

Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Rosmeida Zebua, Delipiter Lase, Peringatan Harefa, Sukaaro Waruwu

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

e-mail: rosmeidazebua2017@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: November 30, 2023

Revised: December 4, 2023

Accepted: December 4, 2023

Published: December 5, 2023

KEYWORDS

employee behavior, employee performance, organizational culture, qualitative research, work motivation

ABSTRACT

This research analyzes individual behavior and employee performance in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. The main focus was to identify and analyze factors that influence employee behavior and performance and develop effective management strategies to improve organizational performance—using a descriptive qualitative approach by conducting semi-structured interviews, observation, and documentation. Informants comprised five staff employees in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. A purposive sampling technique was used to select informants based on their knowledge or experience relevant to the research topic. The results showed that employees' work motivation in the Bagian Umum is influenced by an understanding of the applicable rules and regulations, a supportive organizational culture, and employees' adaptability to work environment conditions. Employee performance is considered good, although there are challenges in carrying out tasks, such as budget and task mismatches among employees. This research concludes that employee performance in the Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias is overall sound, with some challenges that must to be addressed. Effective management strategies, including employee training, communication, and a clear understanding of roles and responsibilities, can help improve employee behavior and performance. Economic factors and the physical condition of the workspace were also found to be essential aspects affecting employee performance.

©2023 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perilaku individu dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Fokus utamanya adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, serta mengembangkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi. Informan terdiri dari lima staf pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih informan berdasarkan pengetahuan atau pengalaman mereka yang relevan dengan topik penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Bagian Umum dipengaruhi oleh pemahaman terhadap aturan dan peraturan yang berlaku, budaya organisasi yang mendukung, serta kemampuan adaptasi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja. Kinerja pegawai dianggap baik meskipun ada beberapa tantangan dalam pelaksanaan tugas seperti ketidaksesuaian anggaran dan ketidaksesuaian tugas di antara pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias secara keseluruhan baik, dengan adanya beberapa tantangan yang perlu ditangani. Strategi manajemen yang efektif, termasuk pelatihan pegawai, komunikasi yang efektif, dan pemahaman yang jelas terhadap peran dan tanggung jawab, dapat membantu meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai. Faktor ekonomi dan kondisi fisik ruangan kerja juga ditemukan sebagai aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja pegawai, pendekatan kualitatif, perilaku individu, Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kesuksesan berkelanjutan bagi organisasi tidak dapat diabaikan. Karyawan, sebagai kekuatan pendorong pertumbuhan, produktivitas, dan inovasi, menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja (Armstrong & Baron dalam Wibowo, 2018; Milkovich et al., 2014). Kinerja yang efektif dan efisien tidak hanya membantu pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif, meningkatkan kepuasan pelanggan, efisiensi, dan citra organisasi (Cascio, 2022; Dessler, 2020).

Di era globalisasi, kinerja karyawan menjadi semakin vital. Organisasi yang memahami dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Faktor-faktor ini dapat berbeda-beda antar organisasi, tergantung pada tujuan, struktur, dan budaya organisasi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019; Y. F. Sari et al., 2022; Sutanto et al., 2021; Yuliastanty, 2021). Ini menuntut pemahaman mendalam dan pendekatan yang disesuaikan dalam manajemen kinerja.

Kinerja adalah ukuran keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Tumiwa et al., 2023; Waruwu et al., 2023). Kinerja, yang didefinisikan sebagai kemampuan mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (Armstrong & Baron, 2005 dalam Mangkunegara, 2017; Werther & Davis, 1996 dalam Wibowo, 2018). Faktor-faktor ini termasuk kemampuan dan motivasi pegawai, *personal factor*, *leadership factor*, *system factor*, dan *contextual factor*. Kasmir (2016) juga menambahkan faktor-faktor seperti pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, dan motivasi kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini berfokus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, khususnya pada Bagian Umum yang memiliki tugas penting dalam administrasi dan koordinasi. Perilaku individu karyawan di Bagian Umum ini menjadi kunci dalam menjalankan fungsi-fungsi vital seperti tata usaha, keuangan, dan kepegawaian. Oleh karena itu, analisis perilaku individu dalam konteks ini dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, identifikasi dan analisis perilaku individu karyawan dapat membantu menentukan strategi atau program yang tepat untuk meningkatkan kinerja. Studi ini berfokus pada pemahaman menyeluruh terkait perilaku individu dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Penelitian akan mengevaluasi perilaku individu pegawai dan dampaknya pada operasi dan dinamika kerja, diikuti dengan identifikasi dan analisis faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut, untuk mengungkap apa yang mendorong atau menghambat kerja yang efektif. Selanjutnya, akan ada penilaian terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan temuan ini, penelitian akan mengeksplorasi intervensi yang mungkin untuk meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai. Akhirnya, tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif, yang bertujuan untuk mengoptimalkan perilaku dan kinerja pegawai, sekaligus meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Definisi perilaku individu dilihat sebagai rangkaian tindakan, reaksi, dan kondukti yang dapat diamati dari seorang individu, termasuk tindakan fisik, sikap, emosi, persepsi, dan proses pengambilan keputusan (Luthans et al., 2021; Rivai & Sagala, 2018; Robbins & Coulter, 2021; Robbins & Judge, 2022; Schermerhorn et al., 2002). Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu mencakup elemen internal seperti kepribadian, persepsi, motivasi, dan pembelajaran, serta elemen eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kebijakan (Danandjaya, 2020; Thoah, 2016). Perilaku individu berimplikasi signifikan pada kinerja, efektivitas, dan dinamika organisasi, dengan manusia sebagai salah satu dimensi penting dan penunjang utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Ratih, 2018).

