

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen berasal dari bahasa Perancis yaitu *menegement* yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata *manage* berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan dan pengawasan sumber daya dengan cara efektif dan efisiensi. Dalam sebuah perusahaan, terdapat masing-masing divisi yang dipimpin oleh seorang manajer atau head hingga jajaran top manager. Fungsi dari seorang manajer ini sudah jelas adalah untuk mengatur kinerja karyawan, pegawai atau bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya mengatur, seorang manajer dalam sebuah perusahaan juga bertanggung jawab atas pengawasan bawahannya agar berjalan sesuai dengan koridor. (Asiva Noor Rachmayani, 2019)

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum di samping manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting terutama bagi keberlangsungan kedua organisasi, karena hanya pengelolaan sumber daya manusia yang menggunakan karya manusia, prakarsa

dan kreatifitas melalui akal, perasaan, pengetahuan dan ketrampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga faktor lain seperti teknologi dan modal. memainkan perannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya.(Kristanti et al., 2023)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan karena sumber daya manusia perusahaan berperan dalam pelaksanaan, perencanaan dan pengendalian berbagai aspek yang terlibat. Sumber daya manusia merupakan komponen penting atau potensial yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Telah dijelaskan bahwa inti maju tidaknya suatu organisasi atau bisnis terletak pada kapasitas sumber daya manusianya.(Iswandi, 2021)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yang dilakukan melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, pengembangan karir, pemberian penghargaan dan sosial. perlindungan. keselamatan di tempat kerja. dan hubungan kesehatan dan profesional. Setiap perusahaan tentunya ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk membantu mencapai tujuannya.(Deddy Novie Citra Arta et al., 2023)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual (prestasi kerja atau prestasi nyata yang diperoleh seseorang), yaitu kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Definisi ini membantu memahami bahwa kinerja mengacu pada tindakan atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diamati dan dievaluasi dari orang lain. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai pekerja dalam bidang pekerjaannya..(Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara simultan yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja sering juga diartikan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam

melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap(*attitude*), kemampuan(*ability*) dan prestasi(*accomplishment*). (NovieCitraArta et al., 2023)

Menurut Fauzi dan Hidayat (2020), Sutrisno (2018) kinerja pegawai berkaitan dengan hasil akhir aktivitas kerja pegawai dalam organisasi yang tercermin dari produk yang dihasilkan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Suatu organisasi, baik negara maupun swasta, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus menggunakan sarana berupa organisasi yang dipimpin oleh sekelompok orang yang berperan aktif. aktor dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan. Tujuan organisasi hanya mungkin tercapai melalui upaya individu-individu dalam organisasi atau instansi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya saja budaya organisasi. (A et al., 2022)

Menurut data, Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi ,salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya Organisasi dan Pelatihan. Budaya Organisasi dan pelatihan dapat menimbulkan kurangnya Kinerja Pegawai untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat di pengaruhi oleh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja yang di berikan oleh instansi tersebut.

Tabel 1. 1

**Hasil Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok Tahun
2022-2023**

Bobot	Predikat	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Hasil Kinerja Pegawai	Persentase (%)	Hasil Kinerja Pegawai	Persentase (%)
1	Sangat Baik	30	49%	2	3,33%
2	Baik	31	51%	56	93,3%
3	Kurang	0	0	2	3,33%
4	Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah Karyawan		61	100%	60	100%

Sumber : Data kinerja Kantor Camat Lubuk Sikarah Tahun 2022-2023

Berdasarkan table 1.1 di atas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok tahun 2022-2023 mengalami penurunan. Jumlah pegawai berpredikat sangat baik dan baik, selalu berkurang dari tahun 2022, dan juga sebaliknya dari jumlah pegawai yang berpredikat kurang mengalami peningkatan. Pada tahun 2022 pegawai yang memiliki predikat baik adalah sebesar 51% dan sangat baik adalah 49%. Sedangkan di lihat dari pada tahun 2023 jumlah pegawai yang berpredikat baik dan sangat baik mengalami penurunan dimana predikat baik sebesar 3,33% dan sangat baik sebesar 93,3% dan pada tahun yang sama Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa pegawai mendapati predikat kurang dalam kinerjanya sebesar 3,33%.

Berdasarkan pernyataan di atas berarti dapat dilihat bahwa upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok mendapati beberapa kendala yang di hadapai pada instansi, sehingga mampu membuat instansi tersebut sulit untuk mencapai sebuah tujuan. Dikarenakan, kurangnya motivasi kerja di Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok dan faktor lain yang dapat mempengaruhinya yaitu, budaya organisasi dan pelatihan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi atau sering disebut budaya kerja merupakan serangkaian nilai-nilai organisasi yang harus dihormati. Menerapkan nilai-nilai tersebut lambat laun akan menjadi kebiasaan. Kebiasaan-kebiasaan baik ini secara operasional membimbing seorang pegawai untuk bekerja secara konsisten dengan baik dan baik, yang pada

akhirnya menghasilkan peningkatan kinerja. Dalam sebuah penelitian dijelaskan bahwa nilai-nilai kerja (budaya organisasi) membimbing perilakunya dalam setiap proses aktivitasnya. Fenomena tersebut nantinya akan menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut akan menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja yang berkualitas dan profesional. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dalam penelitian ini meliputi nilai politik, aturan kerja, nilai prosedur kerja, dan nilai etika kerja. (Sutoro et al., 2020)

Menurut Baba (2014), Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan, dan norma yang telah lama ada yang disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah instansi. Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan instansi karena kebiasaan-kebiasaan yang terwujud dalam hierarki instansi yang mewakili norma-norma perilaku dimana pegawai pemerintah berpartisipasi. (A et al., 2022)

Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas yang ada dan dilindungi dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, hal ini tidak lepas dari ikatan budaya yang tercipta disana. Budaya organisasi berkaitan dengan norma dan nilai perilaku yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi landasan aturan perilaku dalam organisasi. Asal usul budaya organisasi berasal dari pendirinya yaitu pendiri organisasi Hal ini berdampak besar pada budaya awal organisasi, baik dari segi kebiasaan maupun ideologi. (Islam et al., 2020)

Secara sederhana, Budaya organisasi juga dapat diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari *inner working*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekspektasi di masa depan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.(Islam et al., 2020)

Kinerja dapat di lihat juga dari pemberian pelatihan terhadap para pegawai yang berada pada instansi pemerintahan. Pelatihan bagi pegawai merupakan proses mengejar pengetahuan dan pengenalan bagi sesuatu yang baru dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ada alasan penting bagi instansi untuk melakukan pelatihan dimana orang-orang dapat mencapai tingkat kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan instansi. Pelatihan menjadi sesuatu yang utama bagi setiap instansi dalam mengorganisir orang-orang yang ada didalam instansi untuk mencapai suatu keterampilan tertentu.(Sudargini, 2021)

Menurut Wexley dan Yukl (1976), pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang berkaitan dengan upaya terencana, yang dilakukan untuk memperoleh penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap pegawai atau anggota instansi . Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program yang terencana. Dengan memilih jenis pelatihan dan pengembangan yang tepat, instansi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan disesuaikan dengan keahlian dan kemampuannya. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi pegawai dan instansi

dengan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. (Sudargini, 2021)

Pelatihan merupakan suatu proses untuk melatih dan membekali pegawai guna meningkatkan, kinerja, ketrampilan, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang wajar bagi setiap organisasi, oleh karena itu menjadi semacam “bahan bakar” bagi keberlangsungan “mesin” organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Pelatihan harus dilakukan secara tepat dan profesional untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika tidak, kita akan menemui banyak kendala yang memperlambat akselerasi komponen SDM dalam organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu sarana yang diberikan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mempelajari pengetahuan kerja, keterampilan dan perilaku pegawai, serta untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Motivasi adalah sebuah keinginan yang mengarahkan tenaga dan kompetensi pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan tercapai sesuai rencana. Motivasi berbicara tentang bagaimana mendorong semangat kerja dalam diri seseorang agar mau bekerja dengan memberikan keterampilan dan keahlian yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap pegawai dapat bekerja keras dan semangat dalam mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi. Setiap pekerja harus

mencapai kepuasan maksimal dalam pekerjaannya agar tingkat motivasinya semakin melimpah dan menular kepada rekan-rekannya. Jika hal ini terjadi maka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi akan terlaksana secara efektif dan efisien, artinya dari segi waktu dan biaya akan mampu menghasilkan produktivitas yang optimal.(Parashakti & Noviyanti, 2021)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan motivasi kerja, budaya organisasi dan pelatihan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Herzberg, faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan ada dua faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor kebersihan. Motivator merupakan daya penggerak yang timbul dalam diri setiap pegawai. Faktor higienitas merupakan penggerak yang berasal dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat kerja. Motivasi ekstrinsik pegawai biasanya berupa kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja untuk menunjang waktu pegawai.(Adha et al., 2019)

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang membuat seseorang mencapai sesuatu bekerja dengan semangat, kemauan dan tanggung jawab. Motivasi bekerja seperti mengarahkan atau mendorong pegawai agar bekerja dengan tekun untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal agar dapat mencapai tujuan yang tepat. Motivasi juga pemberian daya penggerak yang menciptakan antusias terhadap pekerjaannya, sehingga mau bekerja sama, bekerja efisien dan beradaptasi dengan segala usahanya untuk memperoleh kesenangan.(Fransiska & Tupti, 2020)

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan diatas, maka penelitian tertarik untuk lebih lanjut dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERDADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PASA KANTOR CAMAT LUBUK SIKARAH KOTA SOLOK”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas , maka dapat di identifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

- 1.Kurangnya kesesuaian Budaya Organisasi dengan nilai yang di miliki oleh para pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.
- 2.Pelatihan yang tidak sesuai yang berikan pada para pegawai yang dapat mengakibatkan kurang efektifitas para pegawai yang dapat berdampak negative pada kinerja Para pegawai.
- 3.Motivasi kerja pegawai yang baik dapat di pengaruhi oleh adanya pelatihan dan budaya organisasi yang ada.
- 4.Budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja para pegawai melalui motivasi kerja atau ada factor yang eksternal lain yang dapat mempengaruhinya.

5. Perusahaan untuk meminimalisir pengaruh eksternal yang ada pada instansi dapat mempengaruhi budaya organisasi.
6. Instrumen pengukur motivasi yang digunakan dalam menganalisa tersebut relevan dan valid dalam menganalisis factor tersebut.
7. Tantangan yang dihadapi instansi tersebut dalam menjaga motivasi kerja para pegawai pasca pelatihan dan bagaimana budaya organisasi dapat berperan dalam memastikan motivasi kerja pegawai yang tinggi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, Maka penelitian ini membatasi dalam hal yang hanya menyangkut kepada Budaya Organisasi dan Pelatihan sebagai variabel Independen (X), Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependent (Y), Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening (Z) pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dengan masalah yang telah diuraikan diatas, Maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok, sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi kerja.
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.

3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.
7. Bagaimana Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pada pegawai Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk mengetahui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening.

7. Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi penelitian dan akademis, Peneliti selanjutnya serta perusahaan antara lain:

1. Bagi Peneliti dan Akademis.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang kinerja pegawai serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan sumber informasi dan memberikan nilai tambahan berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Sikarah Kota Solok.