yang tertentu.

Menurut Ibnu (2020: 101), mengatakan bahwa<sup>1</sup> pendekatan dasar terhadap kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

a. Pendekatan Sifat (*Trait Approach*)

Ada 5 (lima) macam pendekatan sifat kepemimpinan seseorang yaitu:

1. Sifat fisik: tinggi, besar, kesehatan, penampilan fisik, dan lain-lain;
2. Sifat intelegensia dan kemampuan: kemampuan untuk mempersatukan, berfikir konseptual, pembuatan rencana, dan lain-lain.

3. Kepribadian: toleransi untuk berbuat baik terhadap orang lain;
4. Hubungan dengan tugasnya: hasil kegiatan, inisiatif, dorongan dan lain-lain,
5. Sifat sosial: kerjasama, kemampuan administrasi, ketrampilan interpersonal, dan lain-lain.

b. Pendekatan Penggunaan Wewenang

Berdasarkan pendekatan ini, dibedakan 3 (tiga) macam pemimpin yaitu:

1. Pemimpin yang otokratis.

Pemimpin macam ini paling suka memerintah, menekan bawahan harus patuh, tidak memberikan kesempatan bawahan memberikan saran, sifatnya ingin menunjukkan kekuasaan dan merasa dirinya yang paling benar.

2. Pemimpin yang tidak peduli

Pemimpin macam ini tidak memperhatikan hasil yang dicapai organisasi yang dipimpinnya dan tidak peduli terhadap bawahan.

3. Pemimpin yang demokratis

Pemimpin macam ini sangat memperhatikan bawahannya baik sebagai individu maupun kelompok bawahan diberi kesempatan untuk menyampaikan saran-saran, masukan-masukan atau pendapat-pendapat yang mungkin ada gunanya bagi pemimpin dalam mengambil keputusan.

Untuk menjadi pemimpin yang ideal, pendekatan yang paling baik tentang kepemimpinan adalah yang integratif yang dengan hati-hati memperhatikan kekuatan karyawan atau pegawai dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi supaya efektif dalam mencapai tujuan. Selain itu, manajemen budaya merupakan aspek penting kepemimpinan. Manajemen budaya berhubungan dengan kemampuan pemimpin mengetahui dan memahami apa itu budaya organisasi, bagaimana mengubahnya agar sesuai dengan kebutuhan Organisasi. Organisasi yang mencoba secara proaktif mengeksploitasi peluang-peluang baru dalam lingkungan eksternalnya akan mengalami perubahan budaya organisasi

yang baik.

Meningkatnya pemimpin profesional dekade terakhir ini mensyaratkan peningkatan kemampuan kepemimpinan yang lebih tinggi untuk mengelola budaya yang efektif. Dengan kata lain, ketrampilan tambahan dibutuhkan pada diri pemimpin saat ini sehingga mereka akan dapat mengelola budaya organisasi. Bagian perubahan budaya yang ditemukan adalah dorongan untuk memiliki tingkat fleksibilitas yang makin tinggi dan mengembangkan pemberdayaan karyawan atau pegawai serta otonomi karyawan atau pegawai itu sendiri. Pemimpin juga terlibat dalam mengelola budaya dengan memantapkan arah strategik secara eksplisit, mengkomunikasikan arah tersebut dan mendefinisikan visi, misi dan nilai organisasi.

Fase transformatif merupakan fase terakhir perkembangan evolusioner teori kepemimpinan. Dalam era ini, pemimpin harus proaktif dalam pemikirannya, lebih radikal, inovatif dan kreatif serta lebih terbuka terhadap ide-ide baru. Pemimpin harus mampu menciptakan visi dan meningkatkan komitmen karyawan atau pegawainya untuk berubah.

### 2.1.3 Indikator Kepemimpinan Inovatif

Penelitian menggunakan indikator kepemimpinan inovatif menurut Mulyasa (dalam Hartono, 2020), antara lain :

- a. Pendorong inovatif
- b. Pembuatan Visi Inovatif
- c. Pengembangan Rencana Inovatif
- d. Pengelolaan Resiko

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu sama lainnya. Menurut Robbins (2020: 103), menyatakan bahwa “budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan



organisasi itu dari organisasi- organisasi lain”. Hal ini selaras dengan pendapat Moeljono (2015: 97), mendefinisikan bahwa “budaya sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal”. Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama- sama melalui nilai- nilai bersama, norma- norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi.

Menurut Darma (2019: 49), menyatakan bahwa budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti atau dikembangkan oleh berbagai kelompok yang ada dalam organisasi”. Definisi ini mengilustrasikan bahwa budaya mencakup asumsi dasar yang dipelajari oleh anggota organisasi yang kemudian dikembangkan di dalam organisasi tersebut.

Sementara itu, Wheelen dan Hunger dalam Darma (2019: 86), mendefinisikan bahwa “budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai- nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Dengan adanya kesatuan nilai- nilai ini, maka anggota organisasi atau karyawan dan pegawai akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi, dan menjadi kesatuan budaya yang berlaku secara umum di dalam organisasi perusahaan.

Perkembangan dan kesinambungan suatu organisasi akan sangat tergantung pada budaya organisasi tersebut. Menurut Linawati (2020: 311), mengemukakan bahwa “suatu organisasi dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan”. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2020: 113) sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.  
Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Nilai- nilai yang sudah disepakati bersama, akan dijadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingannya sendiri.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen- komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan atau pegawai dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai- nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu.

### 2.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2020: 130), menjelaskan bahwa ada 7 (tujuh) karakteristik dari budaya organisasi, antara lain:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.  
Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian.  
Sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil.  
Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang- orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim- tim, bukannya individu- individu.

6. Keagresifan.

Sejauh mana orang- orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai- santai.

7. Kemantapan.

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya dan cara para anggota diharapkan berperilaku.

### <sup>7</sup> 2.2.3 Dimensi Budaya Organisasi

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

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

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian yang mendetail, yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi memperlihatkan kecermatan analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi terhadap orang/individu yaitu tingkat sejauhmana pengambilan putusan memperhitungkan dampaknya terhadap hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
5. Orientasi pada kerja sama yaitu tingkat sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukannya berdasar individu organisasi.
6. Keagresifan yaitu tingkat sejauh mana para anggota organisasi itu dapat agresif, kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas yaitu tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan organisasi.

#### 2.2.4 Fungsi Budaya Organisasi

Pabundu Tika (2015) di dalam bukunya Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan menyatakan ada beberapa mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Stephen P. Robbins dalam bukunya organizational Behavior membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut.
  1. Berpartisipasi dalam menetapkan batas
  2. Memberikan anggota organisasi identitas
  3. Membantu membangun komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi
  4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan ikatan sosial yang membantu organisasi bersatu
  5. sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan
- b. Schein dalam bukunya Organizational Culture and Leadership membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu :

1. Selama fase awal pertumbuhan suatu organisasi, budayanya berfungsi untuk membedakan diri dari lingkungan dan dari kelompok atau organisasi lain.
2. Fase pertengahan hidup organisasi: Sub-sub budaya baru muncul untuk menyelamatkan organisasi dari kehilangan identitasnya dan menawarkan kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.
3. Fase dewasa: Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghalang untuk inovasi karena berpusat pada kebesaran masa lalu dan memberikan nilai untuk berpuas diri.

c. Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi empat fungsi budaya organisasi, yaitu:

1. Memberi identitas organisasi kepada karyawannya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya

### 2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2016: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen terhadap Tujuan Bersama
2. Komunikasi Terbuka
3. Kerja sama Tim
4. Inovasi dan Perubahan

## 2.3 Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja merupakan suatu ukuran dari hubungan antara *output* yang dihasilkan oleh *input* tertentu. Menurut Thompson (2019: 203), mengatakan bahwa kinerja adalah suatu spesifik target yang

merupakan komitmen manajemen yang dapat dicapai oleh pegawai atau organisasi”. Sementara Robbins (2020: 132), menyatakan bahwa “kinerja dapat diukur dari *productivity, turn over, citizenship* dan *satisfaction*”.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih dari itu, kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat- sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Menurut Simanjuntak (2021: 98), menguraikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal- hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal- hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal- hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Soedjono (2015: 73), menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

### **2.3.2 Karakteristik Kinerja Pegawai**

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

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

pekerjaan yang dihasilkan

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

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

### **2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar pengetahuan dan pemahaman yang ada dalam suatu bidang penelitian. Menurut Creswell (2014: 90), hasil penelitian terdahulu adalah studi dan laporan yang sudah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Hasil penelitian terdahulu memberikan dasar teoritis dan metodologis untuk membangun penelitian baru serta membantu mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada. ia memberikan landasan teoritis dan metodologis bagi penelitian selanjutnya, membantu mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan



yang masih perlu diteliti, dan memberikan kerangka pemikiran untuk pengembangan penelitian baru.

