

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi di sebuah instansi, semua aktivitas yang dilaksanakan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Baik itu dari perencanaan kerja hingga *output* yang dihasilkan pun manusia memegang peranan yang penting pada kegiatan operasional suatu organisasi. Pemanfaatan individu dalam suatu organisasi tersebut haruslah dilakukan dengan seefektif mungkin untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi, sebab keberhasilan yang diperoleh oleh sebuah organisasi tergantung pada kualitas dan perilaku pegawai yang ada di organisasi tersebut (Hastopo & Wikaningtyas, 2023). Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya.

Seorang pemimpin yang kompeten memiliki kemampuan untuk menggerakkan organisasi ke arah yang lebih baik. Seorang pemimpin yang efektif memiliki keahlian khusus dalam memotivasi pegawai, menginspirasi optimisme tinggi, membangun kepercayaan diri, memupuk komitmen, dan memperkuat semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang berkualitas harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi yang dihadapi. Fleksibilitas merupakan kunci untuk menghadapi tantangan dengan baik, mengimplementasikan kebijakan organisasi dengan efektif, dan menciptakan lingkungan dimana pegawai merasa nyaman dan berkomitmen pada visi organisasi. Dengan cara ini, pemimpin dapat

meningkatkan motivasi kerja pegawai terhadap tanggung jawab mereka dan mencapai hasil kerja yang lebih efektif (Bass, B & Riggio, 2016:85).

Faktor lain yang memberikan pengaruh tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu adanya remunerasi. Hariandja (2019:85) menyatakan bahwa terdapat beberapa kemungkinan maksud ketika menyebut "*remunation*," namun mungkin yang maksud adalah "remunerasi." Remunerasi merupakan kompensasi atau penggantian yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk uang atau manfaat lainnya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Remunerasi melibatkan berbagai elemen, termasuk gaji, tunjangan, bonus, insentif, asuransi, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan atau individu yang melakukan pekerjaan.

Remunerasi sebagai aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dan perekrutan. Pengaturan remunerasi yang tepat dapat membantu organisasi menarik dan mempertahankan bakat yang berkualitas, serta memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pengaturan remunerasi juga dapat bervariasi berdasarkan industri, peran pekerjaan, tingkat pengalaman, dan faktor-faktor lainnya. Selain remunerasi, naik atau meningkat turunnya kinerja kerja pegawai dapat disebabkan adanya budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif. Budaya organisasi yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Proses

pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dengan kepemimpinan. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan dan mengimplementasikan visi dan strategi yang sesuai dengan konteks organisasi. Kemampuan adaptasi harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan mengkombinasikan antara sukses organisasi dan fokus kepemimpinan yang spesifik. Kemampuan pendiri dalam menciptakan budaya tidak dibatasi oleh nilai-nilai dan ideologi sebelumnya (Robbins & Judge, 2016:39).

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang pegawai organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan atau meningkatkan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Siagian, 2018:78)

Kinerja yaitu aspek yang sangat penting yang harus dimiliki oleh pegawai. Kinerja Pegawai yaitu salah satu unsur dipakai dalam memberikan nilai pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap bidang pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kinerja ini yaitu faktor pendukung kemajuan organisasi. Hal ini dikarenakan Kinerja Pegawai mampu membentuk karakter pegawai sehingga kelangsungan hidup organisasi dapat terpenuhi. Kinerja Pegawai dibutuhkan oleh setiap organisasi, namun Kinerja Pegawai tidak muncul dengan sendirinya. Pegawai-pegawai yang memiliki Kinerja dibutuhkan untuk kelangsungan

organisasi dan dapat menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang (Hasibuan, 2021).

Penelitian ini menggunakan Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup (Dinas PKPLH) Kudus sebagai objek. Hal ini dikarenakan dinas tersebut memiliki beberapa masalah terkait dengan motivasi dan Kinerja. Dinas PKPLH terindikasi memiliki masalah motivasi yang ditunjukkan dengan ketidakhadiran dari pekerjaan dan penundaan pekerjaan. Data absensi pegawai indikasi penurunan motivasi ditampilkan dalam tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Tahun 2023
Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kudus

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absen	%	Terlambat	%
1	April	189	3	1,58	10	5,29
2	Mei	189	4	2,12	11	5,82
3	Juli	189	3	1,59	8	4,23
4	Agustus	189	5	2,65	12	6,35
5	September	189	4	2,11	14	7,41
6	Oktober	189	4	2,11	16	8,47

Sumber : Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui motivasi kerja yang menurun dikarenakan masih adanya jumlah absensi sebesar 2,65% pada bulan Agustus tahun 2023, dan keterlambatan kerja sebesar 8,47% di bulan Oktober 2023. Sepanjang bulan Juli sampai dengan Desember Tahun 2022 Dinas PKPLH Kudus menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif.