Perilaku individu dalam organisasi mencakup berbagai aspek yang relevan dengan konteks kerja, yakni (i) kinerja kerja, yakni produktivitas, kualitas pekerjaan, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja; (ii) kehadiran dan ketidakhadiran, yang berkaitan dengan kehadiran di tempat kerja, keteraturan, keterlambatan, dan absensi; (iii) keterlibatan kerja, yang melibatkan komitmen dan investasi emosional individu; (iv) kerjasama dan kolaborasi, termasuk kemampuan untuk bekerja sama dan membangun hubungan kerja yang baik; (v) kepemimpinan, yang berkaitan dengan keterampilan kepemimpinan dan pengaruh; (vi) etika kerja, yang menunjukkan kepatuhan terhadap standar etika dan

integritas; serta (vii) adaptasi organisasi, yang mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan organisasi.

Faktor yang membentuk perilaku individu meliputi ciri-ciri fisiologis, yang dapat memengaruhi perilaku (Killen et al., 2021); proaktif, yaitu tindakan yang diprakarsai oleh diri sendiri (Parker et al., 2019); etos kerja, termasuk nilai-nilai pribadi (Mussner et al., 2017); faktor lingkungan organisasi seperti budaya pelatihan dan dukungan manajemen (Diamantidis & Chatzoglou, 2019); faktor pekerjaan termasuk lingkungan pekerjaan dan otonomi (Diamantidis & Chatzoglou, 2019); serta faktor karyawan seperti motivasi intrinsik dan fleksibilitas keterampilan (Diamantidis & Chatzoglou, 2019).

Perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan saling terkait. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku individu antara lain adalah persepsi kebermanfaatan, budaya organisasi, stres kerja, *locus of control*, sikap individu, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dimensi budaya, kebutuhan mencari variasi, brand image, kepuasan konsumen, dan faktor-faktor lainnya (Agustina et al., 2022; Aziz & Jayanto, 2021; Dotulong & Andriany, 2021; Handayani et al., 2018; Humairoh & Annas, 2022; Husada Saputra & Barcelona Nasution, 2022; Kbarek et al., 2021; Putra, 2018; Santoso et al., 2021; D. R. Sari & Dirgahayu, 2018; Selsa Mustika Putri et al., 2023; Setiawan et al., 2018; Sulasih et al., 2022). Persepsi kebermanfaatan memiliki peranan dalam memengaruhi minat perilaku, yang mengacu pada kesediaan individu secara keseluruhan untuk mengembangkan perilaku (Setiawan et al., 2018). Teori *locus of control* menyarankan bahwa individu cenderung menentukan apakah perilaku disebabkan oleh faktor internal atau eksternal, tergantung pada tiga faktor, yaitu kekhususan, kekuatan, dan kontrol (Agustina et al., 2022). Selain itu, sikap individu, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku juga memainkan peran penting dalam membentuk niat dan perilaku individu (Husada Saputra & Barcelona Nasution, 2022).

Selain faktor-faktor internal, faktor eksternal seperti budaya organisasi, stres kerja, dan dimensi budaya juga turut mempengaruhi perilaku individu (D. R. Sari & Dirgahayu, 2018). Selain itu, faktor-faktor seperti kebutuhan mencari variasi, *brand image*, dan kepuasan konsumen juga dapat memediasi perilaku individu dalam konteks konsumsi dan pembelian produk (Selsa Mustika Putri et al., 2023).

Dalam konteks sosial, perilaku individu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perilaku konformitas, pengaruh kelompok, dan lingkungan sosial (Santoso et al., 2021). Selain itu, faktor individu seperti *psychological capital* dan *person-organization fit* juga memainkan peran dalam membentuk kesiapan individu untuk berubah (Putra, 2018).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan memahami fenomena dari perspektif subjek dalam penelitian (Creswell & Creswell, 2022; Moleong, 2017). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan konteks subjek. Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, terdiri dari staf pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias berjumlah lima orang, yakni Kepala Bagian Umum, Analis Kebijakan Ahli Muda, Analis Keuangan Pusat dan Daerah, dan Analis SDMA Ahli Muda, dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih individu yang memiliki pengetahuan atau pengalaman khusus terkait topik penelitian (Patton, 2015). Kriteria pemilihan informan didasarkan pada karakteristik tertentu yang relevan dengan fenomena yang diteliti, seperti latar belakang, pengalaman, atau posisi mereka dalam konteks fenomena yang diteliti. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur (Bernard, 2017), observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam dari perspektif informan. Observasi dan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data wawancara, memberikan konteks tambahan, dan membantu dalam memvalidasi temuan. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles et al. (2014). Model ini terdiri dari tiga aliran aktivitas yang berlangsung secara siklik dan berkesinambungan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN DISKUSI

Sekilas tentang Kabupaten Nias

Sejarah Kabupaten Nias menggambarkan sebuah perjalanan panjang yang dipengaruhi oleh berbagai periode penting, mulai dari masa pemerintahan adat hingga era kemerdekaan dan pembentukan daerah otonom baru. Cerita ini dimulai dengan kedatangan leluhur Ononiha (Suku Nias),

yang diyakini berasal dari Teteholi Ana'a (kira-kira dari Indocina-Vietnam sekarang), sekitar 2000 hingga 1000 tahun sebelum Masehi. Kelompok ini, yang dikenal sebagai Si Lima Börödänömö, terdiri dari lima anggota dari keluarga Raja Balugu Sirao, Raja Teteholi Ana'a, yang menjadi pemukim pertama di Börönadu.

Perjalanan waktu membawa kita ke masa penjajahan Belanda dan VOC (Vereenigde Oostindische Compagnie). VOC telah hadir di Nias jauh sebelum Belanda menjajah wilayah ini. Davidson, Kepala Cabang VOC, pertama kali tiba di Kepulauan Nias pada tahun 1665. Pada tanggal 2 Juni 1669, VOC menandatangani kontrak dagang dengan Raja Laraga untuk penggunaan Pelabuhan Luaha Idanoi. Pada awal abad ke-19, tepatnya pada 1 Januari 1800, Belanda mulai menjajah Nias, menyusul kebangkrutan VOC pada akhir tahun 1799. Namun, penjajahan ini belum meliputi seluruh Nias dan belum terstruktur hingga kekalahan Belanda dari Inggris pada tahun 1821. Pada tahun 1825, Inggris mengembalikan Indonesia, termasuk Nias, ke tangan Belanda. Karena keterbatasan militer dan keuangan, Belanda tidak segera mengurus Nias hingga 4 Desember 1870, ketika J.F.A. de Rooij diangkat sebagai kontroler pertama Onder Afdeeling Nias.

