

---

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN PENDAPATAN  
DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Josep Sastria Daya**

Mahasiswa Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya

([josepdaya262@gmail.com](mailto:josepdaya262@gmail.com))

**Abstrak**

Pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan, ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan dukungan organisasi secara parsial dan simultan. Penelitian kuantitatif merupakan metode pilihan. Seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 45 orang merupakan populasi dan sampel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data. Nilai t-hitung penelitian untuk kepemimpinan adalah  $3,046 > t\text{-tabel } 1,682$ , dan taraf signifikansinya adalah  $0,004 < 0,005$ . Selain itu, taraf signifikansi untuk dukungan organisasi adalah  $0,000 < 0,005$ , dan nilai t-hitungnya adalah  $9,819 > t\text{-tabel } 1,682$ . Berdasarkan hasil penelitian ini, perlu dilakukan teguran lisan kepada pegawai yang tidak hadir berturut-turut selama tiga hari agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan. Pimpinan perlu memberikan inspirasi kepada wakil rakyat yang telah menjalankan tugasnya dengan baik.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai*

**Abstract**

*At the Financial Management Agency for Revenue and Regional Assets of South Nias Regency, the scope of this study is to ascertain how employee performance is affected by leadership and organizational support in part and simultaneously. Quantitative research is the method of choice. All 45 employees of the Financial Management Agency for Revenue and Regional Assets of South Nias Regency make up the population and sample. Multiple linear regression analysis is used for the data analysis. The study's t-value for leadership is  $3.046 > t\text{-table } 1.682$ , and the significance level is  $0.004 < 0.005$ . Additionally, the significance level for organizational support is  $0.000 < 0.005$ , and the t-value is  $9.819 > t\text{-table } 1.682$ . According to the findings of this study, it is necessary to verbally warn employees who are absent consecutively for three days in order to improve employee performance and achieve goals. Pioneers need to give inspiration to representatives who have functioned admirably.*

*Keywords: Leadership; Organizational Support; Employee Performance*

## A. Pendahuluan

Dalam hal ini, tujuan organisasi adalah melaksanakan visi dan misi dengan membangun generasi muda yang berkarakter berbudaya dan beriman, menciptakan masyarakat yang maju, cerdas, dan sehat dengan kepemimpinan yang jujur, melayani, dan lugas, memberikan rasa aman dan nyaman di tengah masyarakat, serta mewujudkan visi dan misi. Tujuan ini berlaku baik bagi lembaga publik maupun swasta. Perusahaan hanya akan berhasil jika masing-masing bagiannya bekerja dengan baik dan efektif. Tugas pemimpin adalah memotivasi kelompok untuk memanfaatkan sumber daya lainnya dengan baik untuk mencapai tujuan mereka. Seseorang harus memegang posisi kepemimpinan atau posisi untuk memberikan pengaruh kepada karyawan. Kemampuan seseorang untuk memperoleh, mengendalikan, dan memobilisasi sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi merupakan kekuatan dalam manajemen. Kepemimpinan harus dipandang sebagai proses dinamis yang memengaruhi kinerja karyawan dalam arti bahwa hubungan antara pemimpin dan pengikut bersifat timbal balik dan tumbuh dari waktu ke waktu melalui interaksi interpersonal. Karyawan akan termotivasi, dan akan mudah bagi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Agar tujuan organisasi dapat tercapai secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika,

maka pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam organisasi dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing individu. Kinerja adalah seberapa baik suatu tugas diselesaikan atau hasil yang dicapai. Segala tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan, termasuk kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja, disebut sebagai "manajemen kinerja". Sudah sewajarnya karyawan dalam suatu organisasi karyawan mengharapkan pemimpin yang baik untuk mendengarkan aspirasi mereka dan mengutamakan kepentingan organisasi. Ketika organisasi memiliki pemimpin yang kompeten, karyawan akan terpacu untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan aktif, sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Dukungan dari organisasi juga sangat penting karena akan meningkatkan kinerja karyawan, yang tentunya akan memotivasi karyawan untuk lebih giat dan meningkatkan kinerjanya. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan merupakan instansi pemerintah yang mendukung urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan pendapatan aset daerah. Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap variabel kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kinerja pegawai, penulis menemukan fenomena yang kurang tepat di Badan

Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Kinerja pegawai yang masih kurang menjadi salah satu komponen fenomena tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan atasan yang tidak menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu, dan pegawai yang masih kurang bekerja sama dengan baik sehingga tugas tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Pemimpin yang masih menjalankan rutinitas yang sama sering kali mengabaikan pekerjaan pegawainya. Kurangnya dukungan atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai berdampak buruk terhadap kinerja pegawai, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dan rasa puas. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan".