Tabel 2.1:  
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode	Hasil
1.	Putri Fauziatul dkk, (2021)	Karakteristik Kepemimpinan Inovatif Dalam Mengoptimalkan Mutu Pendidikan	Kualitatif	Kepemimpinan inovatif pendidikan adalah model kepemimpinan yang dapat mengembangkan ide-ide, gagasan-gagasan serta inovasi-inovasi baru dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan dalam kepemimpinan yang inovatif dalam pendidikan adalah berusaha melakukan perubahan pada institusi

				pendidikan yang dipimpin melalui visi, misi , serta tujuan yang jelas dan memiliki kualitas yang mantap
2.	Achmad Djueni Kadmasmita (2019)	Inovasi dan Kepemimpinan yang Inovatif	Deskriptif Kualitatif	Hasil temuan dan simpulan dari artikel ilmiah ini yaitu untuk meningkatkan inovasi Birokrasi, diperlukan : (1) Birokrasi perlu memahami dan menghayati Inovasi sebelum mengamalkan Inovasi tersebut ; (2) Birokrasi perlu menyadari hambatan dan upaya dalam mengamalkan Inovasi ; (3) Birokrasi harus melakukan inovasi dan belajar cepat menghadapi tantangan baru serta (4) Birokrasi harus mampu

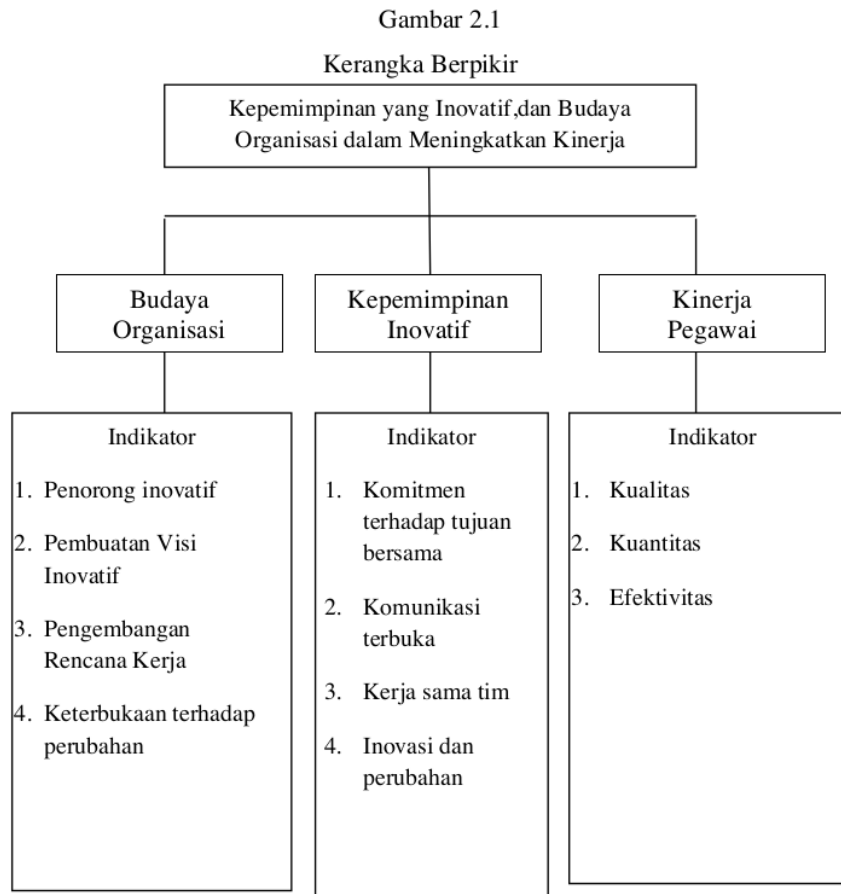
				membangun kepemimpinan yang Inovatif. Kata kunci : innovation, entrepreneurs, innovative leadership
3.	Kartini Kartono 2017	Kepemimpinan inovatif dalam pengembangan organisasi dan team	Deskriptif Kualitatif	Organisasi senantiasa mengalami perubahan karena faktor pendorong baik yang berasal dari dalam organisai maupun luar organisasi. Saat ini, agar suatu organisasi mampu bertahan tidak cukup hanya mengandalkan kharisma seorang pemimpin, maka diperlukan

				pula kecerdasan dari seorang pemimpin untuk merespon berbagai perubahan yang terjadi disekitarnya serta melakukan berbagai macam inovasi, baik itu melalui Organizational Development (OD), Team Building maupun Pengembangan Individu untuk membentuk perilaku innovative.
4.	Ali Anas dkk, 2021	KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM PELAKSANAAN PROGRAM SWASEMBADA	Kualitatif	Kapasitas Kepemimpinan yang ditandai dengan perencanaan

		PANGAN NASIONAL DI KABUPATEN BONE		strategis yang sudah menyoar pada substansi masalah terlihat dari visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Bone periode 2013-2014, adapun sumber inovasi berasal dari Bupati Bone kemudian di instruksikan kepada Dinas Pertanian untuk melakukan inovasi pada sektor pertanian, dalam perencanaan strategis program inovasi ATABELA di Kabupaten Bone
--	--	-----------------------------------	--	---

## 2.5 Kerangka Berpikir

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



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

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

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

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

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

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

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

c. Riset gabungan

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

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

### 3.2. Defenisi Variabel Penelitian

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

Definisi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang inovatif
2. Budaya organisasi
3. Kinerja Pegawai

### 3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor <sup>2</sup>Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

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



Tabel 3.1  
Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Jadwal																		
	Juli 2023			Agst 2023			Sep 2023			Okt 2023			Nov 2023			Des 2023			
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Kegiatan Proposal Skripsi	■	■	■																
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■												
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi							■												
Pengumpulan Data								■	■	■	■								
Penelitian Naskah Skripsi												■	■	■	■				
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing																■	■	■	■
Penelitian dan Penyempurna n skripsi																		■	■
Ujian skripsi																			■

Sumber : Olahan Peneliti, 2023

### **3.4. Sumber Data**

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

#### **a. Sumber Data Primer**

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

#### **b. Sumber data sekunder**

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

### **3.5. Instrumen Penelitian**

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

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

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

mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

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

b. Wawancara

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

c. Dokumentasi

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

### 3.7 Teknik Analisis Data

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

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

1) Reduksi Data.

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

2) Penyajian Data.

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

3) Kesimpulan Dan Verifikasi.

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

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

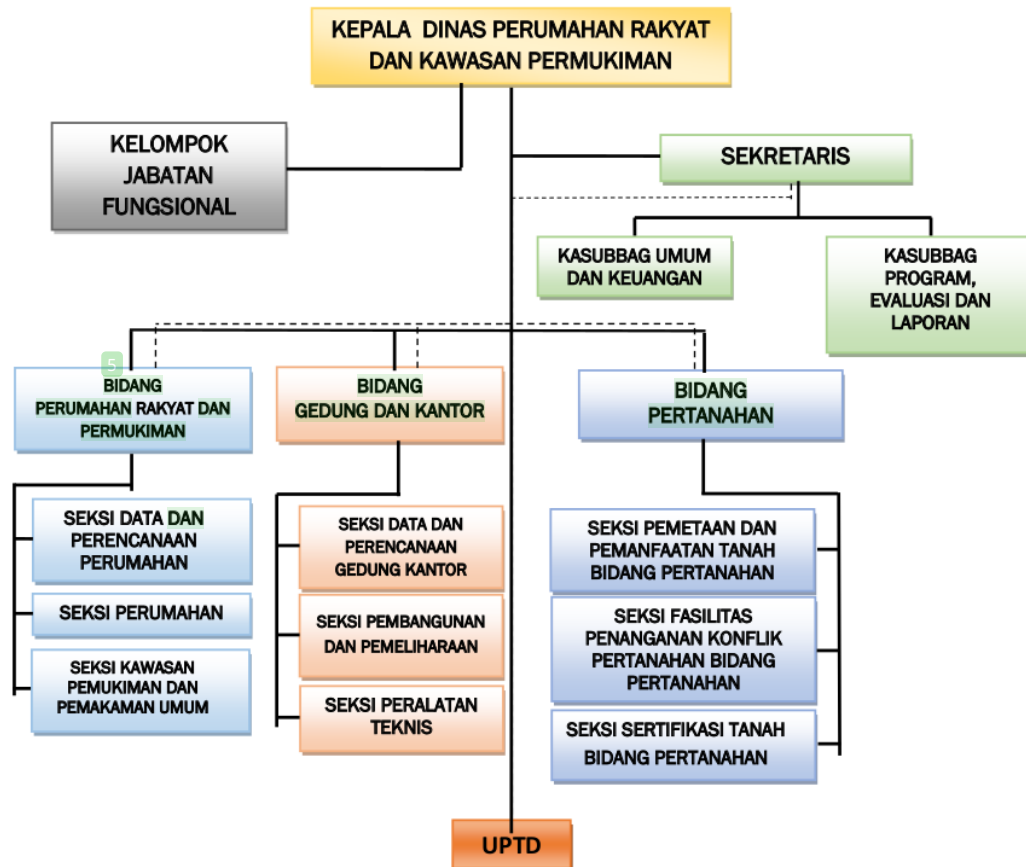
### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 5 DASAR HUKUM