Perubahan penting lainnya terjadi pada tahun 1919, ketika Onder Afdeeling Nias ditingkatkan statusnya menjadi Afdeeling Nias, yang merupakan bagian dari Residen Tapanuli. Wilayah administratifnya terbagi menjadi dua Onder Afdeeling: Nias Selatan dan Nias Utara, masing-masing dipimpin oleh seorang Controleur. Selama masa penjajahan Jepang, berdasarkan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1942, struktur wilayah pemerintahan di Nias tidak mengalami perubahan signifikan. Hanya terjadi perubahan pada terminologi administratif, seperti Afdeeling menjadi Gusu Sibü, Dusun menjadi Gun, dan Onder Distrik menjadi Fuku Gu.

Setelah kemerdekaan Indonesia, struktur pemerintahan Nias tetap, dengan perubahan nama dan kepemimpinan. Nias Gusu Sibü menjadi Pemerintahan Nias, Gun menjadi Urung, dan Fuku Gun menjadi Urung Kecil. Pada awal kemerdekaan, ada sembilan kecamatan, dengan tiga di antaranya mengalami perubahan nama dan lokasi ibukota. Akhirnya, berdasarkan Undang-undang Darurat Nomor 7 Tahun 1956, Kabupaten Nias resmi menjadi salah satu Kabupaten Otonom dalam lingkup Provinsi Sumatera Utara, mengukuhkan posisinya sebagai bagian dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sejarah ini menguatkan identitas Kabupaten Nias, menunjukkan bagaimana wilayah ini telah berkembang dan beradaptasi melalui berbagai periode penting dalam sejarahnya.

Deskripsi Hasil Penelitian

Perilaku Individu Pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias Saat Ini

Berikut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Responden, yang menggali lebih dalam mengenai perilaku individu pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Dalam wawancara ini, Responden memaparkan pandangannya tentang dinamika internal pegawai, aspek positif dan negatif perilaku mereka, serta berbagai tantangan dan cara pengelolaan waktu yang dihadapi oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya.

"Saat ini, pegawai sedang berupaya menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku, termasuk dalam hal kehadiran, disiplin, etos kerja, dan interaksi dengan atasan. Meskipun ada usaha untuk melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan, Responden menekankan bahwa ada pegawai yang cenderung menyepelkannya, sehingga mengakibatkan pimpinan harus memberikan teguran. Interaksi antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan dinilai baik, dengan komunikasi efektif menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas. Komunikasi yang lancar antar pegawai memastikan bahwa pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan semua tanggung jawab dapat diselesaikan dengan efisien. Akan tetapi, pegawai juga menghadapi tantangan, khususnya terkait ketidakseimbangan antara kebutuhan hidup dengan gaji yang mereka terima, dengan harapan adanya peningkatan tunjangan dari pemerintah pusat. Terkait pengelolaan waktu, Responden menekankan bahwa meskipun sebagian besar pegawai datang tepat waktu, ada beberapa yang terlambat karena alasan-alasan tertentu. Meski begitu, semangat untuk menyelesaikan tugas sesuai arahan atasan tetap menjadi prioritas bagi pegawai" [#R1: A. Waruwu, S.E. – 16 September 2023].

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Bagian Umum tengah berusaha menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku, termasuk dalam aspek kehadiran, disiplin, dan etos kerja. Terdapat aspek positif di mana pegawai berusaha melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan. Namun, ada juga aspek negatif, yaitu adanya pegawai yang menyepelekan atau menganggap instruksi sebagai hal biasa, sehingga memerlukan teguran dari pimpinan.

Komunikasi efektif antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan ditekankan sebagai elemen krusial dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Pegawai menghadapi tantangan ekonomi, di mana kebutuhan hidup meningkat tetapi gaji belum mengalami penyesuaian. Hal ini memicu harapan agar pemerintah pusat dapat meningkatkan tunjangan gaji. Dalam hal pengelolaan waktu, meskipun sebagian besar pegawai hadir tepat waktu, beberapa di antaranya datang terlambat dengan alasan tertentu. Namun, mereka tetap berkomitmen menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Individu Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Dalam wawancara dengan Responden, dibahas mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku individu pegawai di Bagian Umum Setda Kabupaten Nias. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara:

”Responden menekankan bahwa motivasi kerja pegawai secara umum dipicu oleh pemahaman akan aturan dan peraturan yang berlaku, termasuk PP No. 94 tahun 2021 dan peraturan bupati Nias No. 15 Tahun 2018 yang berkaitan dengan disiplin kerja. Kebijakan yang mengharuskan pegawai untuk hadir dalam apel pagi setiap Selasa menjadi salah satu acuan penting bagi pegawai dalam menunjukkan kedisiplinan mereka. Budaya organisasi di Bagian Umum juga berperan penting dalam membangun kekompakan di antara pegawai, yang terlihat dari kebersamaan dalam berbagai aktivitas sosial. Namun, ada tantangan dalam hal komunikasi dan kepemimpinan yang kadang-kadang menimbulkan mis-komunikasi, berpotensi mengurangi semangat kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja fisik, seperti kondisi ruangan yang sempit dan desain yang kurang memadai, juga diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi cara pegawai bekerja. Meskipun kondisi ruangan tidak ideal, pegawai di Bagian Umum masih mampu menjalankan fungsi pelayanan mereka dengan baik, menunjukkan adaptasi yang tinggi terhadap kondisi yang ada dalam memberikan kontribusi terhadap masyarakat” [#R₂: T. Zendrato, S.E. – 22 September 2023].

