

## **Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara**

**Purnamawati Harefa<sup>1</sup>, Sukaaro Waruwu<sup>2</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>3</sup>, Yupiter Mendrofa<sup>4</sup>**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

Jl. Karet No.30, Ps. Gn. Sitoli, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22812<sup>1,2,3,4</sup>

Email : purnamawatiharefa86@gmail.com<sup>1</sup>, sukawaruwu414@gmail.com<sup>2</sup>,  
meimanwaruwu571@gmail.com<sup>3</sup>, yupiter.mend81@gmail.com<sup>4</sup>

### **ABSTRAK**

Budaya organisasi dibentuk oleh pimpinan dan diterapkan kepada bawahannya. Budaya juga berubah sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan bahwa kinerja dimana permasalahan yaitu Pegawai di instansi tersebut masih belum mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui Budaya Organisasi serta Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Pada penelitian menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan data dan informasi menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian ini yakni pentingnya budaya organisasi yang kuat terletak pada kemampuannya untuk menciptakan komitmen terhadap peningkatan kualitas perumahan dan pemukiman, efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya, serta adaptasi terhadap perubahan zaman, teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman dapat menjadi lembaga yang efektif, responsif, dan dipercayai oleh masyarakat dalam menyelenggarakan program perumahan serta mempertahankan integritas. Pada kinerja pegawai perlunya efisiensi mencakup kemampuan merencanakan dan mengelola program perumahan sesuai anggaran dan waktu, efektivitas melibatkan pengelolaan sumber daya dan komunikasi internal, inovasi diperlukan untuk menghadapi tantangan pembangunan, dan tanggung jawab terhadap masyarakat menjadi faktor penentu kinerja.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*Organisational culture is formed by leaders and applied to subordinates. Culture also changes according to the environment and the needs of the organisation. In the Public Housing and Settlement Area Office of North Nias Regency in carrying out their duties and responsibilities. In the Office of Public Housing and Settlement Areas of North Nias Regency, in carrying out their duties and responsibilities, it is not in accordance with what is expected that performance where the problem is that employees in the agency still unable to carry out and complete their duties properly. The purpose of the study was to determine the Organisational Culture and to determine Employee Performance at the Public Housing and Settlement Area Office of North Nias Regency. In research using qualitative methods using data and information using observation, documentation and interviews. The result of this research is that the importance of a strong organisational culture lies in its ability to create commitment to improving the quality of housing and settlements, effective and efficient resource management, and adaptation to changing times, technology, regulations, and community needs. By applying these values, the Public Housing and Settlement Areas Office can become an effective, responsive, and trusted institution by the community in delivering housing programmes and maintaining integrity. In employee performance, the need for efficiency includes the ability to plan and manage housing programmes within budget and time, effectiveness involves resource management and internal communication, innovation is needed to face development challenges, and responsibility to the community is a determining factor for performance.*

**Keywords:** Organisational Culture, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi dibentuk oleh para pemimpin perusahaan dan diajarkan kepada anggota perusahaan. Budaya juga berubah sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Organisasi yang berkembang tanpa kehilangan budayanya tidak akan berkembang. Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh budaya yang kuat. Ini dapat menentukan bagaimana suatu organisasi berkembang (Bachmann & Frutos-Bencze, 2022). Kerja yang memungkinkan pertumbuhan proses pembelajar dalam bekerja dan memiliki kemampuan untuk menumbuhkan semangat untuk memecahkan masalah yang muncul dari dalam maupun dari luar. Budaya organisasi adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan bertindak terhadap lingkungan luarnya. sebuah sistem nilai yang disepakati bersama tentang apa yang dianggap penting serta keyakinan-keyakinan tentang mekanisme kerjanya dengan demikian, budaya organisasi menawarkan kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku yang positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi, yang memungkinkan pegawai untuk lebih baik dalam pekerjaan mereka (Yin et al., 2023).

Howard Schult dalam (Qamar et al., 2023) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan kerja seluruh manajemen dan pegawai suatu perusahaan yang telah diterima sebagai standar perilaku kerja, serta membuat mereka terikat secara emosional kepada perusahaan.