### **Konsep Kepemimpinan**

Menurut teori kepemimpinan, wewenang merupakan kapasitas seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok atau organisasi dengan cara mencapai tujuan bersama. Menurut Cahyadi dkk., "kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok agar memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang

diinginkan oleh kelompok tersebut guna mencapai tujuan organisasi atau kelompok." (2022:21). Menurut Marsi (2013): 130, "kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik secara individu maupun kelompok." "Dalam keadaan tertentu, kepemimpinan merupakan proses hubungan timbal balik atau interaksi antara pemimpin dengan bawahan." (2018): Busro: 215 menyatakan. Kepemimpinan merupakan kemauan untuk memengaruhi anggota suatu organisasi agar mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan tugas manajerial, kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tersebut dimungkinkan. Selain itu, kepemimpinan merupakan kapasitas seorang pemimpin untuk mengarahkan atau memengaruhi pikiran, emosi, atau tindakan seseorang agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Purwanggono (2020:5), "kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin tersebut." Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa wewenang adalah kemampuan seseorang untuk memimpin orang lain atau kelompok tertentu dengan tujuan tertentu atau cara yang paling umum untuk mengendalikan cara

berperilaku dan kemauan orang lain untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

### **Konsep Dukungan Organisasi**

Dukungan otoritatif tercermin dari kecemasan asosiasi terhadap pemenuhan representatif melalui penghargaan hierarkis atas komitmen pekerja; kekhawatiran terhadap perasaan melalui kecemasan asosiasi terhadap semua tujuan yang diberikan oleh pekerja; kekhawatiran terhadap masalah yang dilihat melalui kesiapan untuk membantu menempatkan representatif pada posisi yang tepat sesuai kapasitasnya dan memberikan bantuan ketika mereka memiliki masalah; dan kekhawatiran untuk mengembangkan eksekusi lebih lanjut melalui penghargaan atas komitmen yang diberikan. Dukungan organisasi, menurut Setiawan dan Azizah (2021), berfokus pada karyawan, dan ketika karyawan senang dengan dukungan yang mereka terima, mereka ingin memberi penghargaan kepada organisasi dengan penghargaan. Dukungan organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Jilianto Himkah et al. (2020), adalah tingkat di mana karyawan menganggap pemberi kerja mereka mendukung dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Waileruny (2014) juga menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah tingkat di mana karyawan percaya bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja

karyawan yang membuat karyawan merasa diperhatikan dan membantu mereka menghadapi kehidupan dengan lebih optimis.

### **Konsep Kinerja Pegawai (Y)**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat menentukan keberhasilannya. Kualitas tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan. "Kinerja karyawan adalah seberapa besar kontribusi karyawan terhadap organisasi," kata Adamy (2016):91. "Kinerja karyawan meliputi kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap komparatif." "Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena dengan kinerja tersebut akan diketahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya," ungkap Bintoro dan Daryanto (2017:105). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai "suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat material maupun nonmaterial, baik yang dapat dihitung atau dinilai dengan uang maupun tidak" (Sudaryo et al., 2018:204). Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah suatu perbandingan antara hasil kerja karyawan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, yang terlihat secara nyata melalui prestasi yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Kesimpulan ini berdasarkan uraian di atas. Kinerja juga dapat dipahami sebagai kapasitas seorang individu dalam bekerja

untuk mencapai hasil yang memuaskan di tempat kerjanya dalam setiap aspek pekerjaan atau dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Ketika bekerja dengan orang, tugas, dan situasi untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin menerapkan prinsip dan teknik motivasi, disiplin, dan produktivitas. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan karena pada dasarnya kepemimpinan memberikan peran yang krusial kepada manajemen dalam memotivasi dan membujuk orang-orang di tempat kerjanya untuk bekerja demi mencapai tujuan organisasi. "Jika kepemimpinan adalah tentang percepatan dan kinerja yang berkelanjutan, maka setiap orang secara terus-menerus menyampaikan saran tentang bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kualitas, meningkatkan produktivitas, memangkas biaya, dan bagaimana melakukan sesuatu yang lebih baik adalah dengan menunjukkan kepemimpinan," menurut Wibowo (2016): 79. Sementara itu, menurut Lubis dan Jaya (2019:39), "perilaku dan metode kepemimpinan yang dipraktikkan oleh orang yang menjadi pemimpin organisasi bergantung pada keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yang telah ditetapkan." Kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan