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai di Bagian Umum dipengaruhi oleh pemahaman terhadap aturan dan peraturan yang berlaku, khususnya PP No. 94 tahun 2021 dan peraturan bupati Nias No. 15 tahun 2018 mengenai disiplin kerja. Kehadiran pegawai pada acara apel pagi setiap Selasa menjadi indikator kedisiplinan mereka dan sekaligus refleksi dari kepatuhan terhadap aturan. Budaya organisasi yang ada di Bagian Umum telah berhasil memupuk rasa kebersamaan dan kekompakan di antara pegawai, yang termanifestasi melalui partisipasi aktif dalam aktivitas sosial bersama.

Namun, tantangan terutama terletak pada aspek komunikasi dan kepemimpinan. Mis-komunikasi yang terjadi dapat menghambat kerja sama dan menurunkan semangat kerja pegawai. Dari sisi lingkungan fisik, kondisi ruangan yang kurang ideal, seperti ruangan yang sempit dan desain ruangan yang kurang memadai, dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Meskipun demikian, pegawai di Bagian Umum menunjukkan kemampuan adaptasi yang tinggi dengan tetap memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat meskipun dengan keterbatasan ruang.

Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Nias Saat Ini

Dalam wawancara dengan Responden, dibahas aspek-aspek terkait kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Menurut Responden:

”Pegawai memiliki target kerja yang spesifik, berdasarkan tugas individual serta kegiatan yang telah ditentukan oleh pimpinan. Meskipun ada kekompakan dalam tim, beberapa pegawai kadang merasa mendapat tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka. Ketika hal ini terjadi, situasi tersebut dikomunikasikan ke pemimpin

agar kerjasama tim tetap optimal dan produktivitas tidak terganggu. Salah satu tantangan yang kerap muncul adalah ketidaksesuaian antara anggaran yang diajukan dengan ketersediaannya. Namun, kendala ini tidak menghentikan pegawai untuk tetap melaksanakan pekerjaannya dengan baik, mengingat kebutuhannya bagi pemerintah daerah dan masyarakat. Responden juga menekankan bahwa kemampuan komunikasi dan kerjasama di antara pegawai sangat memuaskan. Semangat dan motivasi yang diberikan satu sama lain memastikan bahwa tugas-tugas diselesaikan dengan efektif. Berdasarkan hasil kerja dan pencapaian yang telah dilakukan, Responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum selama periode terakhir” [#R3: R. Mendrofa, S.E. – 18 September 2023].

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias memiliki target kerja yang spesifik sesuai tugas masing-masing dan kegiatan yang ditetapkan oleh atasan. Meskipun tim tersebut dianggap kompak, terkadang ada ketidaksesuaian tugas yang dirasakan oleh beberapa pegawai. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas adalah adanya ketidaksesuaian anggaran. Namun, dalam aspek komunikasi dan kerjasama, pegawai menunjukkan kinerja yang baik dengan saling memberikan semangat dan motivasi. Secara keseluruhan, kinerja pegawai di bagian ini selama periode terakhir dinilai baik berdasarkan hasil pekerjaan yang telah mereka selesaikan.

Upaya-upaya yang Dilakukan untuk Meningkatkan Perilaku Individu dan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Dalam sebuah wawancara dengan Responden, beliau berbagi pemikiran mengenai bagaimana meningkatkan perilaku individu dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

”Responden memberi penekanan pada arti penting mengingat sumpah jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil. Menurutnya, kesadaran akan sumpah jabatan ini harus menjadi dasar perilaku dan dedikasi pegawai dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kepentingan negara. Selanjutnya, Responden menegaskan pentingnya pelatihan dan pembinaan pegawai. Program pelatihan rutin yang diselenggarakan oleh BKPSDM telah memberikan kontribusi besar dalam memperkaya keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman pegawai terkait regulasi pemerintah yang terbaru.

Selain itu, beliau juga menyuarakan pendapatnya mengenai peran kepemimpinan dalam membentuk pegawai. Menurutnya, seorang pemimpin yang berkualitas memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan mendorong perubahan positif dalam perilaku dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan inisiatif pengembangan kepemimpinan yang bertujuan untuk mempersiapkan pemimpin masa depan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Responden juga menekankan pentingnya budaya organisasi yang positif. Kerjasama dan kekompakan di antara pegawai menjadi elemen penting yang mempengaruhi efisiensi dan kinerja dalam organisasi. Terakhir, komunikasi yang efektif dianggapnya sebagai elemen krusial dalam memastikan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan komunikasi yang terbuka dan kolaborasi yang baik antar pegawai, diharapkan dapat menciptakan atmosfer kerja yang mendukung dan memotivasi setiap individu untuk memberikan yang terbaik dalam tugasnya” [#R4: A. Hulu, S.E. – 20/09/2023].

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, beberapa poin penting menjadi penekanan, yaitu:

- a. Komitmen PNS, penting bagi pegawai untuk selalu mengingat dan berkomitmen pada sumpah jabatan mereka, mengutamakan kepentingan negara di atas segala-galanya;
- b. Pelatihan rutin, program pelatihan dari BKPSDM dianggap esensial untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesadaran pegawai tentang regulasi pemerintah;

- c. Kepemimpinan efektif, kepemimpinan yang baik mampu memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja serta perilaku mereka di tempat kerja;
- d. Budaya organisasi mencakup kerjasama, kekompakan, dan kolaborasi antar pegawai mempengaruhi perilaku dan efisiensi kerja, menjadikannya unsur krusial dalam organisasi;
- e. Komunikasi terbuka, menjalin komunikasi yang terbuka antar seluruh elemen organisasi, baik antara pegawai dengan atasan maupun antar pegawai, dianggap krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dengan demikian, kombinasi dari komitmen pegawai, pelatihan yang berkelanjutan, kepemimpinan yang inspiratif, budaya organisasi yang positif, dan komunikasi yang efektif diharapkan dapat mengoptimalkan perilaku serta kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias.

