

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya aset, tetapi juga fondasi yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya (Pratama, 2019). Di sisi lain menurut (Nurjaya et al., 2021) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Diharapkan bahwa peran sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja pegawai karena setiap sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk menangani setiap tugas secara efektif, yang berarti mereka dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Peningkatan kinerja sangat penting karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Edward Yusuf (2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian yang baik dari sebuah organisasi ditentukan oleh hasil kerja pegawainya (Niha et al., 2021).

Menurut (Kasmir, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut (Supriadi, 2019) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaya kepemimpinan transformasional, pelatihan, dan kompensasi. Sementara itu menurut (Pusparani 2021) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, dukungan sosial, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin adalah orang-orang yang menggerakkan suatu organisasi dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja pegawai mereka dengan mengarahkan, membimbing, dan menerapkan aturan serta menjadi contoh bagi pegawai lain dalam menjalankan tugas kerja. Pemimpin yang berorientasi pada perubahan disebut model kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional menunjukkan dukungan dan kepercayaan pada pekerjaan dan kontribusi nilai individu. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya atau tipe pemimpin yang menginspirasi para pegawainya untuk menyampaikan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Hakam Moch, 2019).

Menurut Sazly & Ardiani (2019) kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kondisi kerja dan berhubungan dengan respon pegawai mengenai dasar-dasar nilai yang ada dalam institusi sesuai dengan nilai-nilai yang ingin disampaikan pimpinan melalui gaya kepemimpinannya, hal ini dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan dapat pula menyebabkan penurunan kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi pada hakekatnya merupakan fondasi bagi suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Madjidu Alfian & Usman Idrus (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap pegawai perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut diimplementasikan.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh anggota organisasi. Kepatuhan anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi, demikian pula jika tidak mematuhi norma-norma maka akan menurunkan kinerja (Kasmir, 2018).

Faktor ketiga yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan sumber daya berharga untuk pegawai karena memberikan dukungan, umpan balik, bantuan, dan inspirasi. Menurut (Prasad & Mamatha, 2017) dukungan sosial merupakan dukungan yang didapatkan dari atasan, rekan kerja, dan keluarga, orang-orang di sekitar yang akan datang untuk membantu secara sukarela jika memiliki masalah serius dan tak terduga.

Menurut (Cahyani & Frianto, 2019) dukungan sosial merupakan sebuah dukungan yang dapat membantu membangun kondisi kerja pegawai menjadi lebih baik. Dukungan sosial dilakukan pegawai dengan saling memberi saran ke pegawai lain. Dukungan seperti memberi saran dilakukan kepada pegawai agar merasa nyaman dan tenang pada saat bekerja, hal ini membuat para pegawai saling membantu satu sama lain dan berpengaruh terhadap kinerja yang akan meningkat (Puspitasari, 2018).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan perindustrian dan perdagangan. Dengan mengusung visi “Nusa Tenggara Timur yang Maju, Mandiri, Adil, dan Makmur dalam Bingkai NKRI. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas antara lain merumuskan kebijakan di bidang perindustrian dan perdagangan, melaksanakan kebijakan mengenai perindustrian dan perdagangan, serta melaksanakan evaluasi dan pelaporan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Dalam pelaksanaan tugas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag), pegawai tentunya memiliki tanggung jawab untuk bekerja secara efektif dan efisien guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Baik sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun sebagai tenaga honorer, mereka diharapkan untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui program kerja mereka.

Adapun laporan kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur disusun untuk memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pegawai atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai. Selain itu laporan kinerja ini dimaksud sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk meningkatkan kinerja. Berikut adalah capaian kinerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Provinsi Nusa Tenggara Timur:

**Kinerja Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi NTT
Berdasarkan Penggunaan APBD TA 2023**

No	Program/Kegiatan/Sub Kegiatan		Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi	
				(Rp)	(%)
TOTAL ANGGARAN TAHUN 2023			12.185.712.848	9.062.951.522	74,37
I	PROGRAM PENUNJANG URUSAN PEMERINTAHAN		9.336,615.118	8.129.817.242	87,07
	1	Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	118.906.320	49.885.400.	41,95
	2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	6.367.023.800	5.452.756.820	85,64
	3	Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	7.775.700	7.499.000	96,44
	4	Administrasi Umum Perangkat Daerah	342,048,760	250,370,528	74,14
	5	Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	8.550.000	0	0

