

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai daerah memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting di kantor pemerintahan daerah setingkat Provinsi, Kota, Kabupaten ataupun Desa. Hampir sama dengan pegawai yang bertugas di pusat, pegawai daerah juga berperan mengambil bagian dalam kebijakan yang mendukung kesejahteraan rakyat. Bahkan peran pegawai daerah juga sangat penting dalam perekonomian daerah. Sebagai sumber daya manusia yang unggul di daerahnya, pegawai daerah dituntut memecahkan masalah pemulihan industri daerah dan perbaikan pendidikan serta kesejahteraan daerah tersebut. Dengan begitu pegawai daerah dibagi menjadi berbagai bidang untuk menjalankan aktivitas mereka demi memajukan perekonomian pada daerah mereka masing – masing, Salah satunya adalah Dinas Lingkungan Hidup yang biasa disingkat dengan DLH.

DLH Kota Solok mempunyai tugas membantu pemerintah memimpin dan melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang tata lingkungan, pengawasan dan pengendalian dampak lingkungan, konservasi dan kemitraan lingkungan serta kebersihan dan pertamanan serta tugas pembantuan, maka DLH perlu membangun budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik sehingga mampu mengarahkan pegawai yang berkiprah pada pencapaian tujuan dengan hasil kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi (Dana et al., 2022).

Menurut Mangkunegara dalam penelitian (Adha et al., 2019) kinerja merupakan istilah yang berasal dari *kata job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sutrisno dalam penelitian (Tirtayasa, 2019) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”.

Menurut Indrasari dalam penelitian (Rahmadhani, 2020) kinerja adalah sebagai tingkat pelaksana tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut.

Tabel 1. 1

Indikator Kinerja Utama

NO	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya konservasi sumber daya alam hayati	85%	75%
2.	Meningkatnya pemanfaatan lestari sumber daya alam hayati	76%	70%
3.	Luas kawasan konservasi yang siap untuk dimanfaatkan (pendidikan, ekowisata dll)	87%	87%
4.	Meningkatnya daya dukung dan tetap	80%	78%

	dipertahankannya daya tampung lingkungan		
5.	Cakupan pelaku usaha yang sudah menerapkan pengelolaan limbah	97%	97%
6.	Cakupan ukm yang sudah menerapkan pengelolaan limbah	98%	99%
7.	Cakupan rumah tangga diwilayah perkotaan yang sudah menerapkan pengelolaan limbah	86%	72%
8.	Meningkatnya kepatuhan terhadap regulasi lingkungan hidup	81%	75%
9.	Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup	100%	100%

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2021/2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terdapat 9 indikator kinerja utama (IKU) Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok tahun 2021/2022, dari 9 indikator kinerja utama (IKU) hanya ada 3 indikator kinerja utama (IKU) yang tercapai targetnya 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam luas kawasan konservasi yang siap untuk dimanfaatkan (pendidikan, ekowisata dll) target (87%) sedangkan realisasi (87%), cakupan ukm yang sudah menerapkan pengelolaan limbah target (98%) sedangkan realisasi (99%), dan meningkatnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup target (100%) sedangkan realisasi (100%).

Tabel 1. 2

Indeks Kualitas lingkungan Hidup

NO	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase Capaian
1.	Indeks Kualitas lingkungan Hidup	70,30	69,87	100,61

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2021/2022

Berdasarkan table 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2022, IKLH Kota Solok ditargetkan sebesar 70,30 dan terealisasi sebesar 69,87 untuk mengukur persentase capaian kinerja, maka dilakukan perbandingan antara angka realisasi dengan angka target kemudian dikalikan dengan 100%. Dengan demikian maka capaian kinerja adalah $70,30/69,87 \times 100\% = 100,61$.