Strategi Manajemen yang Efektif untuk Mengoptimalkan Perilaku Individu dan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias

Dalam sebuah sesi wawancara mendalam dengan Responden, beliau membagikan pandangan dan strategi manajemen yang diterapkan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias untuk meningkatkan perilaku individu dan kinerja pegawai.

”Menurut Responden, pelatihan pegawai merupakan langkah krusial dalam upaya ini. Pelatihan, yang mencakup pengembangan kemampuan teknis maupun interpersonal, bertujuan untuk meningkatkan retensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu, juga menyoroti pentingnya mendefinisikan serta mengembangkan peran dan tanggung jawab setiap pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai tidak hanya menjalankan tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga berkontribusi aktif dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Dalam rangka mendukung manajemen kinerja yang efektif, komunikasi menjadi aspek kunci. Beliau menekankan bagaimana komunikasi internal diatur melalui berbagai saluran, termasuk nota dinas, telaahan, hingga pemanfaatan teknologi digital seperti grup WhatsApp untuk memfasilitasi komunikasi cepat antara pegawai dan atasan. Pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pegawai juga menjadi salah satu titik penting dalam strategi manajemen yang diuraikan Responden. Penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan prestasi luar biasa dianggap dapat meningkatkan motivasi mereka.

Namun, seperti dalam setiap organisasi, ada berbagai tantangan dan hambatan yang dihadapi. Bapak Zendrato mengakui adanya kendala, terutama yang berkaitan dengan fasilitas dan kelengkapan kantor. Meski begitu, dengan semangat dan tekad yang kuat, tim Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias terus berupaya mengatasi berbagai hambatan tersebut guna mencapai tujuan organisasi” [#R5: S. S. Zendrato – 16/09/2023].

Hasil wawancara di atas menekankan beberapa poin penting, yaitu pentingnya strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan perilaku individu dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, yaitu:

- a. Pelatihan pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan, baik *hard* maupun *soft skill*, dianggap esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi;
- b. Peran dan tanggung jawab, dalam strategi yang diterapkan, pegawai diharapkan tidak hanya menjalankan tugas namun juga memahami dan mengemban tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi;
- c. Komunikasi, integrasi teknologi dan metode komunikasi tradisional, seperti grup *WhatsApp* dan nota dinas, digunakan untuk mendukung strategi manajemen kinerja dan memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antar pegawai dan atasan;
- d. Umpan balik, pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja dianggap penting untuk memotivasi pegawai serta memberikan arah dan fokus dalam meningkatkan kinerja;
- e. Tantangan, meskipun dengan strategi yang telah dirancang, masih ada kendala, terutama terkait dengan kebutuhan dan kelengkapan kantor. Namun, ini menjadi catatan agar dapat terus diperbaiki di masa mendatang.

Pembahasan

Analisis Perilaku Kerja Pegawai di Bagian Umum: Dinamika antara Motivasi, Komunikasi, dan Tantangan Eksternal

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai di Bagian Umum memiliki aspek-aspek positif dan negatif. Dari segi positif, banyak pegawai yang berkomitmen untuk melaksanakan tugas dengan disiplin sesuai arahan pimpinan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja dari Herzberg (dalam Paraswati et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengakuan atas prestasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan merupakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai.

Namun, terdapat juga perilaku yang menyepelekan instruksi atau menganggapnya sebagai hal biasa. Ini menunjukkan adanya masalah dalam penerimaan dan internalisasi nilai-nilai dan etika kerja di kalangan pegawai. Teori disonansi kognitif oleh Festinger (dalam Aulia & Suryanto, 2022) menjelaskan bahwa individu cenderung untuk menghindari ketidaknyamanan yang timbul akibat perilaku yang tidak sesuai dengan keyakinan atau sikap mereka. Mungkin saja, bagi beberapa pegawai, mengabaikan instruksi dianggap sebagai strategi adaptif untuk mengatasi ketidaknyamanan tersebut.

Komunikasi yang efektif antara pegawai dan pimpinan menjadi faktor penentu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Teori komunikasi organisasi oleh Robbins menekankan pentingnya komunikasi vertikal dan horizontal untuk mendukung kerjasama tim dan koordinasi tugas (Robbins & Judge, 2023). Dalam konteks ini, komunikasi yang baik akan mempermudah pemahaman tugas, memperjelas ekspektasi, dan mendukung pencapaian target organisasi.

Tantangan ekonomi menjadi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk penyesuaian gaji atau tunjangan sebagai bentuk apresiasi terhadap kerja keras pegawai. Menurut teori keadilan organisasi oleh Adams (dalam Rosita Yuniati & Charli Sitinjak, 2022), pegawai akan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi yang mereka berikan. Jika dirasa tidak sebanding, maka akan muncul persepsi ketidakadilan yang bisa berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Dari segi pengelolaan waktu, sebagian pegawai memiliki kendala dalam kehadiran tepat waktu. Meskipun alasan tertentu mungkin dapat diterima, namun konsistensi dalam kehadiran menjadi salah satu indikator disiplin dan profesionalisme.

Dinamika Motivasi dan Tantangan dalam Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias: Antara Aturan, Budaya Organisasi, dan Adaptasi

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dianalisis bahwa motivasi kerja pegawai di Bagian Umum di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias sangat bergantung pada pemahaman mereka terhadap aturan dan peraturan yang ada. PP No. 94 tahun 2021 dan peraturan bupati Nias No. 15 tahun 2018 telah menjadi rujukan utama bagi pegawai dalam menjalankan tugas mereka, khususnya dalam hal disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Locke & Latham (2002) dalam Blegur et al. (2021) yang menyatakan bahwa pemahaman yang jelas terhadap tujuan atau target kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kehadiran pegawai pada acara apel pagi menunjukkan betapa pentingnya rasa tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang ada telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa sebagai bagian dari tim dan saling mendukung satu sama lain. Menurut Robbins & Judge (2023), budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi.