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

## 4.1.1 Stuktur Organisasi

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI  
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN  
KABUPATEN NIAS UTARA**



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

##### **Visi**

1. Maju  
Kondisi Penyelenggaraan Pemerintah Pembangunan Daerah Dan Sosial Kemasyarakatan saat ini menuju perubahan yang lebih baik.
2. Sejahtera  
Terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat (sandang, papan, pangan). Pelayanan dasar Pendidikan dan kesehatan yang lebih baik
3. Berkeadilan  
Penyelenggaraan roda pemerintah yang mampu mendistribusikan kegiatan dan pembangunan prioritas secara merata, menghilangkan kesenjangan dan diskriminasi antar wilayah

##### **Misi**

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

#### **4.1.3 TUGAS POKOK DAN FUNGSI**

##### **Tugas Pokok:**

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

**Fungsi:**

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

**PROFIL PIMPINAN****1. Biodata**

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

Pangkat Terakhir : PEMBINA

NIP : 19821026 200112 1 001

**2. Riwayat Jabatan :**

- Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. Nias Utara dari September 2023 s/d sekarang
- Sekretaris Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. Nias Utara dari Desember 2021 s/d September 2023
- Kepala Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kab. Nias Utara dari 6 Januari 2020 s/d Desember 2021
- Kepala Bidang Prasarana, Sarana, dan Penyuluhan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara dari 18 Februari 2019 s/d 5 Januari 2020



- Kepala Bidang Cipta Karya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Nias Utara dari 27 Februari 2017 s/d 17 Februari 2019
- Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan dan Air Bersih Bidang Cipta Karya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Nias Utara dari 11 Januari 2017 s/d 26 Februari 2017
- Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan Permukiman Bidang Tata Kota Dinas Pekerjaan Umum Kab. Nias Utara dari 20 April 2015 s/d 10 Januari 2017
- Pelaksana Tugas Kepala Seksi Penyehatan Lingkungan dan Permukiman Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Utara dari 08 Agustus 2012 s/d April 19 April 2015
- Pelaksana Tugas Kepala Seksi Drainase pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Utara dari 28 Juli 2011 s/d 07 Agustus 2012

### **3. Pendidikan**

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

## **5. PROGRAM DAN KEGIATAN**

### **1. PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN/KOTA**

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

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

#### 4.2 Karakteristik Informan

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

**Tabel 4.1**  
**Nama – Nama Informan Penelitian**

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

Sumber : Dokumen Peneliti, 2023

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan**

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

Sumber : Dokumen Peneliti, 2023

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

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

a. Wawancara (*Interview*),

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

b. Dokumentasi

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

c. Observasi

Merupakan: Aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung dilokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

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

#### 4.3.1 Pendorong Inovatif

##### 1. Apa yang menjadi pendorong inovatif di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

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

Kepemimpinan yang inovatif harus dapat mewujudkan ide baru untuk meningkatkan kinerja di Suatu Organisasi. Menurut Tidd, Bessant, dan Pavitt dalam bukunya "Managing Innovation" 2016 menyebutkan bahwa inovasi adalah penerapan ide baru, proses, atau produk yang menghasilkan nilai ekonomis atau sosial. Mereka juga menekankan pentingnya manajemen inovasi untuk merangsang dan mengelola proses inovatif.

Menurut Peter Drucker, seorang pakar manajemen terkenal, menyatakan bahwa inovasi adalah salah satu kegiatan manajemen utama yang membedakan organisasi yang sukses dari yang tidak. Drucker menekankan pentingnya mengidentifikasi peluang baru dan menciptakan solusi yang efektif.

Pendorong inovatif di dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman Kabupaten Nias Barat, dalam Konteks kebijakan pemerintah, dan tuntutan masyarakat. Beberapa faktor umum yang dapat menjadi pendorong inovasi di bidang ini melibatkan:

##### 1. Ketidaksetaraan Perumahan

Ketidaksetaraan dalam akses terhadap perumahan yang layak masih menjadi masalah di banyak negara. Inovasi dapat muncul sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk menyediakan perumahan yang terjangkau dan berkualitas bagi semua lapisan masyarakat.

## 2. Teknologi dan Konstruksi Berkelanjutan

Pemanfaatan teknologi dalam desain dan konstruksi perumahan dapat menjadi pendorong inovasi. Penggunaan material yang ramah lingkungan, desain bangunan yang efisien energi, dan integrasi teknologi canggih seperti Internet of Things (IoT) untuk memonitor dan mengelola sumber daya dapat meningkatkan keberlanjutan kawasan permukiman.

## 3. Partisipasi Masyarakat

Inovasi dapat muncul melalui keterlibatan aktif masyarakat dalam proses perencanaan dan pengembangan kawasan permukiman. Dengan melibatkan penduduk setempat dalam pengambilan keputusan terkait perumahan dan permukiman, solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan nyata masyarakat dapat dihasilkan.

## 4. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan dan regulasi pemerintah dapat menjadi pendorong atau penghambat inovasi. Inisiatif pemerintah untuk mendorong sektor perumahan, memberikan insentif bagi pengembang yang mengadopsi praktek berkelanjutan, atau memberikan dukungan finansial kepada kelompok masyarakat tertentu dapat mendorong inovasi.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara bahwa yang menjadi pendorong inovatif di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara adalah komitmen terhadap pelayanan publik, kolaborasi dengan pihak-pihak eksternal dan respon terhadap tantangan local. Berikut hasil wawancara peneliti kepada informan yang mengatakan mengatakan bahwa:

*“yang menjadi pendorong inovatif di Dinas Perumahan Rakyat*

*dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara adalah:*

*Komitmen Terhadap Pelayanan Publik, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan mencari solusi inovatif untuk memenuhi kebutuhan perumahan<sup>2</sup> dan permukiman. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara aktif bekerja sama dengan sektor swasta, lembaga riset, atau pihak lain untuk mendukung ide-ide inovatif dalam perumahan dan pemukiman. Pemanfaatan Teknologi Bagaimana, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memanfaatkan teknologi terbaru dalam merancang dan mengelola perumahan dan permukiman yang terakhir Respons Terhadap Tantangan Lokal.”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat dalam hal perumahan dan permukiman. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara berupaya mencari solusi inovatif, berkolaborasi dengan sektor swasta, lembaga riset, dan pihak lain untuk mendukung ide-ide inovatif. Selain itu, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara juga menekankan pemanfaatan teknologi terbaru dalam merancang dan mengelola perumahan dan permukiman. Terakhir, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara menunjukkan respons terhadap tantangan lokal.

#### **4.3.2 Pembuatan Visi Inovatif**

##### **1. Bagaimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara berencana untuk melibatkan dan mengkomunikasikan visi inovatif ini kepada masyarakat?**

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

Pembuatan Visi Inovatif adalah proses merumuskan pandangan jangka panjang yang mencerminkan aspirasi dan tujuan organisasi atau

entitas tertentu, dengan penekanan khusus pada inovasi. Menurut Menurut Ellitian dan Anatan (2016), secara singkat inovasi diartikan sebagai “perubahan yang dilakukan dalam organisasi yang mencakup kreatifitas dalam menciptakan produk baru, jasa, ide, atau proses baik yang sudah ada dalam organisasi maupun berkembang dari luar organisasi.