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku (Müller et al., 2024) dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Asal muasal budaya organisasi bersumber dari pendirinya karena pendiri dari organisasi tersebut memiliki pengaruh besar akan budaya awal organisasi baik dalam hal kebiasaan atau ideology. Budaya

mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Khan et al., 2023).

Sudah jelas bahwa setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan memotivasi seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja kerja mereka sendiri. Pegawai sering melakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja, tetapi seringkali tidak mencapai hasil yang diharapkan. Pegawai berkualitas tinggi tidak selalu dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk organisasi jika kepemimpinan dan budaya perusahaan tidak mendukung mereka (Kythreotis et al., 2024).

Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan perusahaan yang dimilikinya (Khan et al., 2023). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi salah satunya adalah mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual (Peng et al., 2023). Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan perusahaan.

Pemimpin yang kuat dalam sebuah organisasi adalah mereka yang dapat menetapkan garis besar untuk organisasi yang dipimpinnya dan melakukan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan budaya kerja yang terbuka. Sebagian besar orang percaya bahwa pemimpin yang efektif memiliki karakteristik atau sifat tertentu yang sangat penting. Ini termasuk intensitas, pandangan ke depan, daya persuasi, dan kharisma (Oliveira et al., 2024).

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 (Brodny et al., 2023). Keberhasilan Intansi tersebut lebih ditentukan oleh Pegawai untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etika, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar inovatif dan semangat bekerja sama. Disamping itu potensi instansi diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama (Walrond & Vasquez, 2023).

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

## LANDASAN TEORI

### 1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat norma, nilai-nilai, keyakinan, tradisi, perilaku, dan norma yang bersama-sama membentuk lingkungan psikologis dan sosial dalam suatu organisasi. Ini mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan di dalam organisasi (Barr et al., 2021).

### 2. Kinerja Pegawai

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

kompensasi atas jasa untuk setiap anggota organisasi (Yousef Farhan, 2024).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno dalam (Ocasal et al., 2022) "Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia, dan menggali konteks sosial dan budaya dari suatu fenomena (Aman-Ullah et al., 2022). Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia melalui interpretasi data kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini lebih bersifat deskriptif dan berusaha untuk memahami konteks, makna, dan kompleksitas dari suatu fenomena (Salahaddin et al., 2022).

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan sebagai tempat dimana peneliti akan memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan, dan dimana tempat penelitian akan dilakukan (Lemphers et al., 2022). Penelitian ini dilakukan pada kantor Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara. Penelitian dilakukan sejak Juli sampai Desember 2023.

### 3. Instrumen Penelitian

Menurut (Halawa et al., 2023) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Menurut (Purwanto et al., 2020) bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang

sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan.

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Tahapnya mulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023).

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa kegiatan, antara lain (Nuzulia, 1967):

- a. Observasi
- b. Wawancara terstruktur
- c. Dokumentasi

### HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Di dalam instansi pemerintahan sangat diperlukan budaya organisasi dimana budaya organisasi merupakan seperangkat norma, nilai-nilai, keyakinan, tradisi, perilaku, dan norma yang bersama-sama membentuk lingkungan psikologis dan sosial dalam suatu organisasi. Ini mempengaruhi cara individu berinteraksi, bekerja sama, dan mengambil keputusan di dalam organisasi. Begitu juga dengan budaya organisasi di Kantor Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara. Penerapan budaya organisasi bagian yang terpenting untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam berbagai aspek kehidupan berorganisasi dalam pemerintahan itu sendiri.

Menurut (Henriquez-Calvo & Diaz-Martinez, 2023), Budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku. Sedangkan Menurut (Purwanto et al., 2020) budaya

organisasi merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain. Menurut Schein dalam (Raden Soebartika & Ida Rindaningsih, 2023) budaya organisasi adalah *"a pattern of basic assumptions – invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration"* (seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal).