kepemimpinan kepada bawahannya menentukan seberapa besar pengaruhnya terhadap mereka dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kekuasaan untuk memotivasi bawahannya dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli yang disebutkan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan dalam organisasi dengan budaya yang kuat lebih berkomitmen terhadap organisasi daripada karyawan dalam organisasi dengan budaya yang lemah, dan komitmen ini dapat terlihat dari cara organisasi tersebut berperilaku. Berdasarkan sudut pandang tersebut, penulis menyimpulkan bahwa seorang pemimpin menyadari bahwa tindakannya akan menjadi contoh bagi karyawannya. Dengan kata lain, seorang pemimpin merupakan sosok yang menjadi panutan bagi kelompoknya dalam suatu organisasi, yang diharapkan mampu membawa perubahan, yang dapat menjadi sumber kebanggaan dan contoh, serta dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Sikap, kontribusi, atau perlakuan apa pun yang diberikan oleh perusahaan yang digunakan karyawan untuk menentukan seberapa besar perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dianggap sebagai dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin organisasi bersikap

suportif. "Dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan," kata Daengs. Oleh karena itu, dukungan terhadap organisasi harus lebih dikembangkan jika perusahaan ingin melihat peningkatan kinerja karyawan. Sebagai hasil dari penerimaan umpan balik yang membangun dari dukungan organisasi, karyawan akan merasa berkewajiban untuk memberikan hasil kinerja yang direncanakan dengan baik bagi pemberi kerja mereka. Sejauh mana suatu organisasi peduli terhadap kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat diartikan sebagai dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan Seperti yang ditunjukkan oleh berbagai definisi di atas, ada beberapa hal yang perlu diingat ketika mempelajari tentang indikator kepemimpinan. Indikator kepemimpinan, menurut Badu dan Djafri (2017:53), adalah sebagai berikut: a. Sifat. Kemampuan pribadi, yang memiliki pengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan dan keberhasilan pemimpin, menentukan sifat pemimpin. b. Kemampuan. Kualitas memiliki berbagai macam sifat, temperamen, atau karakteristik disebut sebagai kemampuan pribadi. Kebiasaan. Karena tindakan seorang pemimpin sebagai pemimpin yang baik tercermin dalam gerakan dan perilakunya, kebiasaan

memegang peranan penting dalam gaya kepemimpinan. Temperamen. Temperamen individu seorang pemimpin menentukan bagaimana ia berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian. Sifat atau karakteristik kepribadian seorang pemimpin berdampak pada keberhasilannya. Dapat disimpulkan bahwa rutinitas, sifat, kemampuan, kepribadian, dan temperamen merupakan indikator kepemimpinan.

### **Indikator Dukungan Organisasi**

Indikator dukungan organisasi digunakan untuk mengukur dukungan terhadap suatu organisasi. Berikut ini adalah indikator dukungan organisasi menurut Wijaya dan Yuniawan (2017): a. Kesehatan karyawan menjadi perhatian perusahaan. c. Kondisi kerja, baik dari segi tempat kerja fisik maupun nonfisik. Kesan perwakilan terhadap bantuan yang berlaku adalah atasan yang menghargai komitmen karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karyawan yang berkinerja baik di tempat kerja menerima penghargaan dan pengakuan dari perusahaan. Kondisi kerja, kesejahteraan karyawan, dukungan atasan, penghargaan, dan ukuran-ukuran lainnya merupakan indikator dukungan organisasi, sebagaimana dijelaskan sebelumnya.

