

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap organisasi atau perusahaan baik itu milik pemerintah maupun swasta dalam menjalankan kegiatannya pasti memiliki tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya pengaruh dari setiap anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil atau prestasi seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan organisasi. Kinerja pegawai merupakan pola pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam mendukung tercapainya kinerja yang baik, diperlukan adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Secara tidak langsung keefektifan seorang pemimpin menjadi faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan Langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Kesalahan dalam menentukan menentuka gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan fenomena bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, pekerja wajib memberikan upaya berkualitas tinggi. Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kemampuan atau keahlian, motivasi, dan kompetensi. Penelitian ini akan berkonsentrasi pada kemampuan, kompetensi ,dan motivasi karyawan serta hubungannya dengan kinerja mereka.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh persepsi kinerja pegawainya. Persepsi kinerja pegawai yang baik akan sangat mendukung dalam proses pencapaian tujuan organisasi, namun apabila persepsi kinerja pegawai itu rendah tentu akan berdampak pada sulit tercapainya tujuan organisasi. Untuk mendapatkan persepsi kinerja pegawai yang baik akan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi dalam meningkatkan persepsi kinerja pegawainya. Sudah banyak organisasi- organisasi yang telah berusaha meningkatkan persepsi kinerja pegawainya seperti pendidikan dan pelatihan (diklat), remunerasi (pemberian imbalan kerja seperti;gaji, honorarium, dan tunjangan) namun meski sudah melakukan segala usaha tersebut masih saja terdapat yang belum optimal.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu bentuk kepemimpinan yang terkenal dalam teori kepemimpinan. Fokus utama dari gaya kepemimpinan ini adalah menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi pengikut agar mencapai kinerja yang tinggi dan menghasilkan perubahan positif dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional juga menciptakan hubungan yang erat antara pemimpin dan pengikut, meningkatkan tingkat kepuasan dan motivasi, serta meningkatkan kinerja individu maupun tim secara keseluruhan (Asman & Rony, 2023).

Seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan transformasional ketika mereka mempertajam dan memperluas fokus mereka pada kebutuhan anggota tim mereka, meningkatkan pengetahuan tentang tujuan dan misi organisasi, dan meyakinkan anggota staf untuk mendahulukan kebutuhan kelompok di atas kebutuhan mereka sendiri (Jurnal et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dipilih oleh seorang pemimpin untuk diterapkan dalam organisasi yang bertujuan untuk melakukan perubahan yang lebih baik. Melalui gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membangun sistem manajemen yang sejalan dengan visi dan misi (Marliyani et al., 2023).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang mempunyai pengaruh bagi karyawannya dan dapat memberikan inspirasi dengan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional dapat menyatukan seluruh karyawan dan dapat mengubah keyakinan, sikap, serta tujuan pribadi karyawannya untuk mencapai

tujuan perusahaan (Tri Biasti Sariningrum & Wenny Desty Febrian, 2023).

Kapasitas seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja anggota tim dan mengubah cara pandangnya sehingga kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan individu disebut Kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kepemimpinan transformatif itulah yang bisa kita simpulkan memerlukan peningkatan pemahaman karyawan mengenai tujuan dan misi organisasi, mendorong orang untuk bekerja lebih baik, dan memperluas serta mengintensifkan perhatian terhadap kebutuhan mereka (Jurnal et al., 2024).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang meningkatkan kesadaran kolektif akan misi dan tujuan organisasi serta mendorong karyawan untuk melihat melampaui kepentingan pribadi mereka demi kebaikan bersama. kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada inspirasi, motivasi, dan pengembangan individu untuk mencapai potensi penuh mereka (Daeli et al., 2024).

Manfaat penerepan prinsip dan gaya kepemimpinan transformasional yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim.