Berdasarkan hasil analisis wawancara kepada informan. Bahwa dalam meningkatkan Budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara sangat diperlukan kerja sama tim, koordinasi yang baik dan cepat antara pimpinan dan pegawai, pengambilan keputusan, efisiensi serta hasil yang baik. Sehingga kualitas kinerja dan pelayanan pegawai yang diberikan kepada instansi tersebut dapat bersinergi terhadap budaya organisasi. Dalam hal ini pimpinan dan pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dapat mencerminkan budaya organisasi dalam komitmen terhadap peningkatan kualitas kinerja bagi masyarakat, serta pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Menurut (Nuzulia, 1967) menjelaskan bahwa ada beberapa tahapan pembangunan budaya organisasi yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Seseorang datang dengan ide atau gagasan tentang sebuah usaha baru;
- 2) Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama dengan pendiri;
- 3) Kelompok inti memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha dan lain sebagainya;
- 4) Orang-orang lain dibawa kedalam organisasi untuk berkarya bersama-sama

dengan pendiri dan kelompok inti, memulai sebuah sejarah bersama.

Berdasarkan uraian diatas bahwa terlaksananya budaya organisasi di instansi pemerintah berdasarkan kemauan pada diri sendiri yang mana terciptanya sebuah gagasan atau ide pada pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya demi kelancaran atau proses kerja yang dikerjakan untuk tujuan organisasi yang lebih baik. Proses ini dapat berjalan karena adanya dukungan (kerjasama tim) antara atasan terhadap bawahan serta dukungan bawahan terhadap atasan (Ocasal et al., 2022). Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga tersebut. Selain itu, keberagaman budaya dan profesionalisme dapat menjadi landasan untuk membangun tim yang kuat dan berkomitmen dalam menyelenggarakan program perumahan. Adanya kerjasama antarunit dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian.

Penting juga untuk memastikan bahwa budaya organisasi mendukung inovasi dan pembaruan. Seiring dengan perkembangan zaman, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman perlu mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat. Kesadaran akan pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan keterampilan dapat menjadi bagian integral dari budaya organisasi, sehingga anggota organisasi selalu siap menghadapi perubahan yang terjadi (Peng et al., 2023).

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

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

Pegawai adalah sumber daya manusia utama dalam menggerakkan roda pemerintahan dalam menjalankan layanan masyarakat. Untuk itu kinerja pegawai sangat diperhatikan sejauhmana pencapaian kerja yang telah dihasilkan dalam hubungan berorganisasi secara internal di dalam instansi dirinya bekerja.

Dimana Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Nuzulia, 1967) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Purwanto et al., 2020) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Qamar et al., 2023) “manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pembinaan atau pengembangan pegawai kearah tercapainya efisiensi dalam bidang tenaga kerja atau pegawai”. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh (Halawa et al., 2023) yang mengemukakan bahwa manajemen personalia adalah proses kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan agar tercapainya tujuan organisasi seimbangan dengan sifat, hakikat dan fungsi organisasi serta sifat dan hakikat para anggotanya.

Berdasarkan hasil analisa wawancara terhadap informan dapat disimpulkan bahwa dalam meningkat kinerja pegawai di kantor Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Nias Utara yang perlu diperhatikan adalah:

- 1) Pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai.
- 2) Adanya sistem penghargaan (reward) dan pengakuan terhadap pegawai atas kinerja (pekerjaan) yang dilakukan.

- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan secara profesional dan pemberdayaan pegawai.
- 4) Adanya arahan dan petunjuk dari Pimpinan sebagai pengayom para pegawainya.

Selain itu kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai fungsi dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pembangunan perumahan dan pemukiman di wilayah tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur dari sejumlah faktor, termasuk efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab mereka terhadap tugas yang diemban. Dalam konteks ini, faktor-faktor tersebut saling terkait untuk menciptakan lingkungan perumahan yang layak huni dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Salahaddin et al., 2022).

