

Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias

Risman Jaya Laoli¹ , Yupiter Mendrofa² ,Sukaaro Waruwu³, Syah Abadi Mendrofa⁴

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Universitas Nias Prodi Manajemen

Abstrak

Setiap organisasi maupun instansi memiliki suatu tujuan, Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi yang sehat dan positif. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan budaya organisasi meliputi inovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, dan komunikasi efektif sebagai faktor kunci. Dengan membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan komunikasi yang efektif, serta menerapkan rekomendasi yang telah disusun, diharapkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai dapat ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis budaya organisasi, mengetahui nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi dan mengetahui program pengembangan diri yang ada di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan objek penelitian Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias. Sumber data diambil dari dokumentasi, hasil wawancara dan hasil observasi. Dalam penelitian ini, wawancara dengan berbagai pertanyaan tentang topik penelitian dilakukan secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias, tantangan kinerja pegawai dan budaya organisasi mencakup resistensi terhadap perubahan, komunikasi yang kurang jelas, dan minimnya insentif serta pelatihan. Nilai kerja sama, komitmen, keterbukaan, dan pelayanan publik menjadi inti budaya kerja, mendukung pencapaian tujuan bersama. Untuk meningkatkan kualitas SDM, berbagai program seperti pelatihan, workshop, dan pengembangan karir diadakan, bertujuan memperkuat potensi masyarakat lokal dan meningkatkan kualitas hidup mereka melalui kolaborasi dan pengembangan profesional serta sosial.

Kata Kunci: Analisis Budaya Organisasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai

Abstract

Every organization or institution has a specific goal. In achieving its objectives, each institution is influenced by the behavior and attitudes of the individuals within it. Optimal performance can be achieved through various factors, one of which is a healthy and positive organizational culture. Employee performance is a crucial factor in the success of an organization, including at the Hiliserangkai District Office in Nias Regency. The organizational culture at the Hiliserangkai District Office significantly impacts employee performance. However, challenges in improving employee performance and organizational culture include innovation, risk-taking, attention to detail, and effective communication as key factors. By

building an organizational culture that supports innovation, collaboration, and effective communication, as well as implementing the recommendations made, it is expected that employee performance at the Hiliserangkai District Office can be improved. This research aims to analyze the organizational culture, understand the values and norms present in the organizational culture, and identify the self-development programs available at the Hiliserangkai District Office, Nias Regency. This study is descriptive research with a qualitative approach, with the Hiliserangkai District Office as the object of study. Data sources were collected from documentation, interviews, and observations. In this study, interviews with various questions related to the research topic were conducted directly. The results of this study indicate that at the Hiliserangkai District Office, challenges to employee performance and organizational culture include resistance to change, unclear communication, and a lack of incentives and training. The values of cooperation, commitment, openness, and public service form the core of the work culture, supporting the achievement of common goals. To improve the quality of human resources, various programs such as training, workshops, and career development are held, aiming to strengthen the potential of the local community and improve their quality of life through professional and social development initiatives.

Keywords: Analysis of Organizational Culture and Improving Employee Performance

✉ Corresponding author :

Email Address : Rismanjayalaoli6@gmail.com (Jalan Yos Sudarso No. 118/E-S, Ombolata Ulu, Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara)

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun instansi memiliki suatu tujuan, Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Menurut Moheriono dalam Harefa P. & Telaumbanua E. (2022) Kinerja atau performance gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling mendukung, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Menurut Harefa P. (2021) Budaya organisasi seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi yang mementingkan pelayanan public akan memotivasi pegawai untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat penting. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang positif, memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai, serta mengelola sumber daya dengan efektif. Kepemimpinan yang baik juga akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, adil, dan berdaya saing.

Dalam menerapkan budaya organisasi yang baik, perlu adanya komitmen dan dukungan dari semua pihak, baik dari pimpinan maupun pegawai. Selain itu, perlu juga adanya evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap implementasi budaya organisasi. Dengan demikian, perbaikan dan perubahan dapat dilakukan jika ditemukan kelemahan atau hambatan dalam menjalankan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan peneliti temukan permasalahan antara lain, kurang efisiensi pelaksanaan tugas pegawai. Beberapa pegawai cenderung tidak menggunakan sumber daya dengan bijaksana dan tidak mengelola waktu dengan baik, sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas dan kurangnya produktivitas. Kurangnya kolaborasi dan kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. kurangnya program pengembangan diri yang dapat membantu pegawai mengembangkan potensi diri mereka. Dan Kurangnya Kesadaran akan Pentingnya Budaya Organisasi: Pegawai mungkin belum sepenuhnya memahami pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka.

Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya analisis budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.
2. Kurangnya nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.
3. Kurangnya program pengembangan diri yang ada di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.

Berdasarkan Latar belakang yang telah sudah diuraikan, maka rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menganalisis budaya organisasi yang belaku di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? Apa saja
2. nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias?
3. Bagaimana program pengembangan diri yang ada di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis budaya organisasi yang belaku di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.
2. Untuk mengetahui nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias
3. Untuk mengetahui program pengembangan diri yang ada di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.

Kegunaan Hasil Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian di atas, pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

1. Bagi peneliti

penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias yang tidak sebatas ilmu yang diperoleh selama belajar dibangku perkuliahan.

2. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan, dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain pada objek yang sama.

3. Bagi lokasi penelitian

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen kantor kecamatan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti lanjutan

Hasil dari penelaah ini, diharapkan menjadi media informasi, referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif Menurut (N Darna, 2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi .

Berdasarkan penjelasan tersebut, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian jenis kualitatif yang mana karna tidak berbentuk angka **atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan pernyataan atau kalimat.**

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel adalah: Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:456) pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber pengumpulan data, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

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. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan dengan dengan mendatangi Kantor Camat Hiliserangkai.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Peneliti mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meminjam bukti-bukti kegiatan di Kantor Camat Hiliserangkai. Oleh

karena itu, sumber data sekunder pada penelitian ini adalah laporan kegiatan tertulis di Kantor Camat Hiliserangkai

Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, informan merupakan istilah yang mengacu pada individu atau kelompok yang menjadi sumber informasi utama bagi peneliti. Informan adalah orang-orang yang terlibat langsung atau memiliki pengetahuan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. (Rukin, 2022) mendefinisikan informan sebagai sumber informasi kunci yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung tentang fenomena yang diteliti. Informan dapat menjadi partisipan aktif dalam penelitian atau hanya sebagai pengamat yang memiliki pemahaman mendalam.

1. Informan Kunci

Informan kunci adalah informan yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat oleh peneliti. Yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah bapak Camat Hiliserangkai.

2. Informan Utama

Informan utama adalah orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah penelitian yang akan dipelajari. Yang menjadi informan tambahan dalam penelitian adalah Pegawai Kantor Camat Hiliserangkai.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data dilapangan. maka peneliti menggunakan instrument penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah menggunakan bentuk instrument interview dan observasi.

Teknik Pengumpulan Data

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

a. Observasi

Observasi menggunakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak dapat terbatas pada orang, tetapi juga objek- objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya di Kantor Camat Hiliserangkai Kabupaten Nias.

b. Wawancara

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. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi informan yaitu Pegawai Kantor Camat Hiliserangkai Kabupaten Nias

c. Dokumentasi

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 dilakukan dengan mengumpulkan data dengan melihat dan mencatat suatu laporan yang sudah tersedia dari di Kantor Camat Hiliserangkai Kabupaten Nias.

Teknik Analisis Data

Analisis data menurut sugiyono (2018:482), adalah: proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data pada penelitian ini dimulai sebelum peneliti mengajukan usulan penelitian dengan melakukan pengamatan dan wawancara awal atau terlibat langsung. Dari data-data sementara tersebut, penulis telah mengemukakan beberapa fenomena sementara yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Selanjutnya, pengumpulan data utama akan dilakukan pada saat penelitian di lapangan melalui pengamatan terlibat, wawancara mendalam, dan kajian dokumentasi.

b. Reduksi data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tak perlu dan mengorganisasikan data-data yang telah di reduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan tema.

c. Penyajian data

Semua data yang telah di kumpulkan dan dapat di olah oleh peneliti di lapangan akan sulit dalam melihat gambaran dan menarik kesimpulannya, penyajian data untuk mempermudah pemahaman gambaran data, peneliti melakukan penyajian data dalam bentuk narasi dari data-data yang telah di peroleh sebelumnya.