Menurut Peter Senge 2015 Dalam perspektif pembelajaran organisasional, Senge menyatakan bahwa visi inovatif melibatkan kemampuan organisasi untuk menciptakan gambaran masa depan yang menginspirasi, menggerakkan, dan mendorong anggota organisasi untuk mencapai suatu potensi.

untuk menciptakan visi inovatif di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, dapat dilihat dari langkah-langkah berikut ini :

1. Keterlibatan Masyarakat  
Peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui partisipasi aktif dan inklusif dari masyarakat dalam perencanaan dan pengembangan perumahan.
2. Penggunaan Teknologi  
Pemanfaatan teknologi terkini dalam perencanaan, konstruksi, dan manajemen pemukiman untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan.
3. Ketahanan Bencana  
Integrasi strategi mitigasi bencana dan peningkatan ketahanan wilayah terhadap bencana alam dalam perencanaan dan pengembangan perumahan.
4. Pengelolaan Sumber Daya  
Pengelolaan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan untuk mendukung keberlanjutan lingkungan hidup dan ekosistem setempat.
5. Aksesibilitas dan Mobilitas  
Peningkatan aksesibilitas dan mobilitas penduduk dengan memperbaiki infrastruktur transportasi dan konektivitas antarwilayah.
6. Pengembangan Ekonomi Lokal  
Mendorong pengembangan ekonomi lokal melalui pembangunan perumahan dan pemukiman yang mendukung keberlanjutan ekonomi lokal.
7. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal  
Memperkuat kerja sama dengan pihak eksternal, seperti sektor swasta, lembaga akademis, dan organisasi non-pemerintah untuk mendukung inovasi dan pembiayaan proyek.



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

*“dalam pembuatan visi Inovatif Kami telah merancang strategi komunikasi yang inklusif. Ini mencakup penerapan teknologi informasi, seperti situs web dan media sosial, untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Selain itu, kami akan mengadakan pertemuan rutin, lokakarya, dan pertemuan terbuka untuk memastikan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.”*

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

*“Dalam upaya mewujudkan visi inovatif kami, kami telah mengembangkan strategi komunikasi yang inklusif, termasuk penerapan teknologi informasi seperti situs web dan media sosial untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Kami juga berkomitmen untuk mengadakan pertemuan rutin, lokakarya, dan pertemuan terbuka guna memastikan partisipasi aktif masyarakat dalam setiap tahap proses pengambilan keputusan.”*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Dalam rangka menciptakan visi inovatif, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara telah merancang strategi komunikasi inklusif yang melibatkan penerapan teknologi informasi, seperti situs web dan media sosial, untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat. Selain itu, mereka juga berkomitmen untuk mengadakan pertemuan

rutin, lokakarya, dan pertemuan terbuka guna memastikan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan.

### 4.3.3 Pengembangan Rencana Inovatif

#### 1. Bagaimana rencana inovatif ini diharapkan dapat membentuk budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja?

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

Rencana inovatif<sup>2</sup> menggambarkan suatu rencana yang didesain dengan menggunakan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Pendekatan inovatif seringkali diterapkan untuk menanggapi tantangan atau masalah dengan cara yang lebih efektif atau untuk memanfaatkan peluang-peluang baru yang akan muncul. Menurut

Rencana inovatif ini didesain untuk menciptakan transformasi budaya organisasi melalui penerapan langkah-langkah konkret, seperti mengintegrasikan pelatihan inovasi secara berkala, mendirikan forum kreatif untuk kolaborasi lintas tim, dan mendorong penggunaan platform digital untuk berbagi ide. Dengan demikian, diharapkan akan terbentuk sebuah lingkungan di mana kreativitas dan risiko dihargai, mendorong karyawan untuk berpikir out-of-the-box dan mengadopsi pendekatan inovatif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari mereka.

Langkah-langkah ini bertujuan untuk mengubah mindset karyawan, dari yang tradisional menjadi proaktif dalam mencari solusi baru. Melalui pendekatan ini, diharapkan budaya organisasi dapat berkembang menjadi suportif terhadap perubahan dan peningkatan kinerja, karena karyawan akan merasa didukung untuk mengusulkan dan menerapkan ide-ide inovatif tanpa takut akan hukuman atau ketidakpastian.

Pentingnya pemantauan terhadap implementasi rencana ini juga

ditekankan, dengan memastikan adanya mekanisme umpan balik yang terbuka dan transparan. Dengan demikian, budaya organisasi yang mendukung inovasi dapat tumbuh dan berkembang seiring waktu, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki peran aktif dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

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

*“Rencana inovatif kami dirancang untuk menciptakan budaya di mana kreativitas dan pemikiran baru dihargai. Melalui pengembangan inisiatif-inisiatif inovatif, kami berharap dapat mengubah cara kita berpikir dan bekerja. Dengan mendorong partisipasi aktif dari semua tingkatan, kami berupaya membentuk budaya di mana setiap anggota merasa memiliki peran dalam proses perubahan. Ini akan membantu menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan yang terus berkembang di sektor perumahan dan permukiman.”*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada bapak Aferli Hulu, S.E Sebagai Inorman Pendukung dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Rencana revolusioner kami dirancang untuk membangun atmosfer di mana setiap bentuk kreativitas dan gagasan baru diberi nilai tinggi. Melalui pelaksanaan serangkaian inisiatif inovatif, kami bermaksud mengubah paradigma dan gaya kerja kita. Dengan mendorong partisipasi proaktif dari seluruh lapisan, upaya kami bertujuan membentuk suatu budaya di mana setiap individu merasa memiliki peran yang signifikan dalam proses transformasi. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang fleksibel dan tanggap terhadap*

*dinamika yang terus berkembang di sektor perumahan dan pemukiman."*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa rencana inovatif yang dirancang memiliki tujuan untuk menciptakan budaya di mana kreativitas dan pemikiran baru dihargai. Dengan mengembangkan inisiatif-inisiatif inovatif, tujuannya adalah untuk mengubah cara berpikir dan bekerja dalam organisasi tersebut. Melalui partisipasi aktif dari semua tingkatan, mereka berusaha membentuk budaya di mana setiap anggota merasa memiliki peran dalam proses perubahan. Hal ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang adaptif dan responsif terhadap tuntutan yang terus berkembang di sektor perumahan dan permukiman. Keseluruhannya, fokusnya pada inovasi, partisipasi aktif, dan perubahan budaya untuk mencapai lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan yang berkembang.

#### 4.3.4 Pengelolaan Resiko

##### 1. Bagaimana Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mengelola resiko dalam konteks kepemimpinan inovatif?

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

Dalam konteks kepemimpinan inovatif, mengelola risiko menjadi elemen kunci untuk mencapai keberhasilan. Pemimpin inovatif harus mampu memahami bahwa inovasi selalu melibatkan ketidakpastian, dan oleh karena itu, mereka perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dan responsif terhadap risiko. Pertama, pemimpin perlu mengidentifikasi dengan jelas potensi risiko yang terkait dengan inovasi, termasuk risiko teknis, pasar, dan organisasional. Setelah identifikasi dilakukan, langkah berikutnya adalah merancang strategi mitigasi risiko yang efektif.

Pemimpin harus membangun budaya organisasional yang mendukung eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan. Dalam menjalankan inovasi, tidak semua percobaan akan berhasil, namun kegagalan dapat menjadi sumber belajar yang berharga. Oleh karena itu, pemimpin perlu mendorong keterbukaan terhadap pembelajaran dari kesalahan dan memastikan bahwa tim merasa nyaman untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan.

Selain itu, pemimpin inovatif perlu memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga mereka dapat mengatasi perubahan yang tidak terduga dan menyesuaikan strategi inovasi mereka sesuai dengan perubahan kondisi eksternal atau internal. Ini melibatkan pemantauan terus-menerus terhadap lingkungan bisnis dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengurangi dampak risiko yang mungkin timbul.

Penting juga bagi pemimpin inovatif untuk membangun jaringan kemitraan yang kuat dengan pihak eksternal, seperti mitra bisnis, lembaga riset, atau start-up. Kemitraan ini dapat membantu dalam mengatasi risiko melalui berbagi sumber daya, pengetahuan, dan akses terhadap pasar yang lebih luas.