Fenomena dari gaya kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan kepemimpinan sebagai upaya untuk memengaruhi sejumlah besar individu melalui komunikasi dengan maksud mencapai target, baik melalui instruksi atau perintah, tindakan yang mendorong respons dan tindakan dari orang lain, serta menghasilkan

perubahan positif. Kepemimpinan dianggap sebagai kekuatan dinamis yang memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengoordinasikan upaya organisasi untuk meraih tujuan, sambil memiliki kemampuan untuk membangun kepercayaan dan dukungan di antara bawahan guna mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi berkenaan dengan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi dalam menyelenggarakan kegiatannya. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain, akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama-kelamaan akan membentuk budaya organisasi. Dalam sistem organisasi tersebut, nilai-nilai dari budaya organisasi dapat menuntun semua anggota organisasi untuk melakukan pekerjaannya, berperilaku, beraktivitas serta berinteraksi dengan lingkungan luar (Rifa'i et al., 2023).

Istilah budaya organisasi biasanya mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi, karena pada umumnya suatu perusahaan ataupun organisasi merupakan kerja sama antara beberapa orang yang dimana mereka membentuk kelompok atau satuan kerjasama tersendiri (Juni, 2023).

Organisasi bisa berbentuk badan usaha, lembaga pemerintah, kelompok sosial, atau organisasi non-pemerintah (NGO) yang memiliki satu tujuan dan struktur yang jelas. Organisasi memiliki beberapa karakteristik seperti adanya tujuan bersama, struktur yang terorganisir, dan komunikasi yang teratur. Organisasi juga sebuah pengelompokan tugas - tugas dibagi kepada anggota sehingga mereka berdedikasi secara efektif untuk tujuan yang lebih jelas (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan studi literasi mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini akan memberikan ulasan hasil dari beberapa jurnal yang meneliti variabel serupa di beberapa perusahaan Indonesia. Budaya kerja yang baik akan mampu mendorong berkembangnya suatu usaha melalui kinerja pegawai dan melalui penelitian akan diketahui seberapa jauh pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada beberapa perusahaan di Indonesia.

Budaya organisasi mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan nilai dan norma yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki daya tarik yang kuat bagi karyawan masa depan dan memengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan berperilaku.

Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang terdapat pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor dinas bina marga cipta karya dan tata ruang prov sumatera barat penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif.

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak ke arah satu tujuan motivasi. Semua perilaku yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut (Miranti & Hikmah Perkasa, 2023).

Motivasi mengacu pada jumlah upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan tertentu dan terkait dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Motivasi kerja juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan di *Mayoutfit*. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka. Melalui pengakuan atas prestasi, pemberian insentif yang tepat, dan peluang pengembangan karir, *Mayoutfit* mampu memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan (Maulyan & Sandini, 2024).

Motivasi kerja terdiri dari tiga komponen penting, yaitu: (1) Komponen energi, yang merupakan kekuatan atau usaha yang dapat memicu terjadinya suatu perilaku. (2) Komponen arah, yaitu perilaku yang muncul dengan tujuan tertentu, misalnya seseorang yang membutuhkan uang akan mengarahkan perilakunya untuk mencari uang. (3) Komponen pemeliharaan, yaitu usaha untuk mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai dorongan yang memengaruhi perilaku tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Akhiryan et al., 2024).

Motivasi mendorong dan menggerakkan karyawan dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan tugas-tugasnya supaya mendapatkan

hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan perusahaan (No et al., 2024).

Penggunaan teori ini dikarenakan bahwa didalam sebuah perusahaan harus menciptakan rasa bersama, menciptakan komunikasi atau interaksi yang baik antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan pegawai supaya bisa menciptakan budaya organisasi yang baik yang bisa ditaati oleh semua anggota yang berada didalam sebuah organisasi. Budaya yang positif akan menciptakan pegawai yang mengerjakan pekerjaannya secara sukarela dan sungguh-sungguh agar tujuan perusahaan tercapai.

