

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi sektor publik, termasuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam menjalankan fungsinya. Tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, percepatan pembangunan daerah, serta optimalisasi penggunaan sumber daya mendorong organisasi-organisasi publik untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. BAPPEDA sebagai instansi perencana pembangunan di tingkat daerah berperan strategis dalam merumuskan, mengkoordinasikan, dan mengawasi jalannya program-program pembangunan yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan masyarakat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi publik adalah kinerja pegawainya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi mampu mengimplementasikan rencana pembangunan secara lebih efektif, memberikan inovasi terhadap program-program yang ada, serta memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, baik dalam pencapaian tujuan internal maupun dalam memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik yang lebih baik, cepat, dan transparan.

Fenomena penting yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Gresik adalah semakin tingginya tuntutan terhadap kualitas perencanaan pembangunan daerah yang cepat, tepat sasaran, dan berbasis data. Dalam menghadapi dinamika kebutuhan pembangunan yang semakin kompleks, seperti pengembangan infrastruktur, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pertumbuhan ekonomi lokal, kinerja pegawai BAPPEDA menjadi faktor yang sangat menentukan. Fenomena lainnya adalah adanya peningkatan harapan masyarakat terhadap transparansi, akuntabilitas, dan inovasi dalam perencanaan pembangunan, yang menuntut pegawai BAPPEDA untuk tidak hanya bekerja sesuai prosedur, tetapi juga mampu memberikan solusi kreatif dan responsif terhadap permasalahan daerah.

Di tengah perubahan regulasi nasional yang semakin dinamis, seperti implementasi sistem perencanaan berbasis elektronik (e-planning), pegawai BAPPEDA dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi teknis dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi. Penguasaan teknologi ini menjadi sangat penting karena seluruh proses perencanaan, penganggaran, hingga pelaporan pembangunan daerah saat ini harus dilakukan secara digital dan terintegrasi. Kemampuan pegawai dalam memahami, mengoperasikan, serta mengoptimalkan sistem e-planning akan berpengaruh langsung terhadap kecepatan, ketepatan, dan akurasi data dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi juga mencerminkan kesiapan BAPPEDA Kabupaten Gresik untuk bersaing dan memberikan pelayanan publik yang lebih transparan, akuntabel, serta berbasis pada prinsip good governance.

Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak besar pada berbagai aspek strategis, seperti kualitas dokumen perencanaan yang dihasilkan, efektivitas koordinasi lintas sektor pemerintahan, serta keberhasilan dalam implementasi program-program pembangunan daerah. Pegawai yang berkinerja baik mampu bekerja sama dengan berbagai pihak, mengintegrasikan kebutuhan pembangunan lintas sektor, dan mengarahkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, jika kinerja pegawai rendah, maka akan memunculkan berbagai kendala serius, seperti lambatnya proses perencanaan, ketidaktepatan dalam perumusan program, kurangnya sinkronisasi antarinstansi, hingga kesalahan dalam pengalokasian anggaran pembangunan yang dapat menghambat laju pertumbuhan daerah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan yang sangat mendesak dan strategis bagi BAPPEDA Kabupaten Gresik guna memastikan seluruh program pembangunan berjalan secara efektif, efisien, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat luas.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain adalah kompetensi (Krisnawati dan Bagia, 2021; Aulia, 2021; Kartika dan Sugianto, 2014; Insani dan Yuliati, 2022; Pandaleke, 2016; Rande, 2016; Sudarso et al, 2020; Martini, et al, 2018). Dalam konteks organisasi modern, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja. Kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan memberikan kontribusi langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang kompeten cenderung mampu

menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Selain kompetensi, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Amalia dan Fakhri, 2016; Ghaffari, et. al., 2017; Suparman, et.al, 2021; Priyatno, 2022; Kuswati, 2020; Pratama, 2020; Dharma, 2018). Motivasi merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu, baik dalam konteks pribadi maupun dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi mengacu pada dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan semangat, dedikasi, dan komitmen yang tinggi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong individu untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, baik dalam menghadapi tantangan maupun dalam menyelesaikan tugas dengan kualitas yang optimal. Seiring dengan berkembangnya organisasi, motivasi menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Motivasi yang baik dan terjaga dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebagai contoh, karyawan yang termotivasi cenderung lebih proaktif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya. Mereka akan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan kemampuan pribadi, dan berkontribusi lebih banyak untuk kemajuan organisasi. Di sisi lain, apabila motivasi karyawan rendah, kinerja mereka dapat menurun, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk selalu

menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan insentif yang sesuai agar motivasi karyawan tetap terjaga, serta memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi ((Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016). **Budaya organisasi** merupakan kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang berlaku dalam suatu organisasi, yang memengaruhi cara berinteraksi antar anggota organisasi dan bagaimana organisasi menjalankan aktivitasnya. Budaya ini mencerminkan karakteristik dasar organisasi yang berkembang seiring waktu dan dapat mempengaruhi setiap aspek operasional, termasuk cara karyawan bekerja, membuat keputusan, serta berkomunikasi dengan kolega dan pelanggan. Budaya organisasi terbentuk dari berbagai elemen yang saling berinteraksi, seperti sejarah organisasi, kepemimpinan, kebijakan internal, serta norma dan nilai-nilai yang diterima oleh anggota organisasi. Dalam praktiknya, budaya organisasi menciptakan identitas yang khas, yang dapat dilihat dari pola komunikasi, cara berpakaian, tata krama dalam bekerja, bahkan hingga cara organisasi beradaptasi dengan perubahan eksternal. Budaya ini berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam menghadapi tantangan atau masalah yang muncul di lingkungan kerja.

Studi sebelumnya, seperti diuraikan diatas, telah memberikan wawasan awal, akan tetapi gap penelitian masih tetap ada, sehingga menciptakan peluang untuk kontribusi penelitian yang lebih mendalam. Misalnya, Efendi dan Yusuf (2021), serta Nurlindah dan Rahim (2018) membuktikan kompetensi tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Hasil penelitian Mona dan Kurniawan (2022) membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan gap penelitian tersebut maka terbuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Organisasi 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 kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
4. Apakah kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik?
5. Diantara variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi, 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 kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang sangat penting bagi BAPPEDA Kabupaten Gresik dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Melalui analisis terhadap berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penelitian ini berperan krusial dalam mengidentifikasi hambatan-hambatan yang selama ini mungkin menghalangi

tercapainya kinerja optimal. Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif, baik dalam meningkatkan kompetensi pegawai, memperkuat budaya organisasi yang produktif, maupun dalam mengoptimalkan motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini membuka peluang untuk merancang langkah-langkah strategis yang tidak hanya dapat mengatasi masalah yang ada, tetapi juga memperkuat kapasitas internal organisasi dalam menghadapi tantangan pelayanan publik yang terus berkembang.

Hasil penelitian ini juga mendukung upaya evaluasi kinerja yang menyeluruh serta pembaruan sistem manajemen sumber daya manusia di BAPPEDA Kabupaten Gresik secara berkelanjutan. Dengan penerapan kebijakan yang didasarkan pada temuan penelitian ini, diharapkan kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan yang signifikan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif. Selain memberikan dampak positif langsung bagi BAPPEDA Kabupaten Gresik, hasil penelitian ini juga memiliki relevansi yang lebih luas sebagai acuan bagi organisasi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, sekaligus memperkuat kerjasama antara pemerintah dan masyarakat dalam mencapai tujuan bersama.

2. Bagi Akademik

Bagi dunia akademik, hasil penelitian ini menjadi sumber referensi yang sangat penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan elemen-elemen seperti kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Temuan-temuan yang diperoleh tidak hanya memperkaya

literatur akademik dengan data empiris yang relevan, tetapi juga menawarkan perspektif baru mengenai pengaruh masing-masing faktor tersebut terhadap kinerja pegawai. Dengan mendalami hubungan antara variabel-variabel ini, penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperluas pemahaman di bidang manajemen sumber daya manusia, baik dalam konteks organisasi publik maupun swasta.

Lebih dari itu, penelitian ini juga berperan dalam memperdalam pemahaman konseptual tentang dinamika dan kompleksitas hubungan antara faktor-faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Temuan-temuan empiris yang dihasilkan dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan teori-teori baru yang relevan dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini juga memberikan arahan bagi akademisi untuk merancang studi lanjutan yang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin turut memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfungsi sebagai acuan teoritis, tetapi juga sebagai panduan praktis dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada hasil.