d. Penarikan kesimpulan

Dari langkah-langkah yang di lakukan oleh peneliti di mulai dengan pengumpulan data di lapangan, dengan memilih hal yang pokok dan memfokuskan gambaran mengenai data-data yang di dapat, maka tahap akhir teknis data penelitian ini yaitu mengambil kesimpulan dari semua data yang di peroleh oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Menurut Saiful (2018:34) Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofit dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara Mengenai Implementasi inovasi dan pengambilan risiko memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa Implementasi inovasi dan pengambilan risiko memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai. Meskipun terdapat hambatan seperti resistensi terhadap perubahan, upaya sosialisasi dan pembinaan terus dilakukan untuk memastikan seluruh pegawai memahami pentingnya inovasi dan pengambilan risiko. Dengan adanya inovasi, diharapkan pegawai dapat menciptakan solusi baru untuk permasalahan yang ada, meningkatkan efisiensi, dan produktivitas.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana perhatian terhadap detail dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? menyatakan bahwa :

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa meskipun perhatian terhadap detail merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai, masih terdapat tantangan dalam memastikan semua pegawai memiliki tingkat perhatian yang sama. Hal ini dapat menyebabkan inefisiensi dan kesalahan dalam pekerjaan. Upaya pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya perhatian terhadap detail dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana analisis budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? menyatakan bahwa:

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa analisis budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor tersebut. Namun, timbul beberapa permasalahan seperti kesulitan mengubah mindset pegawai yang telah terbiasa dengan budaya kerja lama, serta hambatan dalam implementasi kebijakan baru yang didasarkan pada analisis budaya organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang hati-hati dan komprehensif dalam merubah budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana faktor-faktor budaya organisasi yang dapat meningkatkan tingkat agresivitas pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias dalam meningkatkan kinerja mereka? menyatakan bahwa

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa ketidakjelasan komunikasi hierarki dan budaya kompetitif yang berlebihan di Kantor Kecamatan Hiliserangkai berkontribusi pada tingkat agresivitas yang tidak sehat di antara pegawai. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk membangun komunikasi yang terbuka dan jelas antara pimpinan dan bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung. Dengan demikian, pegawai dapat fokus pada peningkatan kinerja secara positif dan produktif tanpa terjebak dalam dinamika persaingan yang merugikan.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana stabilitas budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias terhadap kepuasan kerja dan loyalitas pegawai? menyatakan bahwa

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias menghadapi tantangan terkait stabilitas budaya organisasi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas. Perubahandalam budaya organisasi seperti perbedaan nilai, norma, atau sikap dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan kurang termotivasi. Ketidakstabilan budaya organisasi dapat menciptakan ketidakpastian di antara pegawai, yang berdampak negatif pada kepuasan kerja dan loyalitas. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, manajemen perlu memperhatikan stabilitas budaya organisasi, mengambil langkah-langkah konkret untuk memperkuat budaya yang konsisten, serta memastikan keterlibatan, penghargaan, dan rasa kepemilikan pegawai terhadap tujuan bersama.

Analisis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian target kerja, produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan Dalam mengamati kuantitas hasil kerja di Kantor Kecamatan Hiliserangkai, menyatakan bahwa :

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa hasil kerja di Kantor Kecamatan Hiliserangkai, beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja pegawai teridentifikasi. Kurangnya komunikasi efektif antara atasan dan bawahan mengakibatkan ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, yang berdampak pada produktivitas. Motivasi pegawai juga terpengaruh oleh kurangnya insentif atau penghargaan atas pencapaian kerja. Budaya organisasi yang menghambat inovasi dan kreativitas serta kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kuantitas hasil kerja dan kinerja pegawai, diperlukan perbaikan komunikasi, pemberian insentif yang sesuai, dorongan inovasi, serta pelatihan yang tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan kualitas hasil kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? menyatakan bahwa

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias masih perlu ditingkatkan. Masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang standar kualitas kerja, kurangnya koordinasi antar unit kerja, dan kurangnya pemantauan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengatasi masalah ini, perlu dilakukan pelatihan dan sosialisasi rutin

tentang standar kualitas kerja, peningkatan komunikasi dan koordinasi antar unit kerja, dan pemantauan serta evaluasi kinerja secara berkala. Dengan upaya ini, diharapkan kualitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias dapat meningkat dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana sikap kepemimpinan dalam budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan menyatakan:

