BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digitalisasi saat ini, kinerja pegawai di Indonesia menunjukkan dinamika yang cukup kompleks, khususnya di sektor pemerintahan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Suherman et al., 2022). Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang melalui perbandingan antara hasil kerja yang benar-benar dicapai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawainya agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kontribusi Pegawai dalam organisasi menjadi sangat penting apabila dilakukan melalui tindakan yang efektif serta perilaku kerja yang benar. Hal ini juga berlaku bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), di mana kinerja menjadi tolak ukur utama profesionalitas, akuntabilitas, dan kualitas layanan publik yang diberikan untuk masyarakat .(Monika et al., 2023)

Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menghadapi berbagai tantangan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN di Indonesia memiliki tiga fungsi utama, yaitu sebagai aparatur negara, pegawai memiliki peran penting dalam melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai bertanggung jawab mengimplementasikan

kebijakan publik yang telah ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selain itu, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang profesional, berkualitas, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat, sekaligus berkontribusi dalam memperkokoh persatuan dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

ASN dalam konteks ini ialah sumber daya ketenagakerjaan yang ada di kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe. Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe memiliki jumlah sebanyak 62 pegawai dengan beberapa bidang diantaranya Bidang perencanaan pembangunan keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia, Bidang Perencanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana, Bidang Penelitian dan Pengembangan, Bidang Perencanaan Ekonomi dan Ketenagakerjaan, Bidang Program dan Pendanaan Pembangunan. Dengan adanya beberapa bidang di atas Bidang perencanaan pembangunan keistimewaan Aceh dan Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melakukan koordinasi perencanaan pembangunan di bidang pengembangan kualitas SDM, agama, pendidikan, kesehatan, pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak, pembinaan dayah, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olahraga, pengembangan kelembagaan, kependudukan dan kesejahteraan sosial (LKjlP BAPPEDA, 2023).

Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, pegawai BAPPEDA tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi teknis, tetapi juga membutuhkan arahan dan motivasi dari pimpinan agar mampu bekerja secara optimal. Kepemimpinan transformasional diperlukan untuk mendorong pegawai berinovasi dan

beradaptasi dengan perubahan kebijakan pembangunan. Selain itu, disiplin kerja seperti ketepatan waktu kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan penyelesaian tugas sesuai target menjadi aspek yang sangat penting. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta koordinasi yang baik antarpegawai dan antarbidang juga berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe.

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan. yang diukur berdasarkan kriteria spesifik yang berlaku untuk peran tersebut. Kinerja pegawai yang tinggi sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan Kinerja yang tinggi pegawai berupaya menanganu dan menyelesaikan tantangan yang dihadapi saat menjalakan tugas mereka secara efektif. Sebaliknya, kinerja yang rendah sering kali menyebabkan pegawai mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dalam pekerjaan sehingga menyulitkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan hubungan pegawai dan motivasi yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara bersama sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak (Nurmala & Sullaida, 2021).

Peran pemimpin merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin bertugas mengarahkan, mengelola, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi, sekaligus mendorong pegawai untuk bekerja secara selaras. Kepemimpinan yang efektif

dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan agar pemimpin dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam mewujudkan tujuan organisasi .(Natalia, 2021). Sikap pemimpin dalam organisasi atau perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. salah satu bentuk gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional.

kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang memberikan perhatian dengan cara memotivasi, memberi dorongan, serta membantu bawahan menghadapi masalah dan kebutuhan pengembangan diri (Daniati & Mujiati, 2018). Wulandari dan Ratnawati (2019) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena atasan yang mampu memberikan motivasi, visi, penilaian, dan penghargaan kepada pegawai cenderung meningkatkan kepuasan kerja, kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi**.**

Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam pengelolaan organisasi. Menurut Pradana (2017), konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan berbagai gagasan yang berkembang dalam pendekatan sifat, gaya, dan kontingensi. Penelitian ini menjadi menarik karena dilakukan pada organisasi publik yang setiap hari berhubungan langsung dengan pelayanan masyarakat (Qamarius, 2021). Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam organisasi

Disiplin menggambarkan sikap hormat yang dimiliki pegawai terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Siagian dalam Wau (2021), disiplin kerja merupakan sikap patuh, menghargai, dan menaati seluruh peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Penerapan disiplin kerja membantu membentuk kebiasaan pegawai agar senantiasa mengikuti aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang harus diterapkan dalam organisasi. (Nur et al., 2023)

Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena mendorong mereka untuk menaati setiap peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Kepatuhan tersebut dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Untuk membangun disiplin dalam organisasi, tidak cukup hanya dengan menetapkan peraturan atau tata tertib yang jelas, tetapi juga perlu didukung oleh pembagian tugas dan wewenang yang terstruktur serta prosedur kerja yang mudah dipahami oleh seluruh pegawai (Basirun et al., 2022). Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi memiliki peran yang sangat penting sehingga menjadi aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan tempat pegawai menjalankan aktivitasnya setiap hari. Suasana kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan

kerjanya, mereka cenderung lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, seperti ketersediaan air conditioner (AC), pencahayaan yang memadai, dan fasilitas pendukung lainnya (Dwi et al., 2021).

Fenomena yang terjadi pada Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe menunjukkan adanya kondisi yang belum optimal terkait kepemimpinan transformasional. mengingat Bappeda memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah, maka dibutuhkan pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, mendorong inovasi, serta memperhatikan kebutuhan setiap pegawai. dengan penerapan kepemimpinan transformasional yang baik, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan dan program pembangunan daerah dapat terlaksana secara lebih efektif dan optimal. Dalam mencapai tujuan tersebut, diperlukan peran pemimpin yang tidak hanya mampu mengarahkan pegawai, tetapi juga mampu memberikan inspirasi, menjadi teladan, mendorong kreativitas, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan setiap pegawai. Namun, berdasarkan pengamatan terhadap kondisi organisasi pemerintah pada umumnya, masih terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional belum sepenuhnya optimal.

Fenomena lain yang terlihat adalah perbedaan tingkat kedisiplinan pegawai, khususnya dalam hal ketepatan waktu kehadiran dan kepatuhan terhadap prosedur kerja di beberapa bidang. Meskipun secara umum disiplin kerja telah diterapkan, masih terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam menjalankan aturan kerja,

yang berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja secara berkelanjutan. beberapa pegawai masih perlu meningkatkan ketelitian dan kehati-hatian dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil kerja yang diperoleh lebih optimal. pegawai diharapkan mampu menjaga sikap profesional, saling menghargai antarpegawai, serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Fenomena terkait lingkungan kerja juga menjadi perhatian, di mana secara fisik fasilitas kerja sudah cukup memadai, namun masih terdapat tantangan dalam hal koordinasi antarbidang dan komunikasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal ini berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja, semangat kerja, serta produktivitas pegawai. dalam beberapa situasi masih terdapat gangguan seperti kebisingan dari aktivitas kerja atau komunikasi antarpegawai yang dapat mengganggu konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih terdapat beberapa ruangan yang penataannya belum sepenuhnya optimal sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja pegawai.

Sementara itu, Fenomena terkait kinerja pegawai, secara umum terjalin hubungan yang baik dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Akan tetapi, koordinasi antarbidang terkadang masih perlu ditingkatkan agar proses kerja menjadi lebih efektif dan efisien. pegawai pada umumnya telah berupaya menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Namun, masih terdapat beberapa pekerjaan yang memerlukan peningkatan ketelitian agar hasil kerja yang dihasilkan lebih maksimal. pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Akan tetapi, dalam beberapa kondisi tertentu, beban kerja

yang cukup banyak dapat menyebabkan pekerjaan tidak selalu selesai sesuai dengan target waktu yang ditentukan. namun tetap diperlukan peningkatan kesadaran dan profesionalisme agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.

Berdasarkan fenomena tersebut, masih terdapat faktor-faktor internal yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya terkait Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang tepat bagi peningkatan kinerja dan kualitas perencanaan pembangunan daerah di Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada "**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe."**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dipaparkan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat disusun didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA kota lhokseumawe?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota lhokseumawe ?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota lhokseumawe
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota lhokseumawe
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA kota lhokseumawe

1.4 Masalah Penelitian

Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengeksplorasi teori tentang PengaruH Kepemimpinan Transformasional, Dsiplin Kerja,Lingkungan Kerja terhadap Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe, dan Sebagai ilmu tambahan bagi penulis selanjutnya untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang lebih memperluas pola pikir ilmu pengetahuan terutama berhubungan dengan manajemen SDM yang berkaitan dengan pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja,lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Kantor

Penelitian ini sebagai bahan masukan yang diteliti dalam rangka untuk melakukan evaluasi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dengan Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.