Dalam esensi, kesuksesan kepemimpinan inovatif tidak hanya terletak pada kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan inovasi, tetapi juga pada kemampuan untuk mengelola risiko dengan bijak, belajar dari pengalaman, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.

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

*“Dalam mengelola resiko, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mengadopsi pendekatan yang berfokus pada identifikasi, evaluasi, dan mitigasi resiko. Kita*

*memahami bahwa inovasi selalu melibatkan sejumlah resiko, dan oleh karena itu, kami memiliki mekanisme untuk mengidentifikasi potensi resiko sejak awal. Kami juga melakukan evaluasi resiko secara terus-menerus untuk memahami dampak dan probabilitasnya. Mitigasi dilakukan dengan mengembangkan rencana tindakan yang proaktif untuk mengurangi dampak resiko dan memastikan kelancaran pelaksanaan inovasi.”*

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

*“Dalam manajemen resiko, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mengusung pendekatan yang menekankan pada pengenalan, penilaian, dan penanggulangan resiko. Kami menyadari bahwa inovasi selalu melibatkan sejumlah resiko, oleh karena itu, kami telah mengimplementasikan mekanisme untuk mengidentifikasi potensi resiko sejak awal. Selain itu, kami secara kontinu mengevaluasi resiko untuk memahami dampak dan probabilitasnya. Upaya mitigasi dilakukan dengan merancang rencana tindakan proaktif guna mengurangi dampak resiko dan memastikan kelancaran pelaksanaan inovasi.”*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memiliki pendekatan yang terstruktur dalam mengelola resiko. Mereka fokus pada identifikasi, evaluasi, dan mitigasi resiko dalam konteks inovasi. Langkah-langkah konkret termasuk mengidentifikasi potensi resiko sejak awal, melakukan evaluasi secara terus-menerus terhadap dampak dan probabilitasnya, serta mengembangkan rencana tindakan proaktif untuk mengurangi dampak resiko dan memastikan kelancaran pelaksanaan inovasi. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran akan kompleksitas inovasi dan upaya untuk mengelolanya secara efektif.

#### 4.3.5 Komitmen terhadap Tujuan Bersama

##### 1. Bagaimana Bapak melihat peran komitmen personal dalam mencapai tujuan bersama dan membentuk daya organisasi yang efektif di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara

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

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, komitmen terhadap tujuan bersama menjadi kunci utama dalam membentuk daya organisasi yang tangguh dan efektif. Karyawan diharapkan memiliki pemahaman mendalam terhadap visi dan misi organisasi, yaitu penyediaan perumahan yang layak dan pengembangan kawasan permukiman yang berkelanjutan. Mereka perlu memahami peran penting Dinas ini dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan perumahan yang terjangkau dan berkelanjutan.

Komitmen terhadap tujuan bersama ini mencakup kesediaan untuk bekerja secara kolaboratif dalam mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh Dinas. Karyawan harus memahami bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambilnya akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penguatan komunikasi internal perlu ditekankan guna memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang seragam mengenai tujuan bersama tersebut.

Selain itu, jawaban terhadap komitmen terhadap tujuan bersama juga melibatkan keberlanjutan dan kepatuhan terhadap kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh Dinas. Penerapan kebijakan ini harus dilakukan dengan penuh integritas dan tanggung jawab, mengingat dampaknya terhadap kualitas perumahan dan kawasan



permukiman. Kedisiplinan dalam menjalankan prosedur-prosedur operasional standar menjadi bagian integral dari komitmen ini.

<sup>12</sup> Dengan adanya komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara akan memiliki daya organisasi yang handal. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi, kreativitas, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Melalui upaya bersama ini, Dinas dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung kebutuhan perumahan masyarakat dan mengembangkan kawasan permukiman yang berkelanjutan di Kabupaten Nias Utara.

<sup>2</sup> Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Saya percaya bahwa sebagai pemimpin, komitmen personal saya menjadi landasan untuk menginspirasi tim. Saya berkomitmen untuk menjadi teladan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya. Selain itu, saya akan aktif mendukung dan membimbing anggota tim, memastikan bahwa setiap orang merasa termotivasi dan berkontribusi secara maksimal. Komitmen personal saya terhadap visi dan misi organisasi menjadi pendorong utama dalam upaya kita mencapai tujuan bersama”.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemimpin menyatakan bahwa komitmen personalnya menjadi dasar untuk menginspirasi tim. Dia berkomitmen untuk menjadi teladan, menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik, serta aktif mendukung dan membimbing anggota tim. Pemimpin ini juga menegaskan bahwa komitmennya terhadap visi dan misi organisasi menjadi motivasi utama dalam



mencapai tujuan bersama. Keseluruhannya, pemimpin ini menunjukkan dedikasi pribadi dan fokusnya pada keberhasilan kolektif tim serta pencapaian tujuan organisasi.

#### 4.3.6 Komunikasi Terbuka

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

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

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

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

Komunikasi terbuka dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara merupakan fondasi utama untuk meningkatkan kinerja dan membangun daya organisasi yang kuat. Dalam konteks ini, komunikasi terbuka melibatkan pertukaran informasi secara jelas dan transparan antara semua tingkatan organisasi, mulai dari pimpinan hingga staf lapangan. Dengan adanya komunikasi terbuka, setiap anggota organisasi dapat memahami tujuan bersama, tugas masing-masing, dan perkembangan

proyek dengan lebih baik.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **4.3.7 Kerja Sama Tim**

##### **1. Bagaimana Anda mendefinisikan kerja sama tim dalam konteks pekerjaan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara**

(Wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala

Dinas Perumahan dan Kawasan permukiman Kabupaten Nias Utara, Pada hari Senin, 13 November 2023)

Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018) teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Kerja sama tim memainkan peran yang krusial dalam membentuk daya organisasi yang tangguh dan meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Pertama-tama, melalui kerja sama tim, anggota tim dapat menggabungkan keahlian dan pengalaman mereka untuk menciptakan solusi yang holistik terhadap permasalahan kompleks di bidang perumahan dan permukiman. Dengan demikian, integrasi berbagai perspektif dapat meningkatkan pemahaman mendalam terhadap tantangan yang dihadapi dan merumuskan langkah-langkah strategis yang tepat.

Selain itu, kerja sama tim memungkinkan adanya distribusi tugas yang efektif. Setiap anggota tim dapat fokus pada area keahlian masing-masing, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, hal ini dapat membantu dalam perencanaan, pemantauan, dan evaluasi program-program perumahan serta pengembangan kawasan permukiman.

Selanjutnya, atmosfer kerja yang positif dan kolaboratif dalam tim dapat memberikan dorongan motivasi bagi setiap anggota tim. Dalam konteks organisasi seperti Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, kebersamaan dan dukungan antaranggota tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, mendorong inovasi, dan meningkatkan semangat untuk mencapai tujuan bersama.

Kerja sama tim juga memainkan peran penting dalam membangun komunikasi yang efektif di antara anggota organisasi. Dengan saling berbagi informasi, ide, dan umpan balik, tim dapat mengurangi risiko miskomunikasi dan meningkatkan pemahaman bersama. Hal ini sangat krusial dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, di mana koordinasi yang baik antarunit dan divisi dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.

Terakhir, kerja sama tim menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan responsif. Anggota tim dapat merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai visi dan misi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Dengan demikian, kerja sama tim bukan hanya sekadar alat untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga fondasi untuk membangun organisasi yang adaptif dan berkelanjutan.

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

*“Kerja sama tim di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara adalah kolaborasi sinergis antaranggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan sharing ide, penyelesaian masalah bersama, dan dukungan saling*

*membantu untuk mengoptimalkan kinerja dalam rangka mewujudkan keberhasilan proyek-proyek perumahan dan pemukiman”.*

Kemudian peneliti melanjutkan wawancara dengan pertanyaan yang sama kepada bapak Aferli Hulu, S.E Sebagai Inorman Pendukung dimana beliau mengatakan bahwa:

*"Kerja sama tim di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara merupakan upaya kolaboratif yang harmonis antaranggota tim dengan tujuan mencapai kesuksesan bersama. Ini mencakup berbagi ide, menyelesaikan masalah bersama, dan memberikan dukungan saling membantu guna meningkatkan kinerja secara optimal dalam pelaksanaan proyek-proyek perumahan dan pemukiman."*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kerja sama tim di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara merupakan kolaborasi sinergis yang melibatkan anggota tim bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Proses ini mencakup pertukaran ide, penyelesaian masalah bersama, dan saling dukung-mendukung untuk meningkatkan kinerja tim dalam merealisasikan keberhasilan proyek-proyek perumahan dan pemukiman.

