

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia adalah prioritas utama perlu diperhatikan untuk menunjang keberhasilan organisasi, termasuk organisasi pemerintah dan organisasi swasta. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam menerapkan tujuan organisasi. ketika sumber daya manusia memiliki kualitas yang diharapkan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata serta sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam bekerja.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang tidak maksimal.

Manusia merupakan unsur yang terpenting dan paling diutamakan dalam suatu organisasi. Dikatakan demikian karena dari sumber daya yang ada hanya sumber daya manusia yang mempunyai sikap, perilaku, sifat, karakter dan tindakan yang bervariasi, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (**Yulita, 2022**). Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi (**Nurhapizah, 2022**). Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Keberhasilan kinerja pemerintah berawal dari nilai-nilai yang dimiliki dan kebiasaan organisasi tersebut serta Peran pemimpin harus dapat mengelola pola pikir sumber daya manusia untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai visi dan misi dengan norma dan aturan yang berlaku secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja aparat administrasi Negara dahulu hingga saat ini di anggap penting bagi semua orang karena menyangkut keberhasilan suatu daerah maupun negara. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dalam rangka meningkatkan kualitas aktivitas yang harus dilakukan secara total.

Untuk itu perlu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui gaya kepemimpinan, pemberian support dan lainnya untk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai pemimpin sudah umum diketahui gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut bekerja untuk sampai pada tujuan yang sudah dibuat. Selain itu motivasi yang diberikan pemimpin kepada pegawai akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

Dinas Perdagangan Kota Padang merupakan instansi pemerintah yang mana memiliki tugas sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 6 tahun 2016 tentang pembentukan susunan Perangkat Daerah Kota Padang, bahwa Keberadaan SKPD Dinas Perdagangan adalah sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang diberi kewenangan melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan, maka dari itu pegawai yang ada di dalam instansi pemerintah adalah alat penggerak agar kegaitan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan.

Kinerja para pegawai yang ada pada Dinas Perdagangan Kota Padang sangat mempengaruhi suksesnya organisasi tersebut karena para pegawai memiliki tanggung jawab terhadap segala tugas yang diberikan. Dalam menjalankan tugasnya Dinas Perdagangan Kota Padang membagi para pegawai dalam beberapa UPTD Pasar yang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan, melaksanakan pengelolaan, pemeliharaan, kebersihan, ketertiban dan keamanan pasar.

Keberhasilan Dinas Perdagangan Kota Padang sangat ditentukan oleh peran pegawai, karena pada masa saat ini sangat dibutuhkan pegawai yang dapat

menyesuaikan diri dengan era digital, karena tujuan utama Dinas Perdagangan Kota Padang adalah mewujudkan Kota Padang sebagai pusat perdagangan dan ekonomi kreatif, sehingga pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang dituntut bekerja semaksimal mungkin secara professional.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja hingga melahirkan kemampuan seseorang tersebut dalam melakukan tanggung jawab, serta dapat melihat sejauh mana tingkat pengalaman bekerja dan penerapan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki individu. Pernyataan ini dapat didukung dengan penilaian sasaran kinerja kepegawaian Dinas Perdagangan Kota Padang

Tabel 1. 1 Data Penilaian Capaian Sasaran Kerja Kepegawaian Dinas Perdagangan Kota Padang

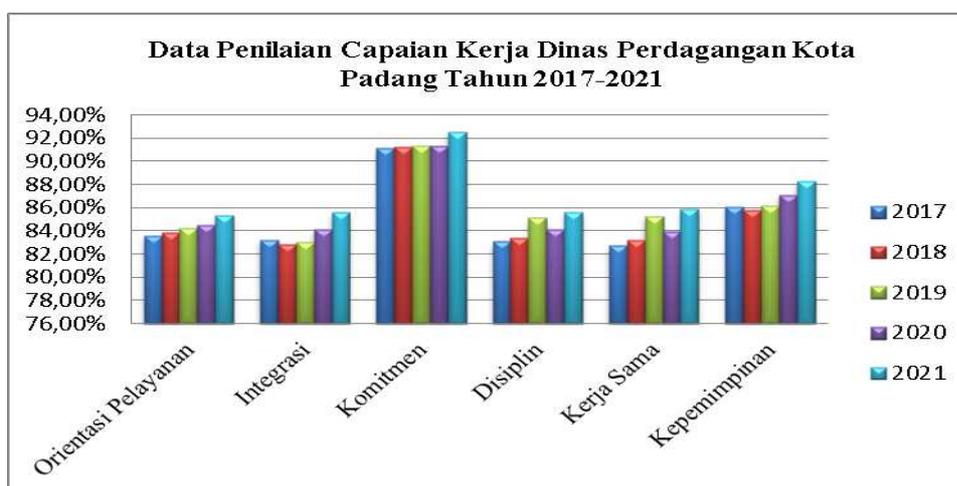
No	Sasaran Kerja Pegawai	Target Pencapaian	Realisasi				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	100%	83,54%	83,87%	84,23%	84,52%	85,35%
2	Integrasi	100%	83,23%	82,87%	83,05%	84,14%	85,56%
3	Komitmen	100%	91,14%	91,26%	91,28%	91,35%	92,56%
4	Disiplin	100%	83,08%	83,35%	85,13%	84,13%	85,57%
5	Kerja Sama	100%	82,72%	83,18%	85,23%	83,96%	85,84%
6	Kepemimpinan	100%	86,08%	85,80%	86,15%	87,11%	88,27%