### **Indikator Variabel Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja variabel digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Asnawi (2019:14–15), penanda eksekusi pekerja adalah sebagai berikut: a. Jumlah pekerjaan Ini menunjukkan hasil

dari pengumpulan, atau setiap orang. b. Tingkat pekerjaan Setiap karyawan di perusahaan dituntut untuk memenuhi sejumlah persyaratan. c. Ketepatan waktu. d. Ada karakteristik berbeda yang membedakan setiap posisi. Kehadiran. Karyawan harus hadir agar jenis pekerjaan tertentu dapat diselesaikan tepat waktu. Kapasitas untuk berkolaborasi Penulis menyimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah kapasitas untuk berkolaborasi dengan orang lain, kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran. Kesimpulan ini didasarkan pada uraian beberapa teori yang diberikan di atas.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Istilah "data primer" mengacu pada informasi asli yang dikumpulkan dan dianalisis oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitiannya secara spesifik. Melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan, sumber data diperoleh langsung dari sumber primer. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

### D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 1. Uji Parsial (uji T)

**Tabel 1.**

Hasil uji parsial (uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstanda rdized Coefficien	Standa rdized Coeffic	T	Si	
1	(Consta nt)	26. 577	1.8 12	14. 66 4	.0 0 0
	Kepemi mpinan	.15 0	.04 9	.234	3.0 46 0
	Dukung an Organis asi	.58 0	.05 9	.756	9.8 19 0

Model	ts		ients	g.	
	B	St d. Er ror	Beta		
1	(Consta nt)	26. 577	1.8 12	14. 66 4	.0 0 0
	Kepemi mpinan	.15 0	.04 9	.234	3.0 46 0
	Dukung an Organis asi	.58 0	.05 9	.756	9.8 19 0

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Hasil olahan Data Spss 25,

Nilai t hitung sebesar 3,046 dan taraf signifikansi sebesar 0,004 seperti terlihat pada Tabel 1. Sedangkan nilai t tabel pada df: (n-k-1) (45-2-1) = 42 sebesar 1,682. Telah ditetapkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPKPAD Kabupaten Nias Selatan karena nilai t tabel (3,046) > t tabel (1,682) dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Selain itu, uji parsial kedua dukungan organisasi memiliki nilai t tabel sebesar 9,819 dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai t tabel pada df: (n-k-1) (45-2-1) = 42 sebesar 1,682. Disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKPAD Kabupaten Nias Selatan, karena nilai t hitung (9,819) lebih besar dari nilai t tabel (1,682) dengan taraf signifikansi 0,000. Untuk mengetahui apakah model kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh secara

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.852	.785
a. Predictors: (Constant), x1, x2				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

bersama-sama terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan uji simultan (uji F), seperti yang terlihat pada tabel 2.

**Tabel 2.**

Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.312	2	78.656	127.609	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25.888	42	.616		
	Total	183.200	44			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, dukungan organisasi						

Sumber: Hasil olahan Data Spss 25,

Hal ini menghasilkan Fhitung sebesar 127,609 lebih besar dari Ftabel df: (n-k-1) (45-2-1) = 42 sebesar 3,22, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Karena nilai Fhitung sebesar 127,609 lebih besar dari Ftabel 3,22, maka kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan dan dukungan organisasi. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kinerja pegawai di

BKPAD Kabupaten Nias Selatan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan dukungan organisasi.

**Tabel 3**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Sumber: Hasil olahan Data Spss 25,

Berdasarkan nilai Rsquare (R<sup>2</sup>) pada Tabel 3 sebesar 0,859, kepemimpinan dan dukungan organisasi hanya mampu menjelaskan 85,9% variabel kinerja pegawai, sedangkan 15,1% variabel tersebut dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### Metode Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis Regresi Berganda Tujuan dari metode analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, dapat dilihat nilai model regresi berganda sebagai berikut. Keterangan: Variabel terikat adalah Y. a = 26.577, X1 = 0,022, dan X2 = 0,905.

### E. Penutup

#### Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan Badan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan serta dukungan yang diberikan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan

dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. 2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. 3. Kepemimpinan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Saran Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan dalam pembahasan hasil penelitian dan simpulan.

#### Saran

Beberapa rekomendasi yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja, pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawainya. Pegawai yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa memberikan keterangan harus diberi peringatan lisan. Pegawai yang tidak mengindahkan peringatan diberikan peringatan tertulis. 2. Agar pekerjaan pegawai berjalan lancar dan mencapai tujuan organisasi, maka suatu organisasi perlu memiliki banyak dukungan organisasi, seperti fasilitas yang baik. 3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai apabila berminat melakukan penelitian dengan judul yang sama.