#### **4.3.8 Inovasi dan Perubahan**

##### **1. Bagaimana inovasi dan perubahan diintegrasikan dalam pembentukan budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara**

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

Menurut Schumpeter, 2016 mengartikan inovasi sebagai transformasi mendasar dalam penyatuan sumber daya. Baginya,

inovasi terwujud saat pelaku bisnis menciptakan atau menggabungkan elemen produksi baru guna menghasilkan nilai tambah serta mendorong pertumbuhan ekonomi.

Inovasi dan perubahan memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk daya organisasi, terutama di sektor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Upaya untuk meningkatkan kinerja dalam konteks ini memerlukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan, tuntutan masyarakat, dan perkembangan teknologi. Salah satu inovasi yang dapat diadopsi adalah penerapan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan data perumahan dan permukiman.

Inovasi dapat pula dilakukan melalui strategi pembangunan berkelanjutan, seperti penggunaan material ramah lingkungan atau penerapan desain arsitektur yang hemat energi. Selain itu, keberlanjutan juga dapat ditingkatkan melalui pemberdayaan masyarakat lokal dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait pembangunan perumahan. Dengan melibatkan masyarakat, dapat tercipta solusi yang lebih sesuai dengan kebutuhan lokal, sehingga proyek pembangunan memiliki dampak positif yang berkelanjutan.

Aspek manajemen sumber daya manusia juga perlu mendapatkan perhatian. Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam kaitannya dengan teknologi baru dan praktik terbaik dalam pengelolaan perumahan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan zaman. Selain itu, membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan adalah kunci keberhasilan dalam menciptakan lingkungan yang dinamis dan responsif terhadap perubahan.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, kolaborasi antara pihak pemerintah, swasta, dan masyarakat dapat menjadi motor penggerak inovasi. Keterlibatan



sektor swasta dapat membawa inovasi teknologi dan keuangan, sementara partisipasi masyarakat dapat memberikan wawasan lokal yang kaya dan dukungan nyata. Pemerintah sebagai penyelenggara dapat memfasilitasi kemitraan ini melalui kebijakan yang mendukung dan insentif yang mendorong inovasi di sektor perumahan.

Sebagai langkah strategis, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat membentuk pusat inovasi atau laboratorium perumahan yang berfungsi sebagai wadah untuk menguji dan mengembangkan solusi inovatif. Pusat ini dapat menjadi tempat kolaborasi antara pemerintah, lembaga riset, dan sektor swasta untuk menciptakan solusi yang lebih efektif dan efisien dalam mengatasi tantangan perumahan dan permukiman.

Dengan menerapkan inovasi dan perubahan ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan daya organisasinya, menciptakan keberlanjutan dalam pembangunan, dan secara keseluruhan, meningkatkan kinerja mereka dalam menyediakan fasilitas perumahan yang berkualitas dan berkelanjutan untuk masyarakat.

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

*“Kami memahami bahwa inovasi tidak hanya tentang menciptakan ide baru, tetapi juga tentang bagaimana ide-ide tersebut dapat diimplementasikan dan menjadi bagian dari rutinitas sehari-hari. Oleh karena itu, kami aktif dalam membangun budaya yang mendukung eksperimen, menerima kegagalan sebagai bagian dari proses, dan belajar dari pengalaman. Kami memastikan bahwa setiap anggota organisasi merasa nyaman berbagi ide, berkolaborasi, dan terbuka terhadap perubahan yang diperlukan demi peningkatan kinerja secara berkelanjutan”.*



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

*“Kami mengerti bahwa inovasi tidak sekadar tentang pembuatan ide-ide baru, melainkan juga mengenai cara mewujudkan ide-ide tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Untuk itu, kami secara aktif berupaya membangun budaya yang mendukung percobaan, menganggap kegagalan sebagai bagian dari proses, dan menarik pelajaran dari pengalaman. Kami menjamin bahwa setiap anggota organisasi merasa nyaman untuk berbagi ide, berkolaborasi, dan terbuka terhadap perubahan yang diperlukan demi peningkatan kinerja yang berkelanjutan”.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan kedua bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa organisasi tersebut memiliki pemahaman yang kuat tentang inovasi. Mereka menganggap inovasi bukan hanya sebatas menciptakan ide-ide baru, tetapi juga tentang mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari. Organisasi tersebut aktif membangun budaya yang mendukung percobaan, melihat kegagalan sebagai bagian dari proses, dan belajar dari pengalaman. Mereka menekankan pentingnya menciptakan lingkungan di mana setiap anggota merasa nyaman untuk berbagi ide, berkolaborasi, dan terbuka terhadap perubahan demi peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

#### 4.3.9 Kualitas

##### 1. Menurut Bapak apa tantangan utama yang dihadapi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dalam mencapai kualitas yang diinginkan.

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

Kualitas dalam membentuk daya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Aspek kualitas mencakup beberapa dimensi yang harus diperhatikan secara cermat. Pertama-tama, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan fondasi utama dalam membangun keberlanjutan organisasi. Pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, dan pembinaan sikap profesionalisme akan memberikan dorongan positif terhadap efektivitas kinerja di dalam dinas tersebut.

Selain itu, integritas dan transparansi dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan kebijakan adalah kunci utama untuk membangun kepercayaan masyarakat dan pihak terkait. Dinas tersebut harus menjunjung tinggi standar etika dan tata kelola yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan menciptakan iklim kerja yang sehat di internal organisasi.

Penerapan teknologi informasi juga menjadi aspek kualitas yang tidak dapat diabaikan. Integrasi sistem informasi yang efisien dapat membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan data, pemantauan proyek, serta penyusunan kebijakan. Dengan mengadopsi teknologi terkini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat memastikan bahwa mereka selalu berada di garis terdepan dalam memberikan layanan yang responsif dan relevan.

Selanjutnya, kolaborasi yang baik dengan pihak terkait seperti pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta juga perlu diperkuat. Kerjasama yang solid dapat memperluas jangkauan program dan proyek yang dilaksanakan oleh Dinas tersebut, sekaligus meningkatkan pertukaran informasi dan sumber daya.

Terakhir, evaluasi secara berkala terhadap kinerja organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran yang ditetapkan tercapai. Mekanisme pengukuran kinerja yang baik akan membantu Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan, mengadaptasi diri terhadap perubahan lingkungan, serta memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat dan pembangunan daerah.

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

*“Salah satu tantangan utama yang dihadapi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara adalah keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal anggaran maupun tenaga kerja. Hal ini dapat menghambat implementasi proyek-proyek perumahan yang berkualitas tinggi dan memperlambat pemeliharaan infrastruktur yang sudah ada. Selain itu, koordinasi yang kurang efektif antarstakeholder juga dapat menjadi kendala dalam mencapai kualitas yang diinginkan.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara menghadapi tantangan utama, yaitu keterbatasan sumber daya, baik anggaran maupun tenaga kerja. Tantangan ini dapat menghambat implementasi proyek-proyek perumahan berkualitas tinggi dan memperlambat pemeliharaan infrastruktur yang sudah ada. Selain itu, koordinasi yang kurang efektif antarstakeholder juga menjadi kendala dalam mencapai kualitas yang diinginkan.

#### 4.3.10 Kuantitas

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

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

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

Selain itu, kuantitas anggaran yang mencukupi juga menjadi landasan penting bagi daya organisasi. Dengan memiliki alokasi dana yang memadai, Dinas dapat melaksanakan proyek-proyek pembangunan perumahan dengan lebih efisien, termasuk pengadaan lahan, pembangunan infrastruktur, dan pemberian bantuan kepada masyarakat. Kuantitas anggaran yang memadai juga memungkinkan Dinas untuk melakukan pemeliharaan dan perawatan terhadap infrastruktur perumahan yang sudah ada, menjaga kualitas dan daya tahan bangunan.

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

Pentingnya kuantitas juga tercermin dalam sarana dan prasarana. Kuantitas lahan yang tersedia untuk pembangunan perumahan, jumlah

unit rumah yang dapat disediakan, dan kapasitas infrastruktur pendukung seperti jalan, air bersih, dan listrik merupakan faktor kunci dalam membentuk daya organisasi yang tangguh. Dengan memiliki kuantitas yang memadai, Dinas dapat memastikan bahwa kebutuhan perumahan masyarakat dapat terpenuhi secara optimal.

