

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam manajemen organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis sebagai penentu keberhasilan visi dan misi. SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan perubahan. Ramadhan (2023) menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam beradaptasi terhadap dinamika global sangat bergantung pada kontribusi aktif SDM. Artinya, kualitas individu dalam organisasi merupakan faktor pembeda yang signifikan. Tanpa SDM yang kompeten, sumber daya lain seperti finansial, teknologi, dan fisik tidak akan dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan manajemen kinerja menjadi keharusan agar organisasi mampu menghadapi persaingan yang semakin kompleks.

Kinerja pegawai adalah cerminan efektivitas organisasi. Robbins (2019) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara usaha, kemampuan, serta persepsi terhadap tanggung jawab. Dalam sektor publik, kinerja pegawai berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan institusi dalam melaksanakan pelayanan dan pembangunan. Indikator seperti produktivitas, kedisiplinan, dan kreativitas pegawai menjadi gambaran kualitas SDM yang ada. Fenomena rendahnya kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh keterbatasan pengetahuan, keterampilan teknis, maupun pengalaman kerja. Selain itu, faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai (Muhamad Abid, 2023).

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan etika kerja yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Robbins (2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai dan praktik yang memengaruhi perilaku kerja serta pengambilan keputusan. Fenomena menunjukkan bahwa budaya organisasi yang lemah dapat menurunkan disiplin, loyalitas, dan semangat kerja, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat mampu mendorong terciptanya kerja sama, komitmen, dan kualitas layanan publik yang lebih baik (Muis et al., 2018). Dengan kata lain, budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat efektivitas kinerja pegawai.

Selain budaya, kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan motivasi pegawai. Pemimpin yang visioner dan komunikatif mampu menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Namun, fenomena di lapangan sering kali menunjukkan

adanya gaya kepemimpinan yang kurang responsif, kurang komunikatif, atau terlalu otoriter, yang justru berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Penelitian Sudarmadi et al. (2024) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan pegawai. Dengan demikian, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tidak dapat diabaikan.

Dalam konteks pemerintahan daerah, peningkatan kinerja aparatur sipil negara merupakan bagian penting dari reformasi birokrasi. Hal ini juga berlaku di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang) Kabupaten Nias yang memiliki peran strategis dalam penyusunan perencanaan pembangunan serta kajian kebijakan publik. Fenomena yang muncul di Bappedalitbang Nias menunjukkan bahwa meskipun kebijakan peningkatan kinerja telah diterapkan, realisasi di lapangan masih jauh dari optimal. Berdasarkan observasi awal, teridentifikasi beberapa permasalahan:

1. Rendahnya responsivitas pimpinan terhadap aspirasi dan kebutuhan pegawai, yang mengindikasikan lemahnya kepemimpinan partisipatif.
2. Kurangnya penerapan sanksi terhadap pegawai yang tidak disiplin, sehingga menurunkan profesionalisme.
3. Lemahnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang berdampak pada koordinasi dan efisiensi kerja.

Fenomena yang terjadi di Bappedalitbang Kabupaten Nias menunjukkan bahwa realisasi kinerja pegawai masih belum optimal. Berdasarkan data laporan internal tahun 2023, tingkat keterlambatan pegawai rata-rata mencapai 21% per bulan, sementara ketidakhadiran tanpa keterangan masih berada di angka 12 kasus dalam setahun. Selain itu, pencapaian target program kerja hanya sebesar 78% dari rencana, sehingga belum sesuai dengan standar efektivitas yang ditetapkan pemerintah daerah. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam hal kedisiplinan, motivasi, serta efektivitas kerja pegawai.

Namun di sisi lain, Bappedalitbang Kabupaten Nias juga memiliki sejumlah potensi yang mendukung peningkatan kinerja. Misalnya, sebagian besar pegawai telah memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) hingga pascasarjana, serta didukung dengan jumlah ASN yang cukup memadai untuk melaksanakan fungsi perencanaan pembangunan daerah. Selain itu, adanya reformasi birokrasi yang terus digalakkan oleh pemerintah daerah memberikan peluang besar untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan. Dengan kata lain, meskipun terdapat permasalahan kedisiplinan dan efektivitas kerja, masih terdapat modal penting yang dapat dioptimalkan untuk mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.