Namun, ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh pegawai di Bagian Umum, terutama dalam hal komunikasi dan kepemimpinan. Mis-komunikasi dapat mengakibatkan konflik internal dan menurunkan moral kerja pegawai. Penelitian sebelumnya oleh de Vries et al. (2010) dalam Salman et al. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dari sisi lingkungan fisik, kondisi ruangan kerja yang tidak ideal dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Menurut Vischer (2008) dalam Noguchi et al. (2022), lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Namun, pegawai di Bagian Umum menunjukkan kemampuan adaptasi yang tinggi, yang menandakan komitmen mereka untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Meskipun ada beberapa hambatan, pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias tetap menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka.

Pemahaman yang baik terhadap aturan dan peraturan, budaya organisasi yang mendukung, serta kemampuan adaptasi yang tinggi menjadi kunci keberhasilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sinergi dan Tantangan dalam Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias: Antara Struktur, Koordinasi, dan Kolaborasi Tim

Dari temuan penelitian di atas, tampak bahwa Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias memiliki struktur kerja yang jelas dengan target kerja yang spesifik. Struktur dan target kerja yang jelas sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Locke (dalam BL, 2021), yang menemukan bahwa penetapan tujuan atau target kerja yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan target kerja yang jelas, pegawai dapat memiliki panduan kerja dan tahu apa yang diharapkan dari mereka. Meskipun ada struktur yang jelas, ada tantangan dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan ketidaksesuaian tugas. Hal ini mengingatkan pada konsep "*role ambiguity*" atau ketidakjelasan peran, yang menurut Kahn et al. (dalam Mañas et al., 2018), dapat mengakibatkan stres kerja dan menurunkan kinerja. Dalam konteks ini, ketidakjelasan peran mungkin disebabkan oleh kurangnya koordinasi atau komunikasi antara atasan dengan bawahan.

Ketidaksesuaian anggaran menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Shields & Shields (dalam Agung & SeTin, 2021) yang menunjukkan bahwa anggaran yang realistis dan pencapaian target yang sebanding dengan reward menjadi salah satu kunci kesuksesan pelaksanaan tugas. Dari sisi positif, terdapat kualitas komunikasi dan kerjasama yang baik di antara pegawai. Kerjasama tim yang baik telah lama diidentifikasi sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi (Cohen & Bailey dalam Fristky & Suwarni, 2023). Adanya saling memberi semangat dan motivasi menunjukkan adanya budaya kerja yang mendukung dan sinergis di antara anggota tim.

Secara menyeluruh, meski ada beberapa tantangan, kinerja pegawai dinilai baik. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun ada hambatan, dengan kerjasama tim yang baik dan motivasi yang tinggi, pegawai mampu mencapai target dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Kunci Peningkatan Perilaku dan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias: Komitmen, Pelatihan, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi

Temuan penelitian mencakup lima poin penting yang dianggap esensial dalam upaya meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias, yakni:

- a. Komitmen PNS, komitmen organisasional merupakan salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Mowday, Steers, dan Porter (dalam Fauziah, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan sejauh mana pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen pada tujuan-tujuannya. Dengan mengingat sumpah jabatan dan mengutamakan kepentingan negara, pegawai akan memiliki dorongan intrinsik untuk meningkatkan kinerja mereka.
- b. Pelatihan rutin, pelatihan secara rutin telah dikenal sebagai salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Penelitian Noe (2019) menunjukkan bahwa program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja pegawai, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- c. Kepemimpinan efektif, kepemimpinan yang efektif memiliki peran krusial dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai. Menurut Bass (dalam An, 2020), pemimpin transformasional mampu memotivasi pegawai dengan memberikan visi dan misi yang jelas, memberikan dukungan emosional, serta menghargai dan memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai.
- d. Budaya organisasi, budaya organisasi yang mencakup kerjasama, kekompakan, dan kolaborasi mempengaruhi bagaimana pegawai berinteraksi satu sama lain dan dengan organisasi. Schein (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara kerja mereka.
- e. Komunikasi terbuka, komunikasi terbuka memungkinkan informasi mengalir dengan lancar di seluruh organisasi, memfasilitasi pemecahan masalah, dan mengurangi potensi konflik. Menurut Deetz (2001), komunikasi yang terbuka dan transparan membantu dalam penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong kolaborasi antar pegawai.

Strategi Manajemen Efektif untuk Meningkatkan Perilaku dan Kinerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias: Fokus pada Pelatihan, Peran, Komunikasi, dan Umpan Balik

Temuan penelitian mengenai strategi manajemen untuk meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias mencakup beberapa poin penting, yakni:

- a. Pelatihan pegawai: Investasi dalam pengembangan pegawai melalui pelatihan sering kali membuahkan hasil positif dalam meningkatkan produktivitas. Menurut Aguinis & Kraiger (dalam Ferreira & Velinças, 2016; Lase, 2023), pelatihan yang efektif dapat mengakibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.
- b. Peran dan tanggung jawab: Dalam organisasi, pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab adalah esensial. Dalam studi *Role Theory*, Kahn et al. (dalam Mañas et al., 2018), menekankan pentingnya pemahaman peran dan ekspektasi terhadap peran tersebut untuk menghindari konflik dan ambiguitas peran yang dapat menurunkan kinerja.
- c. Komunikasi: Teknologi telah mempermudah komunikasi di tempat kerja. Menurut Goldhaber (dalam Ayundhasurya & Kurniawan, 2018), komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antar pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Integrasi teknologi dengan metode komunikasi tradisional dapat memaksimalkan efektivitas komunikasi.
- d. Umpan balik: Umpan balik positif dan konstruktif memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Menurut London et al. (2023), umpan balik yang diberikan dengan tepat dapat mendukung pembelajaran dan pertumbuhan individu serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Setiap strategi tentu memiliki kendala dan hambatan dalam implementasinya. Mengidentifikasi dan memahami tantangan tersebut adalah kunci untuk meningkatkan strategi di masa mendatang. Strategi manajemen yang diterapkan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias memiliki dasar yang kuat dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Dengan memastikan pelaksanaan yang konsisten dan evaluasi berkala, strategi ini berpotensi untuk meningkatkan perilaku dan kinerja pegawai secara signifikan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyoroti beberapa aspek penting terkait perilaku dan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. Pertama, pegawai di bagian ini sedang berusaha menyesuaikan diri dengan aturan dan kebijakan yang berlaku, yang mencakup peningkatan disiplin dan etos kerja. Meskipun ada peningkatan kesadaran dalam melaksanakan tugas sesuai arahan pimpinan, terdapat beberapa pegawai yang masih kurang serius dalam mengikuti instruksi. Selanjutnya, komunikasi efektif antara pegawai, rekan kerja, dan atasan ditemukan sebagai faktor penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Komunikasi yang baik ini juga memainkan peran dalam mengatasi mis-komunikasi yang bisa menghambat kerjasama dan semangat kerja. Dalam hal ekonomi, pegawai dihadapkan pada tantangan meningkatnya kebutuhan hidup, sementara penyesuaian gaji belum terjadi. Selain itu, kondisi fisik ruangan kerja yang kurang ideal juga berdampak pada produktivitas mereka. Kehadiran pegawai dalam acara apel pagi dan kedisiplinan mereka menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan budaya organisasi. Budaya ini mendukung rasa kebersamaan dan kekompakan di antara pegawai.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Bagian Umum dianggap baik, meskipun ada tantangan dalam pelaksanaan tugas. Tantangan ini termasuk ketidaksesuaian anggaran dan adanya ketidaksesuaian tugas di antara pegawai. Meskipun ada kendala ini, pegawai di Bagian Umum terus berupaya memberikan kinerja terbaik mereka dalam lingkup tugas mereka.