#### F. Daftar Pustaka

- Abdul Mutolib., Dkk. (2025). Volcanic disaster mitigation based on local wisdom: A case study from a local community in the Mount Galunggung, Indonesia. *BIO Web of Conferences*. 155 (02002) <https://doi.org/10.1051/bioconf/202515502002>
- Asnawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan*. Gorontalo: Athra Samundra.
- Badu, Syamsu dan Djafri, Novianty. 2017. *kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Gorontalo: Athara Samudra.
- Busro, Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadia Group
- Buulolo, S. D. A. (2025). Pengaruh Kualitas Produk Buket Bunga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Ud. Aine Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 158-169. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1456>
- Halawa, N. M. (2025). Pengaruh Motivasi Berwirausaha Terhadap Produktivitas Usaha Rumah Makan Di Kelurahan Pasar Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 15-30. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3239>
- Harefa, D. (2025). A Contextual Physics Learning Model On Projectile Motion Through Hombo Batu Activity Within The Local Wisdom Of South Nias. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(2), 79-93. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i2.3072>
- Harefa, D. (2025). A Loving Greeting From Nias: The Meaning, Function, And Social Values In The Word

- Ya'ahowu. *Research on English Language Education*, 7(2), 14-27. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i2.3853>
- Harefa, D. (2025). Enhancing Children's Learning Interest Through Reading Activities In Celebration Of The Mission And Reformation In Bawonifaoso Village. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 53-63. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i1.3917>
- Harefa, D. (2025). Exploration Of The Hombo Batu Tradition Of Nias As A Stem Learning Media: Integration Of Biology, Physics, And Mathematics. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(2), 1-23. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i2.4080>
- Harefa, D. (2025). Filsafat pendidikan nasional sebagai budaya kearifan lokal Nias. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/id/shop/filsafat-pendidikan-nasional-sebagai-budaya-kearifan-lokal-nias-27>
- Harefa, D. (2025). Fisika Di Dunia Nyata: Evaluasi Pendidikan IPA Yang Tak Sekadar Hitungan Dan Rumus. CV Lutfi Gilang.
- Harefa, D. (2025). Gamification Of Civic Education Based On Traditional Fahombo Fighting Values In Developing A Perseverant Characte. *CIVIC SOCIETY RESEARCH And EDUCATION: Jurnal Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 6 (2), 18-32. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i2.4079>
- Harefa, D. (2025). Getting To Know Yahowu And Ya'ahowu Warm Greetings From The Nias Community. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 5(2), 15-27. <https://doi.org/10.57094/koehesi.v5i2.2559>
- Harefa, D. (2025). Globalizing Hombo Batu The Role Of English In Promoting Nias Local Wisdom On The International Stage. *Research on English Language Education*, 7(1), 74-91. <https://doi.org/10.57094/relation.v7i1.2638>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu A Traditional Art That Can Be Explained With The Laws Of Physics. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 264-276. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2459>
- Harefa, D. (2025). Hombo Batu The Tradition Of South Nias That Teaches Courage And Cooperation. *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 4(1), 75-84. <https://doi.org/10.57094/faguru.v4i1.2454>
- Harefa, D. (2025). Humanities Education and Hombo Batu Transforming Nias Local Wisdom Towards a Sustainable Society. *International Conference on Humanities, Education, Language and Culture*, 5(1), 368-385.
- Harefa, D. (2025). Implementation Of Pancasila Character Education In Hombo Batu In South Nias. *Civic Society Research and Education: Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 6 (1), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jpkn.v6i1.2566>