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Dari tabel diatas diuraikan capaian kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang dari tahun 2017-2021 dimana dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa capaian kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang yang mengalami naik turun serta tidak semua pegawai yang berada di instansi tersebut bekerja dengan optimal. Pada orientasi pelayanan capaian tertinggi terletak pada tahun 2021 dengan nilai 85,35% dan terendah pada tahun 2017 sebesar 83,54% dapat dilihat bahwa indikator tersebut mengalami peningkatan tiap tahunnya. Pada integrasi capaian tertinggi terletak pada tahun 2021 dengan nilai 85,56% dan terendah pada tahun 2018 dengan nilai 82,87% secara garis besar mengalami peningkatan tetapi pada tahun 2018 mengalami penurunan dari 83,23% menjadi 82,87% hal ini disebabkan perubahan struktur organisasi maupun faktor-faktor penurunan lainnya. Pada komitmen dengan nilai tertinggi pada tahun 2021 sebesar 92,56% dan terendah pada tahun 2017 sebesar 91,14%. Pada disiplin nilai tertinggi terletak pada tahun 2021 sebesar 85,57% dan terendah pada tahun 2017 sebesar 83,08%. Pada kerja sama juga mengalami peningkatan dengan nilai tertinggi terletak pada tahun 2021 dengan nilai 85,84% dan terendah pada tahun 2017 dengan nilai 82,72%. Pada kepemimpinan nilai tertinggi pada tahun 2021 sebesar 88,27% dan terendah pada tahun 2018 sebesar 85,80% hal ini juga disebabkan perubahan struktur organisasi serta faktor-faktor pendukung lainnya.

Walaupun mengalami peningkatan dari 2017 ke 2021 ada beberapa penilaian yang mengalami penurunan pada tahun 2020 karena beberapa faktor seperti penurunan semangat kerja , pemberlakuan *work from home* yang disebabkan oleh covid-19.

Grafik 1. 1 Grafik Penilaian Capaian Kerja Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2017-2021



Dari data di atas dapat dilihat bahwa capaian kerja para pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang belum tercapai dan belum optimal. Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa beberapa indikator mengalami naik turun, pada integritas mengalami penurunan pada tahun 2018 dan naik kembali pada tahun 2019, pada kepemimpinan juga mengalami penurunan pada tahun 2018 dengan nilai 85,80% pada sasaran kerja disiplin pegawai dapat dilihat bahwa yang awalnya mengalami peningkatan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 84,29%, ada beberapa faktor yang bisa menjadi penurunan seperti berlakunya aturan-aturan mengenai dampak pandemi Covid-19 sehingga kegiatan pegawai terhalang dan menyebabkan beberapa pegawai kurang disiplin dan penurunan semangat kerja. Kurangnya motivasi dan kesadaran pegawai dalam bekerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang, tidak hanya itu gaya kepemimpinan juga menjadi faktor rendahnya kerja sama yang dibangun oleh

para pegawai, sehingga hal ini juga berdampak juga pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semangat kerja para pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semangat kerja ini dapat timbul apabila pegawai memiliki motivasi kerja di dalam dirinya. Pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih banyak pegawai yang belum mengenal satu sama lain sehingga untuk membangun kerja sama antara pegawai juga sulit, hal yang menjadi faktor tersebut bisa dari usia, kalangan sosial, serta latar belakang pendidikan para pegawai. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu konsep yang baru dalam hal

analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja. gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan/pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya pemimpin yang dimiliki. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. **(Parashakti & Setiawan, 2019)**. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan **(Fahmy et al., 2021)**.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan **(Adha et al., 2019)**. Dengan adanya motivasi

kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dibangkitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting di dalam meningkatkan efektifitas kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja dan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tidak dipungkiri karyawan yang memiliki motivasi kerja adalah aset terbesar bagi sebuah perusahaan.

Dalam penelitian (**Latif, 2018**) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta, hasil penelitian ini terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Nurhapizah, 2022**) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational*

Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Pada PT Domas Agointi Prima Kuala Tanjung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh tidak signifikan sehingga Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh tidak signifikan sehingga Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang ada di Dinas Perdagangan Kota Padang belum sesuai dengan pegawai yang ada di instansi tersebut

2. Kurangnya kesadaran pegawai dalam tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan di Dinas Perdagangan Kota Padang dapat mempengaruhi pegawai
4. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang rendah dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin pada pegawai di Dinas Perdagangan Kota Padang
5. Gaya kepemimpinan yang salah dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan Kota Padang
6. Kurangnya semangat kerja karena faktor minimnya motivasi
7. Kurang terjalinnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai sehingga arahan yang diberikan belum terlaksana secara optimal
8. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pegawai
9. Kurang efektifnya peningkatan kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang
10. Lingkungan kerja yang masih kurang baik sehingga semangat kerja menurun.
11. Kurang terjalinnya kerja sama antara pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang
12. Latar belakang pendidikan, kalangan sosial, dan usia yang menjadi hambatan untuk membangun kerja sama antar pegawai

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) , Motivasi Kerja (X2) , variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) , dan variabel Intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z) pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini dapat menjadi salah satu alternatif solusi dalam pengambilan kebijakan serta keputusan yang ada dalam ruang lingkup instansi Dinas Perdagangan Kota Padang yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi Dinas Perdagangan Kota Padang.

2. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang serta menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat

memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

3. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”.

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam menghasilkan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan ini.