Tabel 1. 3

Eselonering / Jabatan Struktural

NO	Eselonering	Jennis Kelamin		
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Eselon III	10	2	12
2	Eselon IV	5	1	6
TOTAL		15	3	18

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok 2021/2022

Dari hasil survey langsung dilokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti, seperti yang dilihat pada table diatas merupakan data kinerja pegawai dan jabatan pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh faktor-faktor budaya organisasi dan kepemimpinan. Selain itu kurangnya motivasi juga menjadi salah satu turunya kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

Menurut penelitian (**Agung Ramanto & Vera Sylvia Saragi, 2022**) budaya organisasi tentunya tidak lepas dari konsep pengertian tentang budaya itu sendiri yaitu suatu gaya hidup yang berkembang dalam suatu kelompok tertentu dan diwariskan secara turun temurun ke setiap generasi berikutnya. Selain itu arti kata

budaya berasal dari kata “budi dan daya” yang memiliki arti budi adalah akal sedangkan daya adalah kemampuan yang dapat ditarik kesimpulannya bahwa budaya adalah kemampuan yang dihasilkan oleh pemikiran. Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia pengertian dari budaya adalah sesuatu yang berkembang ataupun kebiasaan yang sulit untuk diubah. Dalam hal ini budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem yang dianut bersama antara para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat dirasakan oleh para anggotanya, karena budaya organisasi memiliki arti sebagai pola pikir, perilaku, dan pedoman untuk menuntun para anggota dalam melaksanakan kewajiban di dalam organisasi. Untuk menciptakan budaya organisasi yang selaras maka diperlukan kerjasama dan partisipasi antar semua anggota organisasi.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah organisasi/instansi sebagaimana menurut Hutahaean dalam **(Yani Restiani Widjaja, 2020)** dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

Menurut Sagala dalam **(Yani Restiani Widjaja, 2020)** kepemimpinan (*leadership*) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Menurut penelitian (Novriansya et al., 2022) motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi kerja terhadap pegawai merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Pegawai yang termotivasi akan menyumbangkan beberapa keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Sedangkan menurut Hidayatullah dalam (Laia, B., Zai, E., 2020) mendefinisikan bahwa “motivasi sebagai dorongan untuk mencapai keberhasilan dalam berkompetisi dengan seperangkat standar prestasi (*success in competition with some standard of excellence*)”.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah disebutkan, penurunan kinerja pegawai dan motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain bentuk faktor budaya organisasi, dimana terdapat banyak pegawai yang mempunyai kebiasaan menunda pekerjaan dan menyebabkan banyak pekerjaan terbengkalai, dimana hal ini menimbulkan beban kerja yang berlebih pada waktu atau periode berikutnya karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai adalah adanya pula permasalahan dalam hal kepemimpinan, dimana pimpinan cenderung tidak

melihat pada kondisi di lapangan dalam hal penetapan target, selain itu pimpinan cenderung kurang mau untuk mendengarkan masukan maupun kritikan dari bawahan, dan tidak dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, pegawai yang merasa tertekan akan menurun motivasinya dan dengan sendirinya akan berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**TRI HASTUTI, 2018**), Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Boyolali) mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Melati, Sri Rahayu, 2022**), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi dengan kedisiplinan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemerintahan kota Palembang.

Penelitian ini dilakukan oleh (**Citra Irma & Lutfi, 2019**), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Serang alam penelitiannya terdapat lima hipotesis dan semuanya diterima.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA SOLOK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok :

1. Masih rendahnya budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Kurangnya sikap kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok disebabkan Oleh kinerja karyawan yang belum berjalan dengan baik.
3. Terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok disebabkan oleh kepemimpinan yang belum berjalan dengan baik.
4. Minimnya budaya organisasi terhadap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

5. Kinerja pegawai belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh.Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
6. Masih Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh motivasi Yang kurang baik pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok
7. Masih Rendahnya kemampuan Pegawai dalam Bekerja Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
8. Motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja pegawai tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh.Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
9. Tidak efektifnya dalam penempatan posisi kerja dari kemampuan kinerja yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
10. Rendahnya motivasi dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi dan kepemimpinan (X) sebagai variabel independent, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable dependent, serta Motivasi sebagai variabel intervening (Z) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat disimpulkan adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok?
6. Apakah budaya organisasi diintervening oleh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
7. Apakah kepemimpinan diintervening oleh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok .

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok .
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi diintervening oleh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan diintervening oleh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok ?

1.6 Manfaat penelitian

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kota Solok

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang budaya organisasi dan kepemimpinan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan berpengaruh terhadap motivasi.

2. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di

dalam instansi pemerintahan. serta penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan penambahan pengalaman,wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan lalu disimpulkan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan,wawasan serta sebagai sumbang pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada lingkungan dan masyarakat sekitar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta reverensi bagi semua pihak yang melanjutkan penelitian selanjutnya.