

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era desentralisasi dan reformasi birokrasi seperti saat ini, di mana paradigma pelayanan publik terus mengalami transformasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih terbuka, responsif, dan berorientasi pada hasil, instansi pemerintah dituntut untuk semakin profesional, adaptif, dan akuntabel dalam menjalankan fungsi-fungsinya. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga menyangkut kemampuan institusi dalam menjawab tuntutan pembangunan yang semakin kompleks dan dinamis. Khususnya dalam bidang perencanaan pembangunan daerah, peran strategis lembaga pemerintah menjadi sangat krusial, mengingat perencanaan merupakan fondasi awal dari keberhasilan seluruh tahapan pembangunan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Gresik sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang perencanaan, memiliki tanggung jawab besar dalam menyusun arah pembangunan daerah yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan aspek keberlanjutan lingkungan, inklusivitas sosial, serta pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan merata. BAPPEDA berperan sebagai perancang, koordinator, dan pengendali pembangunan daerah yang strategis, sehingga keberhasilan lembaga ini dalam melaksanakan fungsinya sangat ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi kerja seluruh pegawainya.

Untuk mewujudkan perencanaan yang berkualitas, tepat sasaran, dan sesuai dengan aspirasi masyarakat serta dinamika global, diperlukan kinerja pegawai yang tinggi, baik dari segi kompetensi teknis, kemampuan analitis, tanggung jawab moral, maupun semangat kolaboratif. Kualitas output organisasi sangat bergantung pada kontribusi, inisiatif, serta performa individu yang menjalankan tugas di dalamnya. Oleh karena itu, pegawai BAPPEDA tidak hanya dituntut untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, tetapi juga dituntut mampu menghasilkan inovasi, memberikan solusi berbasis data, serta menjaga integritas dalam setiap proses perencanaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan mendesak dalam mendukung peran strategis BAPPEDA sebagai motor penggerak utama pembangunan daerah di Kabupaten Gresik.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik menjadi perhatian utama mengingat beban tugas yang semakin berat, tuntutan inovasi dalam perencanaan, serta kebutuhan akan pelayanan administrasi dan koordinasi lintas sektor yang semakin kompleks. Oleh karena itu, faktor-faktor internal seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan memegang peranan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Fenomena di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi dalam perencanaan pembangunan semakin kompleks, baik dari sisi tuntutan masyarakat, dinamika peraturan, hingga kebutuhan akan inovasi dan percepatan pelayanan. Dalam kondisi tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Namun

demikian, pencapaian kinerja optimal sering kali menghadapi hambatan seperti kurangnya koordinasi internal, rendahnya inisiatif pegawai, serta belum optimalnya sistem manajerial yang mendukung produktivitas kerja.

Fenomena lain yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa peran BAPPEDA Kabupaten Gresik dalam proses perencanaan pembangunan daerah menjadi semakin vital seiring dengan meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat serta dinamika pembangunan yang cepat berubah. Tuntutan terhadap perencanaan yang terintegrasi, berbasis data, dan berorientasi pada hasil mengharuskan setiap pegawai BAPPEDA untuk memiliki kinerja yang tinggi, baik dalam hal ketepatan analisis, kecepatan penyusunan dokumen perencanaan, maupun kemampuan berkoordinasi lintas sektor. Di tengah keterbatasan sumber daya dan tingginya target-target pembangunan yang harus dicapai, sering kali ditemukan tantangan seperti kurang optimalnya pelaksanaan program, keterlambatan dalam penyusunan perencanaan, atau kurang efektifnya sinkronisasi antar instansi, yang sebagian besar berkaitan langsung dengan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang belum optimal dapat menghambat upaya mewujudkan pembangunan daerah yang berkelanjutan dan merata, sehingga diperlukan perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Pegawai dituntut tidak hanya bekerja sesuai prosedur, tetapi juga dituntut untuk berinovasi, berinisiatif, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap tugasnya. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi yang mendukung, serta sistem penghargaan yang tepat menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, BAPPEDA Kabupaten Gresik dapat menjalankan peran strategisnya secara

lebih optimal dalam mewujudkan visi pembangunan daerah yang maju, sejahtera, dan berdaya saing.

Dari beberapa penelitian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan (Rego et al, 2017; Salotohok dan Soegoto, 2015; Basit et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al., 2019).), budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016), dan sistem penghargaan (Fajri dan Rohman, 2019; Indah, et al, 2019; Prabu dan Wijayanti, 2016; Herawati, et al, 2022; Lusiana, et al, 2023; Pramesti, et al, 2019).

Penelitian-penelitian diatas telah membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi masih terdapat kesenjangan atau gap penelitian. Hasil penelitian Saputri dan Andayani (2018) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Rianda dan Winarno (2022) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi (sistem penghargaan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka terbuka untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
3. Apakah sistem penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
5. Diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem penghargaan, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.

3. Untuk menganalisis pengaruh sistem penghargaan secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem penghargaan secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak manajemen BAPPEDA Kabupaten Gresik dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengoptimalkan peran kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, serta inspirasi kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pemahaman mengenai pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat, harmonis, dan berorientasi pada kinerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Di samping itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan sistem penghargaan yang lebih adil, transparan, dan berbasis kinerja, guna meningkatkan semangat, loyalitas, dan komitmen pegawai. Dengan adanya temuan penelitian ini, diharapkan BAPPEDA Kabupaten Gresik mampu meningkatkan kinerja pegawai

secara berkelanjutan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kualitas perencanaan pembangunan daerah.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik. Hasil penelitian ini dapat memperkaya referensi teoritis mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, baik dalam konteks organisasi publik maupun swasta. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas wawasan akademik mengenai penerapan teori-teori manajemen modern dalam meningkatkan efektivitas organisasi sektor publik.