Implikasi Hasil Penelitian

Organisasi, terutama yang berada di sektor publik, perlu mengalokasikan sumber daya untuk pelatihan yang komprehensif, yang bukan hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga meningkatkan moral dan komitmen pegawai terhadap tugas mereka. Pemimpin harus memastikan bahwa ekspektasi peran dikomunikasikan dengan jelas kepada pegawai dan menyelaraskan ekspektasi tersebut secara berkala. Untuk mendukung hal ini, workshop atau sesi orientasi dapat diadakan. Dalam hal komunikasi,

penting bagi organisasi untuk selalu mengadopsi teknologi komunikasi terbaru dan memberikan pelatihan yang memungkinkan pegawai memanfaatkan teknologi ini dengan efektif. Pemimpin perlu diberi pelatihan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mekanisme seperti review kinerja berkala, survei kepuasan pegawai, dan sesi umpan balik terbuka harus diterapkan. Terakhir, evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dari kebutuhan infrastruktur kantor adalah penting, karena investasi dalam lingkungan kerja yang lebih baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, fokus penelitian yang terbatas pada Bagian Umum dapat membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi hasil. Temuan yang spesifik untuk konteks ini mungkin tidak selalu relevan atau dapat diterapkan pada organisasi atau daerah lain. Kedua, penelitian ini berfokus pada aspek-aspek tertentu dari manajemen pegawai, sehingga mungkin ada variabel lain yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai yang tidak dieksplorasi. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang membawa keterbatasan dalam hal objektivitas dan kemampuan untuk menggeneralisasi hasil. Bias subjektif dari responden atau peneliti juga berpotensi mempengaruhi interpretasi hasil.

Dalam pengembangan penelitian lebih lanjut, akan penting untuk mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan ini dengan mengeksplorasi area-area yang belum tercakup untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan mendalam mengenai topik yang dibahas.

REFERENSI

- Agung, G. A., & SeTin, S. (2021). The Effect of Organizational Politics on Budgetary Participation with Procedural Fairness as a Mediation. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 171. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2613>
- Agustina, F., Mustika, D., & Andarini, R. D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA, LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.33365/tb.v5i2.2296>
- An, C. H. (2020). *A Postcolonial Leadership: Asian Immigrant Christian Leadership and Its Challenges*. State University of New York Press.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. CIPD Publishing.
- Aulia, E. S. Y., & Suryanto, S. (2022). Hubungan Ketidapatuhan ditinjau dari Mispersepsi dan Disonansi Kognitif sebagai Variabel Mediator. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 3005–3010. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i8.791>
- Ayundhasurya, D. R., & Kurniawan, F. (2018). The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF Indonesia. *Proceedings of the 4th Bandung Creative Movement International Conference on Creative Industries 2017 (4th BCM 2017)*, 140–144. <https://doi.org/10.2991/bcm-17.2018.25>
- Aziz, M. F., & Jayanto, P. Y. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Anggota Dalam Menyimpan Dana Di KSPPS Kota Semarang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(1), 27–36. <https://doi.org/10.35829/econbank.v3i1.120>
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- BL, M. (2021). THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK SATISFACTION IN DGT REGIONAL OFFICE OF SOUTH SULAWESI, WEST SULAWESI, AND SOUTH-EAST SULAWESI. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 1–11. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i1.5465>
- Blegur, J., Haq, A. H. B., & Barida, M. (2021). Exploring Goal-Setting Strategies of Prospective Physical Education Teachers to Maintain Academic Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 473–484. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i1.539>
- Cascio, W. F. (2022). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (12th ed.). McGraw-Hill.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Danandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 125–132.
- de Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2010). Leadership = Communication? The Relations of Leaders' Communication Styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9140-2>
- Deetz, S. (2001). Conceptual Foundations. In *The New Handbook of Organizational Communication* (pp. 4–46). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412986243>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Dotulong, V. nadindra puspamaya, & Andriany, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9(2), 112–120. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15770>
- Fauziah, S. (2018). Uji Validitas Konstruk Instrumen Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) Dengan Metode Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/jp3i.v5i1.9244>
- Ferreira, A. P., & Velinças, F. (2016). Training and Development from the SME Point of View: Portuguese Employers' Input. In *Organizational Management* (pp. 107–131). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137473080_5
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 828–842. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
- Handayani, N. U., Suliantoro, H., & Ansari, S. D. (2018). FAKTOR PENENTU KESADARAN KONSUMEN DALAM PEMBELIAN PRODUK KERTAS BERTANDA ECO-LABEL. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 8(3), 477. <https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i3.003>
- Humairoh, H., & Annas, M. (2022). Faktor Penentu Perilaku Hijau untuk Mengurangi Kantong Belanja Plastik. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 412. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i3.8095>
- Husada Saputra, R., & Barcelona Nasution, O. (2022). PENGARUH SIKAP INDIVIDU, NORMA SUBJEKTIF, DAN PERSEPSI KONTROL PERILAKU TERHADAP NIAT BEPERGIAN. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 218–227. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6810>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. RajaGrafindo Persada.
- Kbarek, J. T., Hutadjulu, L. Y., & Seralurin, Y. C. (2021). Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dengan Pengetahuan Perpajakan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Wajib Pajak Orang Pribadi di KPP Pratama Kota Jayapura). *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH*, 16(2), 114–132. <https://doi.org/10.52062/jakd.v16i2.1901>
- Killen, S. S., Cortese, D., Cotgrove, L., Jolles, J. W., Munson, A., & Ioannou, C. C. (2021). The Potential for Physiological Performance Curves to Shape Environmental Effects on Social Behavior. *Frontiers in Physiology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fphys.2021.754719>
- Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pp. 125–150). Future Science.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- London, M., Sessa, V. I., & Shelley, L. A. (2023). Developing Self-Awareness: Learning Processes for Self- and Interpersonal Growth. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 261–288. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044531>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (2018).

