

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, organisasi bisa berjalan sesuai dengan harapan dan rencana jika apabila didalamnya terdapat sumber daya manusia dengan satu tujuan yang sama agar meningkatkan pencapaian tujuan bersama (Anggara, 2023). Organisasi selalu memperhatikan lingkungan dimana pegawai menjalankan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal lainnya yang bisa mempengaruhi kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Kurniawan, 2022).

Keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dapat dilihat dari pencapaian tujuan instansi atau organisasi dari Kinerja Pegawai, Kinerja dalam suatu pekerjaan digambarkan sebagai hasil keberhasilan suatu individu selama pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan dibandingkan dengan standar Kinerja Pegawai Yang sudah ditetapkan di awal kerja (Purwanto et al., 2023). Para ahli menambahkan, kinerja merupakan suatu gelar yang diperoleh pekerja dalam bekerja dan berkaitan dengan tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai sekelompok tujuan tertentu (Purwanto et al., 2023).

Lingkungan didorong oleh teknologi dan berubah dengan cepat pada abad kedua puluh satu memerlukan pengembangan wawasan baru mengenai kepemimpinan dan potensi kepemimpinan (Dubey, 2023). Dunia telah

bertransisi ke zaman di mana kepemimpinan dipandang sebagai keterampilan organisasional dan bukan sebagai atribut individu yang dimiliki oleh sejumlah kecil orang di puncak sebuah organisasi (Hanjunkar, 2019). Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah kekuatan yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerja sehingga mencapai tujuan organisasi yang ditentukan dengan kemampuan menginspirasi orang lain agar dapat berkolaborasi agar mencapai tujuan bersama (Akbar et al., 2020). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu sifat mereka yang sangat penting, Dijelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku bawahannya dengan menggunakan gaya kepemimpinannya (Agustin, 2021).

Suriagiri (2020) mengkonseptualisasikan Kepemimpinan Transformasional sebagai seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan menginspirasi para bawahannya agar mencapai hasil yang maksimal serta dalam prosesnya dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Kepemimpinan Transformasional Memiliki peran penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai, dimana yang dimaksud terbukti dengan seorang pemimpin yang mempunyai sikap transformational yang tinggi, pemimpin memberikan contoh yang baik dan positif pada para pegawainya (Nur et al., 2021).

Faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Yaitu Komitmen Organisasi. Robbins (2018) mengatakan Komitmen Organisasi merupakan suatu kondisi seorang pegawai memihak pada sebuah organisasi beserta tujuan organisasi tersebut dan berusaha dalam mempertahankan keanggotaannya sebagai pegawai organisasi. pegawai yang meyakini bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sesuai dengan nilai - nilai dalam organisasi tersebut sehingga akan

mendorong pegawai agar dapat menggapai tujuan yang telah ditetapkan, merupakan hal penting dalam peningkatan Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Yang dimana ketika pegawai merasakan puas dalam bekerja maka akan berdampak positif dari pekerjaan yang dilakukan (Fonataba & Marchyta, 2021). Kepuasan Kerja adalah sebagian kepuasan dalam hidup yang memiliki hubungan dengan perasaan dan sikap dari seorang pegawai terhadap pekerjaannya (Adiwantari et al., 2019). menurut Robbins dan Judge (2019) Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang positif saat bekerja dari hasil evaluasi dari pekerjaan yang sudah dilakukan. Kepuasan Kerja mempengaruhi efisiensi organisasi, meningkatkan profitabilitas dan keunggulan (Robbins & Judge, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat (BAPENDA). Bapenda dibentuk pada tanggal 1 Januari 2008, yang merupakan penggabungan dari tiga instansi Biro Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, Biro keuangan sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat. Kantor Bapenda Provinsi Sumatera Barat memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretariat dan 4 Bidang lainnya yaitu bidang Perencanaan dan pendapatan Daerah, Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah, Bidang Pengendalian dan Evaluasi Pendapatan Daerah dan Uptd Sistem informasi pendapatan daerah. Pegawai pada Kantor Bapenda berjumlah 62 orang yang terdiri dari 57 ASN dan 5 Pegawai harian lepas (PHL). Pencapaian kinerja pada kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat belum 100% tercapai sempurna, seperti dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Persentase pencapaian kinerja periode 2021 - 2023**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2021		Capaian Kinerja (%)	Tahun 2022		Capaian Kinerja (%)	Tahun 2023		Capaian Kinerja (%)
			Target	Realisasi		Target	Realisasi		Target	Realisasi	
1	Meningkatnya Pendapatan Asli Daerah	Persentase peningkatan Pendapatan Asli Daerah	9,5	12,38	130,10	7,2	11,81	161,25	7,2	-2,98	-41,39
2	Meningkatnya kualitas Pelayanan Publik	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	79,06	79,06	100	80,00	87,98	109,98	80,50	77,38	98,10
3	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja OPD	84,32	84,35	100,04	85,00	85,13	100,15	85,50	76,05	88,95