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa Sikap kepemimpinan yang baik, yang mencakup memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan yang baik, adil, dan transparan dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pemimpin dan pegawai, serta ketidakadilan dalam pengambilan keputusan, bisa menjadi permasalahan yang mengurangi motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan faktor-faktor ini guna menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas pegawai dalam meningkatkan kinerja di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? menyatakan bahwa:

Berdasarkan wawancara diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kurangnya dukungan dan penghargaan terhadap ide-ide baru serta terlalu banyak aturan dan prosedur yang kaku dapat mempengaruhi kreativitas pegawai. Jika pegawai tidak merasa dihargai dan ide-ide inovatif mereka tidak diimplementasikan, maka motivasi untuk berinovasi akan menurun. Demikian pula, adanya aturan yang terlalu kaku juga dapat menghambat kreativitas pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, memberikan apresiasi atas ide-ide baru, dan memperhatikan fleksibilitas dalam prosedur kerja guna meningkatkan kreativitas dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dari informan dengan pertanyaan Bagaimana budaya kejujuran dalam budaya kerja organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias? menyatakan bahwa :

Hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa di Kantor Kecamatan Hiliserangkai budaya kejujuran merupakan fondasi penting untuk membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kejujuran mendorong saling percaya, kolaborasi, dan efisiensi. Meskipun tantangan dalam penerapannya, seperti rasa takut akan konsekuensi, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung dan mendorong kejujuran. Dengan komunikasi yang terbuka dan saling mendengarkan, kita dapat mengatasi tantangan ini dan membangun budaya kejujuran yang kuat di tempat kerja.

Nilai-Nilai Dan Norma Yang Ada Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias

Dalam budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias, terdapat beberapa nilai-nilai dan norma yang umumnya diterapkan. Nilai-nilai dan

norma tersebut dapat mencerminkan karakteristik dan prinsip yang dijunjung tinggi dalam lingkungan kerja tersebut. Beberapa contoh nilai-nilai dan norma yang mungkin ada dalam budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias adalah:

Kerja Sama: Nilai kerja sama menjadi salah satu poin penting dalam budaya organisasi. Karyawan diharapkan untuk bekerja sama dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Komitmen: Norma komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban merupakan hal yang penting. Karyawan diharapkan untuk menjalankan tugas dengan penuh dedikasi dan integritas.

Keterbukaan: Budaya organisasi yang mendorong keterbukaan dalam berkomunikasi dan berbagi informasi dapat menjadi nilai yang diterapkan. Transparansi dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang efektif sangat dihargai.

Kejujuran: Nilai kejujuran dan integritas dalam bertindak dan berkomunikasi menjadi landasan utama dalam budaya organisasi. Karyawan diharapkan untuk selalu berlaku jujur dan etis dalam segala situasi.

Pelayanan Publik: Mengutamakan pelayanan publik dan kepentingan masyarakat menjadi norma yang penting. Pelayanan yang ramah, efisien, dan berkualitas diutamakan dalam setiap interaksi dengan masyarakat.

Berdasarkan Nilai-Nilai Dan Norma Yang Ada Dalam Budaya Organisasi Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias, Peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias menekankan pada nilai-nilai dan norma yang mendukung kerja sama, komitmen, keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di sana didasari oleh prinsip-prinsip yang positif dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama serta kesejahteraan masyarakat.

Program Pengembangan Diri Yang Ada Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias

Program pengembangan diri di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias merupakan inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut. Program ini dapat mencakup berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan pribadi, profesional, dan sosial masyarakat di sekitar kantor kecamatan. Beberapa contoh program pengembangan diri yang mungkin dilaksanakan di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias adalah:

- a. **Pelatihan Keterampilan:** Mengadakan pelatihan keterampilan seperti keterampilan komunikasi, manajemen waktu, kepemimpinan, dan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan masyarakat setempat.
- b. **Workshop dan Seminar:** Mengadakan workshop dan seminar tentang topik-topik yang relevan dengan pengembangan diri, seperti pengelolaan keuangan pribadi, kesehatan mental, atau pengembangan karir.