- Harefa, D. (2025). Improving Environmental Conservation Skills through Science Learning that Values the Local Wisdom of Hombo Batu in the Botohilitano Indigenous Community. *Global Sustainability and Community Engagement*, 1(3), 119–130. <https://doi.org/10.62568/gsce.v1i3.302>
- Harefa, D. (2025). Innovation In Social Science Learning Based On Local Wisdom: Hombo Batu As A Cultural Education Media In South Nias. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 15-27. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i1.2555>
- Harefa, D. (2025). Integrating Character Education Into Science Learning To Improve Academic Achievement At Sma Teluk Dalam. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 6(1), 1-13. <https://doi.org/10.57094/tunas.v6i1.2909>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Local Wisdom In Nias Myths About Natural Phenomena As A Basis For Developing Science Learning And Strengthening Scientific Argumentation. *KOHESI : Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 6(1), 28-49. <https://doi.org/10.57094/kohesi.v6i1.4075>
- Harefa, D. (2025). Integration Of Modern Soil Science, Integrated Farming, And Nias Local Wisdom For Agricultural Productivity Improvement. *Jurnal Sapta Agric*, 4(2), 13-25. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i2.3914>
- Harefa, D. (2025). Internalization Of Harefa Local Wisdom Values In Guidance And Counseling Services To Develop Students' Integrity-Based Character In The Nias Islands. *Counseling For All : Jurnal Bimbingan dan Konseling*. 5(2), 52-68. <https://doi.org/10.57094/jubikon.v5i2.3903>
- Harefa, D. (2025). Kearifan Lokal Nias dalam Pembelajaran IPA. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1\\_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=k25eEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=u9GqnUJHSh&sig=Bp6hnv1_ZlgrJULhSHgWKmDI2gA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Local Wisdom As A Means To Foster Independence In Mathematics Learning. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(2), 101-117. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i2.3852>
- Harefa, D. (2025). Mathematics As A Philosophical Foundation In Hombo Batu: Exploring Nias' Local Wisdom Through The Perspective Of Mathematics. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 13-26. <https://doi.org/10.57094/afore.v4i1.2557>
- Harefa, D. (2025). Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan Alam Sekolah Dasar. Jejak Publisher. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=\\_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq\\_92EoYaliCA&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=_LVcEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=C48NnkMdeK&sig=4u-9Pfn0KduAKOIq_92EoYaliCA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Harefa, D. (2025). Student Character Education Based On Kinship And Solidarity Values Of Hombo Batu To Reduce Conflicts In Schools. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(2), 61-74.

- <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i2.3921>
- Harefa, D. (2025). The Application Of Hombo Batu Local Wisdom-Based Learning In Enhancing Student Discipline And Cooperation In The Nias Islands. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 8(1), 14-27. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v8i1.2565>
- Harefa, D. (2025). The Influence Of Soil Texture Types On Land Resilience To Drought In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 4(1), 13-30. <https://doi.org/10.57094/jsa.v4i1.2585>
- Harefa, D. (2025). The Role Of Sofo-Sofo In Strengthening Health Awareness And Local Wisdom In Nias. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 12-26. <https://doi.org/10.57094/haga.v4i2.3918>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Local Wisdom From Nias Traditional Houses As A Learning Medium For Creative Economy Among Students At SMA Negeri 1 Teluk Dalam. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(2), 106-119. <https://doi.org/10.57094/jpe.v6i2.3233>
- Harefa, D. (2025). The Use Of Nias' Hombo Batu Culture To Improve Students' Science Literacy. Serumpun International Conference Proceedings (SICP), 1(1), 122–130. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/660>
- Harefa, D. (2025). Transformasi pendidikan IPA fisika di era industri 5.0 : mempersiapkan generasi pintar dan berinovasi. CV Lutfi Gilang. <https://www.penerbitlutfigilang.com/i>  
[d/shop/transformasi-pendidikan-ipa-fisika-di-era-industri-5-0-mempersiapkan-generasi-pintar-dan-berinovasi-41](https://www.penerbitlutfigilang.com/i)
- Hikmah, J., Syaifulloh, M., Khojin, N., Aisyah, N., & Riono, S. B. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53–65. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/924>
- Laia, T. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Kreativitas Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Nias Raya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 1-12. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1385>
- Masri, Rasyid. 2013. *Manajemen Kepemimpinan*. Makassar: Lauddin University Press.
- Ndraha, A. (2025). Pengaruh Electronic Word Of Mouth ( E-Wom ) Terhadap Minat Beli Sabun Seom Gum . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i2.3238>
- Nur Cahyadi, Revi Sesario, I Gusti Ayu Agung, Suparwi, Andi ibrahim Yunus, Abdul Munim, Khasanah, Dr. I Made Kartika, I Nyoman Tri Sutaguna, Adhi Susano. (2022). *konsep dasar kepemimpinan manajemen SDM*. (P. T. Cahyono, Ed.) Perumahan Cipta No.1 Kota Batam, 29444: Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.

- Priansa. (2017). *Manajemen Sekretaris Perkantoran Terampil dan Profesional*. Bandung: CV. Pustaka Setya.
- Purwoggon, Cuk Jaka. 2020. *Kepemimpinan*. Semarang: Salemba Empat.
- Setiyawan, H., & Azizah, D. S. N. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Stie Putra Bangsa. *Jurnal Riset Manajemen, STIE Putra Bangsa*, 2.
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sihura, T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Cv. Niasindo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 351-365.  
<https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1909>
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1-9.  
<https://www.neliti.com/publications/35954/>
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1-13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>