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

Inovasi merupakan aspek lain yang tidak boleh diabaikan dalam penilaian kinerja pegawai. Dalam dinamika pembangunan perumahan, pegawai perlu mampu menghadapi tantangan dan perubahan dengan menciptakan solusi-solusi baru yang kreatif dan efisien. Kemampuan ini menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas perumahan dan pemukiman serta memberikan dampak positif bagi pembangunan wilayah (Brodny et al., 2023).

Tanggung jawab pegawai terhadap masyarakat setempat juga merupakan faktor penentu kinerja. Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan perumahan yang layak dan berkelanjutan. Oleh karena itu, interaksi yang

baik dengan masyarakat, responsif terhadap masukan dan kebutuhan mereka, serta penerapan kebijakan yang berpihak pada kepentingan umum akan meningkatkan kinerja pegawai dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Nuzulia, 1967).

Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara tidak hanya diukur dari capaian angka dan statistik semata, tetapi juga dari dampak positif yang dihasilkan dalam pembangunan perumahan dan pemukiman yang berkelanjutan serta berdampak langsung pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sinergi antara efisiensi, efektivitas, inovasi, dan tanggung jawab sosial akan membentuk fondasi kinerja pegawai yang kokoh dan berkelanjutan di bidang ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan tentang analisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias Utara dapat disimpulkan bahwa:

Budaya organisasi di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara dapat tercapai bila adanya dukungan (kerjasama tim) antara atasan terhadap bawahan serta dukungan bawahan terhadap atasan. koordinasi yang baik dan cepat antara pimpinan dan pegawai, pengambilan keputusan, efisiensi serta hasil yang baik. Sehingga kualitas kinerja dan pelayanan pegawai yang diberikan kepada instansi tersebut dapat bersinergi terhadap budaya organisasi. Dalam hal ini pimpinan dan pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dapat mencerminkan budaya organisasi dalam komitmen terhadap peningkatan kualitas kinerja bagi masyarakat, serta pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Serta perlunya nilai-nilai seperti transparansi, keberagaman budaya, profesionalisme, kerjasama antar unit, komunikasi terbuka, inovasi, pembelajaran berkelanjutan, integritas, dan akuntabilitas menjadi fokus penting. Pentingnya budaya organisasi yang kuat terletak pada kemampuannya untuk menciptakan komitmen terhadap peningkatan kualitas perumahan dan

pemukiman, efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya, serta adaptasi terhadap perubahan zaman, teknologi, regulasi, dan kebutuhan masyarakat. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman dapat menjadi lembaga yang efektif, responsif, dan dipercaya oleh masyarakat dalam menyelenggarakan program perumahan serta mempertahankan integritas.

Dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias Utara yang diperlukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan secara profesional dan pemberdayaan pegawai, Adanya sistem penghargaan (reward) dan pengakuan terhadap pegawai atas kinerja (pekerjaan) yang dilakukan, Pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai, adanya arahan dan petunjuk dari Pimpinan sebagai pengayom para pegawainya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Mehmood, W., Amin, S., & Abbas, Y. A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100261. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100261>
- Bachmann, P., & Frutos-Bencze, D. (2022). R&D and innovation efforts during the COVID-19 pandemic: The role of universities. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100238. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100238>
- Barr, T. L., Malloch, K., Ackerman, M. H., Raderstorf, T., & Melnyk, B. M. (2021). A blueprint for nursing innovation centers. *Nursing Outlook*, 69(6), 969–981. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.05.006>
- Brodny, J., Tutak, M., Grebski, W., & Bindzár, P. (2023). Assessing the level of innovativeness of EU-27 countries and its relationship to economic, environmental, energy and social parameters. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(2), 100073. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100073>
- Halawa, F., Iswanto, D., Reinelda, B., & Yunarni, T. (2023). *JOURNAL OF MANAGEMENT Small and Medium Enterprises (SME's) Vol 16, No. 3, November 2023, p495-501* Febriyanti Amol, Forman Halawa, Dedy Iswanto, Baiq Reinelda Tri Yunarni. 16(3), 7–10.
- Henriquez-Calvo, L., & Diaz-Martinez, K. (2023). The Importance of Strategic Thinking and Innovation for the Growth of SMEs: Case of the Colombian SMEs. *Procedia Computer Science*, 224, 495–501. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.09.071>
- Khan, H. S. ud din, Guangsheng, Y., Chughtai, M. S., & Cristofaro, M. (2023). Effect of supervisor-subordinate Guanxi on employees work behavior: An empirical dynamic framework. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(2), 100360. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100360>
- Kythreotis, A. P., Hannaford, M., Howarth, C., & Bosworth, G. (2024). Translating climate risk assessments into more effective adaptation decision-making: The importance of social and political aspects of place-based climate risk. *Environmental Science and Policy*, 154(February), 103705. <https://doi.org/10.1016/j.envsci.2024.103705>
- Lempfers, N., Bernstein, S., Hoffmann, M., & Wolfe, D. A. (2022). Rooted in place: Regional innovation, assets, and the politics of electric vehicle leadership in California, Norway, and Québec. *Energy Research and Social Science*, 87(June 2021), 102462. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102462>
- Müller, S. D., Konzag, H., Nielsen, J. A., & Sandholt, H. B. (2024). Digital transformation leadership competencies: A contingency approach. *International Journal of Information Management*, 75(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102734>
- Nuzulia, A. (1967). Tinjauan Literatur Tentang