- Consequences of Team Job Demands: Role Ambiguity Climate, Affective Engagement, and Extra-Role Performance. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02292>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (8th ed.). McGraw Hill.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mussner, T., Strobl, A., Veider, V., & Matzler, K. (2017). The effect of work ethic on employees' individual innovation behavior. *Creativity and Innovation Management*, 26(4), 391–406. <https://doi.org/10.1111/caim.12243>
- Noe, R. A. (2019). *Employee Training And Development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Noguchi, M., Lan, L., Chowdhury, S., & Yang, W. (2022). Environmental experience design research spectrum for energy and human well-being. In *Handbook of Energy and Environmental Security* (pp. 207–229). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-824084-7.00002-3>
- Paraswati, A. D., Amelia, T., & Larassaty, A. L. (2023). Literature Review: Kompensasi Dan Motivasi Kemampuan Kerja Pegawai Melalui Kontrak Kerja Perusahaan. *Jurnal Administrasi Kantor*, 3(2), 352–358. <https://doi.org/10.32493/jism.v3i2.31336>
- Parker, S. K., Wang, Y., & Liao, J. (2019). When Is Proactivity Wise? A Review of Factors That Influence the Individual Outcomes of Proactive Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 221–248. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015302>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Putra, Y. S. (2018). PERAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN PERSON – ORGANIZATION FIT TERHADAP KESIAPAN I-GENERATIONS UNTUK BERUBAH. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.163>
- Ratih, N. (2018). *Perilaku Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pasundan.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rosita Yuniati, & Charli Sitingjak. (2022). Upward Comparison at the Workplace: A Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1377–1394. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i7.922>
- Salman, S. M., Hamed, S. A., & Faisal, M. Z. (2023). Leadership and Internal Communication Strategies in Public Organizations: Analytical Research. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01348. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1348>
- Santoso, I. H., Widyasari, S., & Soliha, E. (2021). FOMSUMERISM: MENGEMBANGKAN PERILAKU CONFORMITY CONSUMPTION DENGAN MEMANFAATKAN FEAR OF MISSING OUT KONSUMEN. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 15(2), 159–171. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v15i2.230>
- Sari, D. R., & Dirgahayu, T. (2018). Pengaruh Dimensi Budaya Terhadap Perilaku Penggunaan E-commerce: Daerah Istimewa Yogyakarta. *INTENSIF: Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Penerapan Teknologi Sistem Informasi*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.29407/intensif.v2i1.11843>
- Sari, Y. F., Santoso, R., Permana, E., Wiwin, W., & Ayu S, R. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Performance at Aetra Regional Drinking Water Company of Jakarta (PDAM). *Ilomata International Journal of Management*, 3(1), 430–445. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i1.407>
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior* (7th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Selsa Mustika Putri, N., Rinuastuti, B. H., & Herman Mulyono, L. E. (2023). Pengaruh Kebutuhan Mencari Variasi Dan Brand Image Terhadap Brand Switching Behavior Dengan Mediasi Kepuasan Konsumen (Studi Pada Pelanggan The Body Shop Di Indonesia). *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, 9(1), 74–81. <https://doi.org/10.29303/jseh.v9i1.221>

- Setiawan, D., Kurniawan, B., & Payamta, P. (2018). Dampak penggunaan e-filling terhadap kepatuhan wajib pajak: peran perilaku wajib pajak sebagai variabel mediasi. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 22(1), 12–24. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol22.iss1.art2>
- Sulasih, S., Suliyanto, S., Novandari, W., & Munawaroh, A. (2022). Memprediksi Niat Beli Produk Fashion Melalui Aplikasi Marketplace Dengan Theory Planned Behaviour Dan Product Knowledge Sebagai Variabel Moderasi Dengan Analisa Partial Least Square (PLS). *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 10(1), 1–20. <https://doi.org/10.24090/ej.v10i1.5718>
- Sutanto, N. P., Titisari, K. H., & Pawenang, S. (2021). Work Stress, Motivation, Facilities, and Training as Factors Affecting Employee Performance At Karanganyar Primary Tax Service Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(3), 1–13.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, S., Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(4), 1889–1896. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003>
- Vischer, J. C. (2008). Towards a user-centred theory of the built environment. *Building Research & Information*, 36(3), 231–240. <https://doi.org/10.1080/09613210801936472>
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personel management*. McGraw-Hill.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). RajaGrafindo Persada.
- Yuliastanty, S. (2021). Analysis of Factors Affecting Employee Performance. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 6(2), 1–6. <https://doi.org/10.35134/jbe.v6i2.14>