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

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

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

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Bahwa organisasi atau tim tersebut memiliki rencana strategis untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan mereka. Langkah-langkah yang akan diambil melibatkan penguatan kerja sama dengan pihak terkait, seperti pemerintah desa dan stakeholder lainnya, guna memastikan kelancaran proyek-proyek perumahan. Selain itu, mereka juga berencana untuk meningkatkan

kapasitas internal tim melalui pelatihan dan pengembangan karyawan. Keseluruhan, fokus utama dari rencana ini adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui upaya kolaborasi eksternal dan peningkatan kapabilitas internal.

#### 4.3.11 Efektivitas

##### 1. Apakah ada inisiatif atau program tertentu yang telah diimplementasikan untuk meningkatkan efektivitas jawaban di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara?

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

Menurut Ravianto, 2015 Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan suatu tindakan, sejauh mana seseorang mampu mencapai hasil yang diinginkan melalui pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, ketika suatu tugas dapat diselesaikan sesuai dengan rencana awal dengan baik, termasuk dalam hal waktu, biaya, dan kualitas, maka dapat dianggap sebagai pencapaian yang efektif.

Menurut Gibson, 20216 Efektivitas merujuk pada penilaian yang dilakukan terkait dengan pencapaian individu, kelompok, dan organisasi. Semakin mendekati pencapaian yang diharapkan atau standar tertentu, semakin dianggap efektif kinerja mereka.

Efektivitas dalam membentuk daya organisasi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja suatu instansi pemerintahan, termasuk Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Daya organisasi mencakup kualitas sumber daya manusia, struktur organisasi, dan sistem manajemen yang saling terkait untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu aspek penting adalah perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan karyawan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas di bidang

perumahan dan permukiman.

Struktur organisasi yang efektif juga menjadi faktor penentu keberhasilan. Dengan memiliki hierarki yang jelas, pembagian tugas dan tanggung jawab yang terukur, serta mekanisme komunikasi yang lancar, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya. Sistem manajemen yang terintegrasi juga perlu diterapkan, termasuk penggunaan teknologi informasi untuk mempermudah pengelolaan data dan informasi yang diperlukan dalam mengambil keputusan.

Selain itu, upaya dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama perlu diperhatikan. Keterlibatan semua anggota organisasi dalam pembuatan keputusan, promosi kolaborasi, dan peningkatan komunikasi antarunit dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penerapan sistem pengukuran kinerja dan evaluasi secara berkala juga menjadi bagian integral dari upaya meningkatkan efektivitas. Dengan memonitor pencapaian target dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dapat merespons dinamika lingkungan dengan lebih adaptif dan responsif.

Dalam konteks Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, efektivitas dalam membentuk daya organisasi dapat menghasilkan peningkatan dalam perencanaan dan pelaksanaan program perumahan serta peningkatan kualitas permukiman. Melalui langkah-langkah tersebut, Dinas ini dapat lebih efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, memastikan pembangunan perumahan yang berkelanjutan, dan berkontribusi positif terhadap pembangunan wilayah Kabupaten Nias Utara secara keseluruhan.

Hasil wawancara kepada Bapak Arisman Hulu, S.E.,M.M sebagai Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman



Kabupaten Nias Utara (Pada hari Senin, 13 November 2023), bertempat di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dimana beliau mengatakan bahwa:

*“Ya, kami telah melaksanakan beberapa inisiatif. Salah satunya adalah penerapan sistem manajemen pengaduan yang terintegrasi, yang memungkinkan kami untuk merespons pertanyaan atau keluhan dengan cepat dan sistematis. Kami juga mengadakan workshop dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal dan komunikasi tim kami”.*

Berdasarkan jawaban yang disampaikan bapak informan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan Bahwa Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara atau tim telah melakukan beberapa inisiatif untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan mereka. Salah satu inisiatif tersebut mencakup penerapan sistem manajemen pengaduan terintegrasi, yang membantu mereka merespons pertanyaan atau keluhan dengan cepat dan sistematis. Selain itu, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias juga mengadakan workshop dan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal dan komunikasi tim. Dengan demikian, upaya ini dapat dianggap sebagai langkah-langkah positif dalam meningkatkan kinerja dan pengalaman.

#### **4.4 Analisis Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pola Kepemimpinan yang Inovatif pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara**

Pola kepemimpinan yang inovatif dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara merupakan suatu pendekatan yang penting untuk menghadapi tantangan dan tuntutan zaman. Kepemimpinan inovatif pada tingkat ini perlu mengintegrasikan elemen-elemen kreatif dan solutif guna memberikan respon yang efektif terhadap permasalahan perumahan dan permukiman. Salah satu aspek



kunci dalam pola kepemimpinan inovatif adalah kemampuan untuk mendorong dan memberdayakan tim kerja agar berkontribusi secara kreatif dalam merumuskan solusi perumahan yang berkelanjutan.

Dalam konteks ini, pemimpin harus memiliki kemampuan visi yang jelas terkait dengan pengembangan perumahan dan pemukiman. Visi ini harus mencakup aspek-aspek inovatif, seperti penerapan teknologi terkini dalam perencanaan kota, penggunaan material ramah lingkungan, dan strategi pembangunan yang berfokus pada keberlanjutan. Pemimpin juga perlu memastikan bahwa timnya memiliki akses terhadap pengetahuan dan sumber daya yang diperlukan untuk merancang dan melaksanakan solusi inovatif.

Kemampuan berkomunikasi dengan berbagai pemangku kepentingan juga menjadi kunci dalam pola kepemimpinan inovatif. Pemimpin perlu membuka ruang partisipasi bagi masyarakat setempat, pihak swasta, dan pemerintah daerah untuk berkolaborasi dalam merancang dan melaksanakan program perumahan. Keterlibatan aktif ini tidak hanya menciptakan solusi yang lebih holistik, tetapi juga memperkuat dukungan dan penerimaan masyarakat terhadap kebijakan perumahan yang diusulkan.

Selain itu, keberhasilan pola kepemimpinan inovatif dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara juga terkait dengan pengelolaan risiko. Pemimpin harus memiliki keterampilan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko-risiko yang mungkin muncul selama implementasi proyek perumahan. Ini termasuk pemahaman mendalam tentang peraturan perumahan, dinamika pasar properti, serta kemampuan untuk merancang strategi yang adaptif terhadap perubahan kondisi eksternal.

Terakhir, penting bagi pemimpin dalam konteks ini untuk selalu membuka diri terhadap pembelajaran dan inovasi berkelanjutan. Pemimpin yang inovatif harus mendorong budaya organisasi yang mendukung

eksperimen dan pembelajaran dari kegagalan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang dan diterapkan dengan cepat, memungkinkan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara untuk tetap relevan dan adaptif di tengah perubahan yang terus-menerus.

#### 4.4.2 <sup>12</sup> **Budaya Organisasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara**

Budaya organisasi dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja. Pertama-tama, terdapat semangat kolaborasi yang kuat di antara anggota organisasi, di mana setiap individu dihargai dan diakui sebagai bagian integral dari tim. Kebersamaan ini tercermin dalam upaya bersama untuk mencapai tujuan bersama terkait perumahan rakyat dan kawasan permukiman.

Selain itu, transparansi menjadi pilar utama dalam budaya organisasi. Informasi terkini dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan perumahan dan permukiman disampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman yang merata dan menghindari ketidakjelasan yang dapat menghambat kinerja.

Budaya inovasi juga menjadi aspek krusial dalam Dinpera dan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Anggota organisasi didorong untuk berpikir kreatif dan menciptakan solusi inovatif untuk mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dalam bidang perumahan dan permukiman. Inovasi dihargai sebagai kunci untuk terus beradaptasi dengan dinamika lingkungan.

Selain itu, nilai integritas dan etika profesional terlihat sebagai fondasi utama dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Anggota organisasi diharapkan untuk bertindak dengan jujur, adil, dan sesuai dengan norma-

norma moral yang berlaku. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman.

Dalam upaya menciptakan lingkungan yang inklusif, dinamis, dan proaktif, budaya organisasi Dinpera dan Permukiman Kabupaten Nias Utara juga menekankan pada pengembangan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan. Pelatihan dan pendidikan diberikan secara teratur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggota organisasi sehingga mereka dapat tetap relevan dalam menghadapi perubahan yang terus-menerus.