- Pengembangan Pembelajaran Dalam Mengimplementasikan Kurikulum 2013 Alfin. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 01(01), 5–24.
- Ocasal, D. L. M., Lugo, A. L. V., Melo, L. A. B., & Miranda, P. P. (2022). Innovative thinking in the leaders and competitiveness of SMEs in the Industrial sector in Colombia. *Procedia Computer Science*, 210(C), 333–338. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.160>
- Oliveira, C., Barbosa, B., Couto, J. G., Bravo, I., Hughes, C., McFadden, S., Khine, R., & McNair, H. A. (2024). Advanced practice in radiotherapy across Europe: stakeholders' perceptions of implementation and evolution. *Radiography*, 30(3), 896–907. <https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.03.013>
- Peng, S., Bao, W., Liu, H., Xiao, X., Shang, J., Han, L., Wang, S., Xie, X., & Xu, Y. (2023). A peer-to-peer file storage and sharing system based on consortium blockchain. *Future Generation Computer Systems*, 141, 197–204. <https://doi.org/10.1016/j.future.2022.11.010>
- Purwanto, A., Tukiran, M., Asbari, M., Hyun, C. C., Santoso, P. B., & Wijayanti, L. M. (2020). Model kepemimpinan di lembaga pendidikan: a schematic literature review. *Journal of Engineering and Management Science Research (JIEMAR)*, 1(2), 255–266. <https://journals.indexcopernicus.com/search/article?articleId=2660964>
- Qamar, F., Pierce, A. L., & Dobler, G. (2023). Covariance in policy diffusion: Evidence from the adoption of hyperlocal air quality monitoring programs by US cities. *Cities*, 138(May), 104363. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2023.104363>
- Raden Soebartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistem Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Salahaddin, S. D., Haido, J. H., & Wardeh, G. (2022). The behavior of UHPC containing recycled glass waste in place of cementitious materials: A comprehensive review. *Case Studies in Construction Materials*, 17(August), e01494. <https://doi.org/10.1016/j.cscm.2022.e01494>
- Walrond, N. A., & Vasquez, H. (2023). The journey of reimagining school: Moving from islands of excellence to sustainable and equitable systems change. *Social and Emotional Learning: Research, Practice, and Policy*, 2(September), 100009. <https://doi.org/10.1016/j.sel.2023.100009>
- Yin, X., Qi, L., Ji, J., & Zhou, J. (2023). How does innovation spirit affect R&D investment and innovation performance? The moderating role of business environment. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(3), 100398. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100398>
- Yousef Farhan, B. (2024). Visionary leadership and innovative mindset for sustainable business development: Case studies and practical applications. *Research in Globalization*, 8(November 2023), 100219. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2024.100219>