Ramadhan (2023) menekankan bahwa keberhasilan organisasi dalam beradaptasi terhadap dinamika lingkungan dan kebutuhan perubahan yang berkelanjutan sangat bergantung pada kontribusi aktif SDM sebagai pencetus ide, penggerak kreativitas, dan pelaksana transformasi. Dalam hal ini, kualitas individu dalam organisasi menjadi faktor pembeda yang signifikan. Sekalipun organisasi memiliki sumber daya finansial, teknologi, atau fisik yang memadai, tanpa dukungan SDM yang kompeten dan profesional, potensi sumber daya tersebut tidak akan dapat dimaksimalkan secara efektif. Oleh karena itu, pengembangan SDM melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan manajemen kinerja yang tepat menjadi langkah strategis yang harus dilakukan organisasi guna menghadapi tantangan global, termasuk persaingan pasar yang semakin kompleks dan cepat berubah. Investasi terhadap peningkatan kualitas SDM bukan hanya sebuah kebutuhan, melainkan keharusan dalam menjaga eksistensi dan keunggulan kompetitif organisasi di tengah arus globalisasi yang semakin intensif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan tingkat efektivitas suatu organisasi dalam menjalankan fungsinya. Secara konseptual, Robbins (2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara tingkat usaha yang dicurahkan, kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, serta persepsi mereka terhadap tanggung jawab yang diemban. Dalam hal ini, kinerja tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi karena menjadi fondasi utama dalam mewujudkan target dan tujuan strategis lembaga. Kualitas SDM menjadi faktor penentu sejauh mana sebuah organisasi dapat meningkatkan performa kerja secara kolektif. Beberapa aspek penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai mencakup tingkat pengetahuan, keterampilan teknis, kompetensi profesional, serta latar belakang individu, baik dari sisi pendidikan maupun pengalaman kerja. Lebih lanjut, Muhamad Abid (2023:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dan target yang telah dirumuskan bersama atasannya dalam kurun waktu tertentu baik harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

Capaian ini harus selaras dengan visi dan misi organisasi serta dievaluasi menggunakan sistem penilaian kinerja yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu, pengukuran kinerja harus dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memastikan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi dapat dinilai secara akurat dan adil.

Budaya organisasi merupakan representasi dari sistem nilai, norma sosial, dan etika kerja yang dianut secara kolektif oleh seluruh anggota dalam suatu institusi. Unsur-unsur ini membentuk kerangka acuan bersama yang tidak hanya mengatur cara individu bekerja, tetapi juga memengaruhi dinamika hubungan dan pola komunikasi antarpegawai. Robbins (2018:63) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, prinsip, kebiasaan, serta praktik yang telah terinternalisasi dan diterima secara luas oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya membentuk perilaku kerja dan cara pengambilan keputusan di berbagai tingkatan organisasi. Ketika budaya organisasi dibangun secara positif dan konsisten, ia dapat menjadi kekuatan pendorong yang memperkuat motivasi internal karyawan dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama. Namun demikian, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dengan nilai-nilai profesionalisme dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, disorientasi peran, dan bahkan turunya produktivitas secara keseluruhan. Muis et al. (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap efektivitas kerja. Senada dengan itu, Saeti dan Abid (2024) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung yang terbentuk dari budaya organisasi yang sehat khususnya dalam struktur organisasi yang kompleks dan hierarkis. Dalam konteks tersebut, budaya organisasi bukan hanya menjadi identitas institusional, melainkan juga sebagai instrumen strategis dalam menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Selain faktor budaya organisasi, aspek kepemimpinan juga memegang peranan yang sangat strategis dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai di lingkungan kerja. Kepemimpinan yang dijalankan secara efektif tidak hanya memberikan arah yang jelas terhadap tujuan dan strategi organisasi, tetapi juga

berperan dalam menciptakan suasana kerja yang positif serta mendukung pengembangan potensi individu dalam organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan visi yang inspiratif akan mendorong peningkatan motivasi intrinsik pegawai untuk berkontribusi secara maksimal. Sudarmadi et al. (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama melalui penciptaan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan peningkatan keterlibatan pegawai dalam berbagai proses organisasi. Pemimpin dengan karakter visioner dan kemampuan membangun relasi interpersonal yang kuat mampu mendorong terbentuknya budaya kerja yang inklusif, progresif, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini sejalan dengan temuan Astuti (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang suportif, bila disinergikan dengan budaya organisasi yang solid, dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai, serta berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya soal posisi struktural, melainkan tentang kemampuan menggerakkan dan menginspirasi orang lain demi tercapainya tujuan bersama.