#### 4.4.3 Kinerja pegawai pada <sup>5</sup> Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memiliki peran penting dalam mengelola dan mengembangkan perumahan serta permukiman di wilayahnya. Kinerja pegawai di lembaga ini menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut. Salah satu indikator kinerja yang dapat diobservasi adalah responsivitas pegawai terhadap kebutuhan masyarakat terkait perumahan dan permukiman.

Pertama-tama, perlu ditekankan bahwa pegawai Dinas tersebut diharapkan memiliki pemahaman yang mendalam mengenai kebijakan perumahan dan kawasan permukiman, serta mampu mengaplikasikannya secara efektif. Pegawai yang terampil dalam mengelola perijinan, pemetaan wilayah, dan pembebasan lahan akan memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan perumahan dan permukiman di Kabupaten Nias Utara.

Selain itu, penting juga untuk memperhatikan aspek pelayanan publik. Kinerja pegawai dapat diukur dari seberapa baik mereka memberikan pelayanan kepada masyarakat, mulai dari proses pengajuan

perizinan hingga penyelesaian masalah terkait perumahan. Kemampuan komunikasi yang baik, kecepatan dalam menanggapi keluhan, dan kejelasan informasi yang disampaikan kepada masyarakat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Aspek lain yang tak kalah penting adalah inovasi dan pengembangan. Pegawai yang proaktif dalam mencari solusi baru untuk meningkatkan efisiensi proses kerja, mengurangi birokrasi, dan meningkatkan kualitas perumahan akan mendukung kemajuan Dinas tersebut. Penerapan teknologi informasi dan manajemen data modern juga dapat menjadi tolak ukur kinerja pegawai dalam menjawab tantangan zaman.

Selanjutnya, integritas dan etika profesional menjadi fondasi yang tidak bisa diabaikan. Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara diharapkan menjunjung tinggi integritas dalam setiap aspek pekerjaannya. Kejujuran, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya dan keuangan menjadi landasan untuk membangun kepercayaan masyarakat.

Dalam konteks pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai juga memiliki peran besar. Program pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan di bidang perumahan dan permukiman dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

1. pola kepemimpinan inovatif dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara menjadi kunci untuk mengatasi tantangan zaman. Kepemimpinan tersebut harus mengintegrasikan kreativitas, solutif, dan visi yang jelas terkait dengan pengembangan perumahan berkelanjutan. Pemimpin juga perlu memastikan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan, mengelola risiko proyek perumahan, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan. Ini akan memungkinkan adaptabilitas dan relevansi dalam menghadapi perubahan yang terus-menerus.
2. Dalam Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, budaya organisasi mencerminkan semangat kolaborasi, transparansi, inovasi, integritas, dan pembelajaran berkelanjutan. Anggota organisasi bekerja sama dengan semangat untuk mencapai tujuan bersama, informasi disampaikan dengan jelas, inovasi dihargai sebagai kunci adaptasi, nilai integritas dan etika profesional menjadi fondasi, dan penekanan diberikan pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Ini menciptakan lingkungan kerja inklusif, dinamis, proaktif, dan membangun kepercayaan masyarakat terhadap kinerja organisasi.
3. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara memiliki peran krusial dalam mengelola perumahan dan permukiman. Kinerja pegawai menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan tersebut, dengan fokus pada pemahaman kebijakan, keterampilan teknis, pelayanan publik yang baik, inovasi, integritas,

dan pengembangan kompetensi. Keberhasilan dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara ini juga ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam menjawab tantangan zaman melalui penerapan teknologi informasi dan manajemen data modern. Pelatihan dan pengembangan kompetensi juga diperlukan untuk mendukung pengembangan karir pegawai di bidang perumahan dan permukiman.

## 5.2 Saran

1. Untuk mencapai keberhasilan dalam menghadapi tantangan zaman di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, disarankan agar pola kepemimpinan inovatif diadopsi sebagai kunci utama. Kepemimpinan harus menggabungkan kreativitas, pendekatan solutif, dan visi yang jelas terkait dengan pengembangan perumahan berkelanjutan. Pemimpin perlu secara aktif melibatkan berbagai pemangku kepentingan, mengelola risiko proyek perumahan dengan cermat, dan menciptakan budaya organisasi yang mendorong eksperimen dan pembelajaran berkelanjutan. Penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki fleksibilitas dan relevansi yang diperlukan untuk menghadapi perubahan yang terus-menerus. Dengan mengadopsi pendekatan ini, Dinas dapat meningkatkan adaptabilitasnya dan secara efektif menjawab tuntutan zaman, menciptakan perumahan yang tidak hanya berkualitas tetapi juga berkelanjutan.
2. Harus memperkuat sistem pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi anggota organisasi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Dengan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang terus berkembang dalam bidang tersebut, pihak manajemen dapat merancang program pelatihan yang relevan dan terkini. Selain itu, menggali potensi inovatif dari anggota organisasi melalui platform kolaboratif dan pertemuan reguler dapat menjadi strategi efektif untuk merangsang ide-ide baru dan memastikan adopsi inovasi sebagai bagian integral dari budaya

organisasi. Melalui pendekatan ini, Dinas dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dinamis dalam bidang perumahan dan kawasan permukiman, memperkuat kontribusinya terhadap masyarakat, dan memastikan keberlanjutan visi kolaboratif dan integritas yang telah dibangun.

3. Untuk meningkatkan kinerja Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara, sangat disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan pemahaman kebijakan, keterampilan teknis, pelayanan publik, inovasi, integritas, dan penerapan teknologi informasi serta manajemen data modern. Dalam menghadapi tantangan zaman, pegawai perlu memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mengelola perumahan dan permukiman. Selain itu, perlu diberikan perhatian khusus pada pengembangan kompetensi pegawai agar mereka dapat terus berkembang dan bersaing dalam lingkungan kerja yang dinamis. Dengan demikian, investasi dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas kinerja dan pencapaian tujuan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara.



### DAFTAR PUSTAKA

- Darma (2019: 49) *Definisi Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Dr. David Gliddon (2016) *Kepemimpinan yang inovatif* Jogjakarta: Gadjia Mada. Pres
- Handoko (2020: 35) *Kepemimpinan* Jakarta: Bumi Aksara
- Horner, (2017: 97) *Pengertian Kepemimpinan* Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ibnu (2020: 101) *Pendekatan Kepemimpinan* Jakarta : Mitra Wacana Media
- Linawati (2020: 103) *Budaya Organisasi Jogjakarta* Gadjia Mada. Pres
- Moeljono (2015: 97) *Defenisi Budaya Organisasi* Bandung: PT. Rosdakarya
- Moleong, lexy J (2019:6). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Mouton (2019: 64) *Model Kepemimpinan* Bandung: Eka
- Rahardja, (2020: 120). *Kepemimpinan* Jakarat: Erlangga
- Robbins (2016:260) *Indikator Kinerja Pegawai* Jakarta : Mitra Wacana Media
- Robbins (2020: 103) *Budaya Organisasi UK*: Pearson Education Limited.
- Robbins (2020: 113) *Manfaat Budaya Organisasi* Bandung : Alfabeta, CV.
- Robbins (2020: 130) *Karakteristik Budaya Organisasi* Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak (2021: 98) *Kinerja Pegawai* Jakarta: Bumi Aksara
- Soedjono (2015: 73) *Krietria Kinerja Pegawai* Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif* Bandung: CV.Alfabeta
- Sugiyono P. D (2018:55). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta



Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Sulaksono Hari (2016: 14) *Indikator Budaya Organisasi* Bandung: Eka

Swastha (2019: 98) *Kinerja Pegawai* Jakarta: Bumi Aksara

Thompson (2019: 203) *Pengertian Kinerja Pegawai* Jakarta: Erlangga

# "ANALISIS KEPEMIMPINAN YANG INOVATIF DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS UTARA"

## ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet Source	8%
2	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	6%
3	<a href="https://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://repositori.unsil.ac.id">repositori.unsil.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="https://niasutarakab.go.id">niasutarakab.go.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="https://blog.ub.ac.id">blog.ub.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="https://repository.ung.ac.id">repository.ung.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	1%

9	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	1 %
10	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://repository.unej.ac.id">repository.unej.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://sipkp.ciptakarya.pu.go.id">sipkp.ciptakarya.pu.go.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes Off  
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

# "ANALISIS KEPEMIMPINAN YANG INOVATIF DALAM MEMBENTUK BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NIAS UTARA"

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---