Dalam sasaran strategis ini, terdapat 1 (satu) Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dapat diukur dengan rumusan/formula tertentu, adapun pencapaian target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari Indikator Kinerja Utamanya belum mampu mencapai target yg ditetapkan, akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Permasalahan Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah dan Indikator yang Mengacu Tujuan dan Sasaran RPJMD

No	Indikator Tujuan Perangkat Daerah	Kondisi Awal Kinerja		Target Capaian Tahun					Kondisi Akhir Kinerja
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1	Nilai Evaluasi Sakip Dinas	62,02	68,21	70,50	72,50	75,00	81,00	83,00	83,00
2	Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH)	60,50	60,70	62,92	64,13	65,34	66,56	67,77	67,77
3	Indeks Masyarakat atas Kinerja Dinas	80,00	80,00	81,50	82,00	83,00	83,50	85,00	85,00
4	Persentase Penanganan Volume Sampah	74,00	73,00	80,00	75,00	74,00	73,00	72,00	72,00

Sumber : Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada nilai capaian kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kudus, kondisi kinerja akhir nilai evaluasi Sakip Dinas, Indeks kualitas lingkungan lingkungan hidup (IKLH), indeks masyarakat atas kinerja Dinas selalu mengalami peningkatan. Kelemahan atau fenomena capaian kondisi akhir kinerja pada tahun 2023 belum secara maksimal dapat meningkat dibandingkan dengan tahun sebelumnya naik atau meningkat turun secara fluktuatif

Penggunaan atau alasan motivasi sebagai variabel intervening pada kinerja pegawai dinas dapat memiliki beberapa alasan yang mendasar. Variabel intervening adalah variabel yang berperan dalam menjelaskan pengaruh antara variabel independen (faktor penyebab) dan variabel dependen (hasil atau kinerja). Alasan mengapa motivasi dapat dijadikan variabel intervening dalam pengaruhnya terhadap kepemimpinan, remunerasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai adalah motivasi sebagai faktor kunci yang memiliki pengaruh langsung pada kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih tekun, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, motivasi dapat dianggap sebagai variabel intervening yang menghubungkan faktor-faktor seperti kepemimpinan, remunerasi, dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

Selain fenomena lapangan yang terjadi, terdapat beberapa *research gap* dalam penelitian ini. Hutaeruk (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Berbeda pada hasil peneliti yang dihasilkan oleh (Huda & Abdullah, 2022) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Hutabarat (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan Hastopo dan Wikaningtyas (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa remunerasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Gunawan et al (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah :

- a. Variabel eksogen yang diteliti terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Remunerasi dan budaya organisasi.
- b. Variabel endogen penelitian ini terdiri dari motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- c. Peneliti melaksanakan penelitian selama 3 bulan setelah mendapatkan persetujuan (Bulan Agustus-Oktober 2023).

1.3. Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini, perumusan masalah mencakup beberapa aspek terkait capaian kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Lingkungan Hidup Kudus. Berikut adalah uraian perumusan masalah yang lebih mendetail:

1. Capaian Kinerja Dinas dan Evaluasi Sakip:

Meskipun ada indikasi bahwa nilai capaian kinerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman, dan Lingkungan Hidup Kudus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menunjukkan bahwa capaian kinerja akhir pada tahun 2023 belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dibandingkan tahun sebelumnya.

2. Fluktuasi dalam Capaian Kinerja:

Data menunjukkan bahwa capaian kinerja akhir mengalami fluktuasi, baik naik maupun turun, yang tercermin dalam perubahan nilai evaluasi SAKIP dan indeks kualitas lingkungan hidup (IKLH).

3. Motivasi Pegawai dan Keterlambatan:

Indikasi penurunan motivasi pegawai terlihat dari data absensi dan

keterlambatan, di mana masih terdapat pegawai yang sering absen atau terlambat hadir di tempat kerja.

4. Pengaruh terhadap Kinerja:

Adanya fluktuasi capaian kinerja dan masalah motivasi, perlu diteliti bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja keseluruhan Dinas serta persepsi masyarakat terhadap kinerja Dinas.

Pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 1.3.2. Bagaimana remunerasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 1.3.3. Bagaimana budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
- 1.3.4. Bagaimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja ?
- 1.3.5. Bagaimana remunerasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
- 1.3.6. Bagaimana budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja?
- 1.3.7. Bagaimana motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian yaitu sebagai berikut ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai.

- 1.4.2. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai.
- 1.4.5. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pada pegawai.
- 1.4.6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada pegawai.
- 1.4.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada instansi tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas variabel-variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kudus dalam meningkatkan kinerja pegawai.