Jadi terdapat fenomena yang bisa disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai. Hasil tersebut didukung dengan teori motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, karena masalah dalam penelitian ini sudah jelas yaitu mengukur Motivasi karyawan yang dipengaruhi ke semangat mereka dan ke gigitan setiap kerja karyawan. Hasil Pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert maka nilai yang didapatkan masih berbentuk data ordinal, maka data ordinal harus dirubah menjadi data interval, agar dapat dianalisis hubungannya. Transformasi Perbandingan realisasi kinerja dan capaian nilai akuntabilitas kinerja pada tahun 2021,2022,2023 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Perbandingan Realisasi Kinerja & Capaian Nilai Akuntabilitas Kinerja
Tahun 2021,2022, dan 2023

INDIKATOR	TARGET KINERJA A (%)			REALISASI (%)			CAPAIAN (%)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nilai Evaluasi Akuntabilitas kinerja Pegawai	73.51	73.60	73.70	73.53	73.60	61.59	100	100	83.57
	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Sumber data:Lakip

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun sebelumnya , yaitu 2021 dan 2022,Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dapat memenuhi target yang telah ditetapkan . Sedangkan untuk dilihat nilai capaian pada tahun 2023 seperti yang dijelaskan sebelumnya Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan penurunan di tahun 2023 sebanyak 16,32% di banding tahun sebelumnya,dikarenakan adanya perubahan sistem penilaian terhadap kinerja instansi pemerintah. Pada tahun 2023 realisasi baru mencapai 61,59% di tahun 2023,diharapkan dengan upaya yang maksimal. Untuk memenuhi pencapaian target nilai Lakip Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang , beberapa hal yang harus di lakukan dengan adanya perbaikan sistem Lakip yang ditetapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk memantau secara berkala terhadap pencapaian target, mengidentifikasi permasalahan dan merencanakan pemecahan masalahnya.

Tabel 1.2
Perbandingan Realisasi Kinerja Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja s/d
2023 terhadap Renstra

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA PEGAWAI	TARGET % s/d 2023	REALISASI % s/d 2023	TARGET % s/d 2026	CAPAIAN %
(1)	(2)	(3)				
	Meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai evaluasi akuntabilitas i kinerja pegawai	73.70 %	61.59 %	74%	83,57%

Sumber data: Lakip

Berdasarkan tabel 1.2 hasil evaluasi yang dilakukan pada tahun 2023, untuk realisasi kinerja indikator nilai evaluasi akuntabilitas kinerja pada tahun 2023 Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat memperoleh nilai dengan besaran nilai 61,59 (Baik) dan capaian sebesar 83,57% maka klasifikasi penilaian untuk nilai akuntabilitas kinerja dapat diindikasikan sebagai tinggi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang maka terdapat identifikasi masalah pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Prov Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai.

2. Gaya kepemimpinan transformasional yang penerapannya tidak sesuai dengan keadaan pegawai akan menghambat pencapaian tujuan organisasi
3. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap nilai-nilai aturan dalam organisasi
4. Kurangnya kesadaran pegawai akan budaya organisasi
5. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dalam suatu organisasi
6. Kesejahteraan pegawai yang masih belum optimal
7. Kepuasan kerja pegawai yang masih rendah
8. Rasa tanggung jawab pada diri pegawai masih rendah
9. Masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja pegawai.
10. Kerja antara anggota organisasi masih rendah

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu (X1)Budaya organisasi,(X2)Gaya kepemimpinan transformasional,kemudian sebagai variabel intervening adalah motivasi kerja (Z) dan variabel terikat (Y) kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.Penelitian ini dimulai pada agustus sampai dengan bulan september 2024.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas , maka penulis dapat merumuskan permasalahan pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja?
2. Bagaimana Gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai?
3. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Bagaimana motivasikerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Bagaimana Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja?
7. Bagaimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja?
3. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?
5. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja?
7. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja?

1.6 Manfaat penelitian

Diharapkan penelitian ini kedepannya dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi peneliti berikutnya, dan instansi terkait yang nantinya dapat menyempurnakan penelitian ini menjadi lebih baik lagi, dimana manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
untuk menjadi bahan referensi penulis lainnya yang mengambil topik yang sama dengan penelitian serta mempelajari disiplin ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk melakukan penelitian kantor dapat meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan, serta mencapaitujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan lebih efektif.