*Sumber : Website Bapenda 2024*



Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat dari target yang ditentukan oleh Badan Provinsi Sumatera Barat (Bapenda) periode tahun 2021-2022 dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan. tapi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa persentase capaian kinerja masih belum memenuhi target yang telah ditentukan. Indikator kinerja yang pertama, sasarannya meningkatkan pendapatan asli daerah dengan indikator persentase peningkatan pendapatan asli daerah terealisasi sebesar -2,98% dari target semula sebesar 7,2%, dengan capaian kinerja sebesar -41,39%. Indikator kinerja yang kedua, sasarannya meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan indikator nilai indeks Kepuasan Masyarakat terealisasi Baik (77,36) dari target Baik (80,50) dengan capaian kinerja sebesar 96,10%. dan indikator kinerja yang ketiga, Sasarannya meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi dengan indikator nilai akuntabilitas kinerja OPD terealisasi BB (76,05) sedangkan targetnya yang ditetapkan yaitu A (85,50) dengan capaian kinerja sebesar 88,95%. akuntabilitas kinerja organisasi target 85,50% dan pencapaiannya masih 76,05%. Hal ini menunjukkan Bapenda yang masih belum bisa mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

Sebelum melakukan penelitian penulis telah melakukan pra survey terlebih dahulu pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat dengan melakukan wawancara dengan seorang pegawai pada kantor Bapenda, dapat dilihat pada table dibawah ini.



**Tabel 2. Hasil Wawancara**

Hari/Tanggal	Jumat, 26 Juli 2024
Narasumber	Yass Afriyenny, SE., M.Si
Posisi	KA.Sub Bidang Evaluasi Pendapatan Daerah
<p>1. Bagaimana pimpinan dalam memimpin Kantor Bapenda ?            Jawaban : Pemimpin memimpin dengan tegas , mempunyai visi dan misi yang jelas kedepannya dan ingin meningkatkan kualitas pegawai.</p> <p>2. bagaimana tindakan pegawai terhadap Komitmen Organisasi ?            Jawaban : pegawai rata-rata sudah menjalankan Komitmen Organisasi, namun masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan kantor, seperti tidak mengikuti apel pagi senin, dan masuk kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan.</p> <p>3. Bagaimana dengan Kepuasan Kerja pegawai ?            Jawaban : Pegawai masih belum sepenuhnya merasakan Kepuasan Kerja, karena pegawai kurang mendapatkan apresiasi pada dirinya, pegawai yang pencapaian kinerjanya baik tidak ada mendapatkan apresiasi atau penghargaan terhadap pencapaiannya tersebut. dan pegawai yang mendapatkan kinerja rendah atau buruk tidak dikenakan hukuman atau punishment.</p>	

*Sumber : hasil wawancara dengan seorang pegawai*

Hasil dari wawancara dengan KA.Sub Bidang Evaluasi Pendapatan Daerah yaitu Pemimpin memimpin dengan tegas, mempunyai visi dan misi yang jelas kedepannya dan ingin meningkatkan kualitas pegawai. Pemimpin harus memiliki berupa keahlian dalam memandang perubahan yang terus berkembang, pemimpin akan menetapkan strategi yang tepat untuk organisasi kedepannya. Faktor dari kepemimpinan mempengaruhi kinerja organisasi karena pemimpin yang memegang strategi organisasi dan yang membawa arah organisasi kedepannya. Pemimpin mempunyai peran yang peka dalam mendukung kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Dalam penelitian Marlius & Melaguci (2024) menyatakan bahwa Kepemimpinan

Transformasional Mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil dari wawancara juga masih ada dari pegawai yang melakukan pelanggaran peraturan kantor, seperti tidak mengikuti apel pagi senin, dan masuk kantor tidak sesuai dengan jam kantor yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan masih kurangnya kesadaran pegawai pada Komitmen Organisasi yang telah ditetapkan. menurut penelitian Moh. Rizal, Vanni, & Asi (2023) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kemudian juga dikatakan bahwa pegawai kurang mendapatkan apresiasi pada dirinya, pegawai yang pencapaian kerjanya baik tidak ada mendapatkan apresiasi atau penghargaan terhadap pencapaiannya tersebut. dan juga dikatakan pegawai yang mendapatkan kinerja rendah atau buruk tidak dikenakan hukuman atau punishment. karena masalah diatas menyebabkan kurangnya Kepuasan Kerja pada pegawai di kantor Bapenda. Dalam penelitian Hasanah & Dewi (2023) menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara yang telah diuraikan diatas disimpulkan bahwa adanya beberapa masalah pada kantor Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Barat mulai dari Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pegawai. Masalah-masalah ini yang menjadi alasan utama penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Kantor Bapenda, dengan tujuan untuk

mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek yang mempengaruhi efektifitas dan kesejahteraan pegawai agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Bapenda.

Berdasarkan alasan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT ”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.



#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan pencapaian Kinerja Pegawai Yang baik dan profesional.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

3. Bagi Akademis

Dapat digunakan nantinya sebagai referensi dan bahan masukan untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada instansi yang berkaitan lainnya.

#### 1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan dari penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia.

#### 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan dari penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut :

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penelitian.

## **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

pada bagian tinjauan literatur berisi tentang tinjauan pustaka dan semua informasi yang terkait, yang dijadikan sebagai landasan teori dalam penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang apa yang digunakan pada penelitian pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

pada bagian bab ini Menguraikan tentang karakteristik sampel penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan tentang kesimpulan, implikasi, dan keterbatasan penelitian.