Dalam ranah pemerintahan, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi fokus utama sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih responsif, transparan, dan akuntabel. Kinerja pegawai di sektor pemerintahan tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas administratif, tetapi juga menjadi tolok ukur keberhasilan institusi dalam mencapai sasaran pembangunan yang telah direncanakan. Setiawan dan Fitrianto (2021) menegaskan bahwa kinerja pegawai memainkan peran sentral dalam mengevaluasi tingkat efektivitas organisasi pemerintahan dalam merealisasikan tujuan strategisnya. Dalam konteks pemerintahan daerah, keberadaan lembaga seperti Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang) Kabupaten Nias menjadi sangat vital. Lembaga ini tidak hanya bertanggung jawab atas penyusunan perencanaan pembangunan jangka pendek maupun jangka panjang, tetapi juga memiliki mandat untuk

melakukan kajian ilmiah yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan publik yang tepat sasaran. Fungsi strategis Bappedalitbang terletak pada kemampuannya dalam mengintegrasikan hasil riset dengan proses perencanaan, sehingga mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah secara keseluruhan. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja pegawai di lingkungan Bappedalitbang menjadi kunci dalam mendukung proses pembangunan daerah yang berbasis data, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Meskipun berbagai kebijakan telah dirancang dan diimplementasikan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang) Kabupaten Nias, hasil yang dicapai hingga saat ini masih belum menunjukkan tingkat efektivitas yang diharapkan. Realitas ini menunjukkan bahwa terdapat sejumlah tantangan struktural dan operasional yang belum sepenuhnya teratasi. Kompleksitas dalam proses perencanaan pembangunan daerah, terbatasnya sumber daya baik dari segi personel maupun fasilitas penunjang, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas layanan publik menjadi faktor utama yang menghambat optimalisasi kinerja. Berdasarkan hasil observasi awal atau pra-penelitian, teridentifikasi sejumlah persoalan internal yang turut memengaruhi rendahnya performa organisasi. Pertama, terdapat indikasi rendahnya responsivitas pimpinan dalam merespons aspirasi, kebutuhan, dan keluhan pegawai, yang mencerminkan lemahnya pendekatan kepemimpinan partisipatif. Kedua, kurangnya penerapan sistem sanksi atau punishment terhadap pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan rendah telah menurunkan standar profesionalisme kerja di lingkungan instansi tersebut. Ketiga, ditemukan pula kelemahan dalam efektivitas sistem kerja dan komunikasi antara atasan dan bawahan, yang mengakibatkan terhambatnya koordinasi serta menurunnya efisiensi pelaksanaan tugas. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya membutuhkan kebijakan normatif, tetapi juga reformasi dalam aspek manajerial dan kultural yang lebih substansial.

Situasi tersebut memunculkan pertanyaan kritis mengenai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya yang berkaitan dengan dimensi budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki korelasi yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di berbagai sektor, baik swasta maupun publik. Budaya organisasi yang solid dapat membentuk pola kerja yang konsisten dan nilai-nilai profesional, sementara kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, serta mengembangkan potensi pegawai secara optimal. Meskipun demikian, terdapat celah atau gap dalam literatur ilmiah yang ada, yaitu minimnya penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam konteks birokrasi pemerintahan lokal di Indonesia. Kajian yang secara khusus menelusuri dinamika hubungan antar variabel tersebut di lembaga-lembaga strategis pemerintahan daerah masih tergolong terbatas. Hal ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan konteks Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang) Kabupaten Nias, yang memiliki peran vital dalam proses perumusan kebijakan pembangunan daerah. Oleh karena itu, penelitian yang menyoroti interaksi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Bappedalitbang sangat penting untuk dilakukan, guna memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan model manajemen kinerja yang lebih kontekstual dan aplikatif di sektor publik.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) dan Lusi (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki potensi untuk bertindak sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja dapat diperkuat atau diperlemah tergantung pada karakter budaya organisasi yang berlaku. Namun demikian, temuan mereka masih terbatas pada konteks sektor non-pemerintahan atau belum mencakup lembaga perencanaan pembangunan daerah secara spesifik. Di sisi lain, Rantung et al. (2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk sistem nilai dan norma kerja individu dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada

tingkat keterlibatan serta kepuasan kerja pegawai. Meski demikian, kajian sebelumnya masih belum secara komprehensif mengeksplorasi mekanisme hubungan tersebut, khususnya dalam menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam konteks pemerintahan daerah. Padahal, pemahaman terhadap peran mediatif kepuasan kerja dapat memberikan wawasan baru dalam perumusan strategi peningkatan kinerja aparatur sipil negara. Dengan demikian, masih terdapat ruang penelitian yang relevan dan penting untuk menggali lebih dalam bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan, melalui kepuasan kerja sebagai perantara, secara bersama-sama membentuk kinerja pegawai di institusi publik seperti Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang).

Selain itu, keterbatasan yang tampak dalam sejumlah studi sebelumnya mencakup dua aspek penting. Pertama, penggunaan sampel yang relatif kecil atau terbatas secara geografis menyebabkan generalisasi temuan menjadi kurang representatif terhadap kondisi pemerintahan lokal secara menyeluruh. Kedua, masih minimnya perhatian terhadap variabel-variabel eksternal, seperti karakteristik demografis pegawai maupun dinamika lingkungan eksternal organisasi, padahal faktor-faktor ini berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individu di sektor publik. Keterbatasan ini menunjukkan adanya ruang bagi penelitian yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam interaksi antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai, dengan fokus pada Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (Bappedalitbang) Kabupaten Nias sebagai studi kasus. Penelitian ini tidak hanya ditujukan untuk mengisi kekosongan dalam literatur ilmiah, tetapi juga diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan kelembagaan di sektor pemerintahan. Hasil dari studi ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi strategis bagi pemerintah daerah dalam

merumuskan langkah-langkah penguatan budaya organisasi dan peningkatan efektivitas kepemimpinan yang lebih adaptif, partisipatif, dan selaras dengan dinamika birokrasi modern. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi praktis sekaligus nilai tambah akademik dalam mendukung peningkatan performa organisasi sektor publik secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Nias."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya produktivitas kerja pegawai, yang tercermin dari keterlambatan dalam penyelesaian program kerja dan pelaporan.
2. Kurangnya inisiatif dan kreativitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas di luar rutinitas standar.
3. Tingkat disiplin yang rendah, seperti keterlambatan hadir, pulang sebelum waktu, dan ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas.
4. Adanya ketidaksesuaian dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi, seperti kerja sama tim, integritas, dan orientasi pada pelayanan.
5. Gaya kepemimpinan yang belum optimal, yang tercermin dari komunikasi atasan-bawahan yang tidak efektif dan rendahnya motivasi yang diberikan kepada pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah penelitian ini dibatasi pada:

Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan (BAPPEDALITBANG) Kabupaten Nias.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diformulasikan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias?
4. Di antara budaya organisasi dan kepemimpinan, faktor manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias.
3. Menganalisis pengaruh secara simultan budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias.
4. Menentukan faktor yang paling dominan antara budaya organisasi dan kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDALITBANG Kabupaten Nias.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dan memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh

budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

- 2 Memberikan kontribusi bagi perkembangan teori terkait budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai, serta memperkuat temuan penelitian terdahulu dalam konteks pemerintahan daerah.
- 3 Mengisi gap penelitian mengenai bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan lokal, khususnya di Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Nias.
- 4 Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih dalam hubungan budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja dan motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan masukan dan rekomendasi bagi pemerintah daerah, khususnya Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Nias, dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui penguatan budaya organisasi dan kepemimpinan yang lebih adaptif.
2. Membantu pimpinan instansi pemerintahan dalam memahami faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat merumuskan strategi kebijakan yang lebih tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Memberikan pemahaman bagi pegawai pemerintahan mengenai pentingnya budaya organisasi dan kepemimpinan dalam menunjang kinerja mereka, serta mendorong partisipasi aktif dalam membangun lingkungan kerja yang lebih profesional dan kolaboratif.
4. Dapat digunakan sebagai dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan daerah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam peningkatan kinerja pegawai.