- c. **Konseling dan Bimbingan:** Menyediakan layanan konseling dan bimbingan bagi individu yang membutuhkan dukungan dalam mengatasi masalah pribadi atau profesional.
- d. **Pengembangan Karir:** Memberikan informasi dan pelatihan terkait pengembangan karir, termasuk pembuatan CV, wawancara kerja, dan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan untuk meraih kesuksesan dalam karir.
- e. **Program Kesehatan dan Kesejahteraan:** Mengadakan program-program kesehatan dan kesejahteraan seperti senam pagi, kampanye kesehatan, dan kegiatan sosial yang mendukung kesejahteraan masyarakat.
- f. **Kolaborasi dengan Pihak Eksternal:** Melibatkan pihak eksternal seperti lembaga pendidikan, pelatihan, atau organisasi non-pemerintah untuk memberikan kontribusi dalam program pengembangan diri.

Berdasarkan Program Pengembangan Diri Yang Ada Di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias Peneliti menyimpulkan bahwa Program pengembangan diri di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias merupakan inisiatif penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut. Program ini mencakup berbagai kegiatan yang mendukung pengembangan pribadi, profesional, dan sosial masyarakat. Melalui pelatihan keterampilan, workshop, seminar, konseling, pengembangan karir, program kesehatan dan kesejahteraan, serta kolaborasi dengan pihak eksternal, program ini diharapkan dapat membekali masyarakat dengan pengetahuan, keterampilan, dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai potensi maksimal mereka. Dengan demikian, program ini dapat berkontribusi pada kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Bahwa di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias beberapa tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan budaya organisasi. Inovasi, pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, dan komunikasi efektif diidentifikasi sebagai faktor kunci. Namun, resistensi terhadap perubahan, kesulitan dalam memastikan tingkat perhatian yang sama, dan ketidakjelasan dalam komunikasi hierarki menjadi hambatan. Isu-isu seperti kurangnya insentif, hambatan dalam inovasi, kurangnya pelatihan, dan kurangnya pemahaman terhadap standar kualitas kerja juga mempengaruhi kinerja dan budaya organisasi.

Bahwa di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias kerja sama, komitmen, keterbukaan, kejujuran, dan pelayanan publik menjadi poin-poin kunci yang dijunjung tinggi. Budaya kerja yang didasarkan pada nilai kerja sama memungkinkan karyawan untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama. Komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab menunjukkan pentingnya dedikasi dan integritas

dalam menjalankan pekerjaan. Keterbukaan dalam berkomunikasi dan berbagi informasi menciptakan lingkungan yang transparan dan efektif.

Bahwa di Kantor Kecamatan Hiliserangkai Kabupaten Nias bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan keterampilan, workshop, konseling, pengembangan karir, program kesehatan, dan kolaborasi dengan pihak eksternal. Tujuan program ini adalah untuk mendukung pengembangan pribadi, profesional, dan sosial masyarakat di sekitar kantor kecamatan, serta memperkuat potensi dan kualitas hidup mereka.

Referensi:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles, California: Sage Publications.
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. (N. Darna, R. D. Aqila, F. H. Prabowo, N. Mulyatini, & Y. Falatansyah, Eds.) *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 287-292. Retrieved July 26, 2019, from <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/view/1359>
- Fahmi (2018). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan bagi Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293238
- Robbins, Stephen P., (2018). *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saiful (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2(2).
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Alamsyah, A. (2023). *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Provinsi Sumatera Barat (Doctoral dissertation, IPDN)*.
- Dewi, A. H. (2022). *Pembinaan Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Budaya Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Jaya (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry)*.
- Giovani, Y. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara (Doctoral dissertation)*.
- Handayani, Putri Windi. (2021) "Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Camat Sape Kabupaten Bima)."
- Harefa, P., & Telaumbanua, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2299-2309.

- HAREFFA, P., & ZALUKHU, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kpu Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen PEMBNAS (JAM PEMBNAS)*, 8(1), 46-52.
- Maharani, D. (2019). Pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya Organisasi terhadap kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan cikijing kabupaten majalengka. *Dinamika governance: jurnal ilmu administrasi negara*, 9(2), 101-110.