	6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	2.276.711.738	2.211.906.120	97,15
	7	Pemerintahan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	215.598.800	154.189.874	71,52
II	PROGRAM STABILISASI HARGA BARANG KEBUTUHAN POKOK DAN BARANG PENTING		524.999.700	135.324.200	25,78
	1	Pengendalian Harga, Informasi Ketersediaan Stok Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting	524.999.700	135.324.200	25,78
	1.1	Operasi Pasar dalam Rangka Stabilisasi Harga Pangan Pokok yang Dampaknya Beberapa Kab/Kota dalam 1 Provinsi	524.999.700	135.324.200	25,78
III	PROGRAM STANDARDISASI DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN		591.246.230	99.054.080	16,75
	1	Pelaksanaan Perlindungan Konsumen di Seluruh Daerah Kabupaten/Kota	24.999.900	16.987.800	67,95
	1.1	Pemberdayaan Konsumen dan Kelembagaan Perlindungan Konsumen	24.999.900	16.987.800	67,95
	2	Pelaksanaan Pengujian dan Sertifikasi Mutu Produk di Seluruh Daerah Kab/Kota	566.246.330	82.066.280	14,49
	2.1	Pengembangan Layanan Pengujian	206.890.540	0	0
	2.2	Pengembangan Layanan Kalibrasi	359.355.790	82.066.280	22,84
IV	PROGRAM PENGGUNAAN DAN PEMASARAN PRODUK DALAM NEGERI		1.000.000.000	635.000.000	63,50
	1	Pelaksanaan Pemasaran Penggunaan Produk Dalam Negeri	1.000.000.000	635.000.000	63,50
	1.1	Fasilitasi Pemasaran Penggunaan Produk dalam Negeri di Tingkat Provinsi	1.000.000.000	635.000.000	63,50

V	PROGRAM PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN INDUSTRI		732.851.800	63.756.000	8,70
	1	Penyusunan dan Evaluasi Rencana Pembangunan Industri Provinsi	732.851.800	63.756.000	8,70
	1.1	Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri	33.761.300	33.756.000	99,98
	1.2	Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri	699.090.500	30.000.000	4,29

Sumber: LKIP Disperindag 2024

Tabel 1.1 menggambarkan penggunaan Pagu Anggaran untuk kegiatan Program penunjang urusan pemerintahan yang terdiri dari sub kegiatan yang pertama yaitu Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi kinerja Perangkat, yang kedua Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, yang ketiga Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah, yang keempat Administrasi umum perangkat Daerah, yang keenam Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah, dan yang ketujuh Pemerintahan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah semua sub kegiatan tersebut tidak terealisasi secara optimal dikarena keterbatasan khas daerah. Sedangkan sub kegiatan kelima Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah tidak dijalankan dikarenakan kegiatan yang diajukan tidak diterima. Berikut Penggunaan Pagu Anggaran untuk kegiatan Program Stabilisasi Harga Barang Kebutuhan pokok Dan Barang Penting yang terdiri dari sub kegiatan Operasi Pasar Dalam Rangka Stabilisasi Harga Pangan Pokok Yang Dampaknya Beberapa Kabupaten/Kota Dalam Satu Provinsi,

Kegiatan Pasar Murah Yang ditargetkan untuk dijalankan ada 5 Kabupaten tetapi hanya 1 Kabupaten Kupang Kota yang hanya dilaksanakan. Berikut Penggunaan Pagu Anggaran untuk kegiatan Program Standarisasi Dan Perlindungan Konsumen yang memiliki sub kegiatan yang pertama Pelaksanaan Perlindungan Konsumen Diseluruh Kab/Kota yang kenyataannya Pemberdayaan Konsumen hanya dilaksanakan di kabupaten TTS dan tidak dilaksanakan npada kab. Rote Ndao. Sub kegiatan kedua Pengembangan Layanan Pengujian tidak dapat dilaksanakan karena kegiatan yang diajukan tidak diterima. Sub kegiatan ketiga Pengembangan Layanan Kalibrasi ditargetkan pada 9 kabupaten tetapi hanya di jalankan pada 4 kabupaten yaitu Kab. TTU, Belu, Ngada dan Manggarai. Berikut Penggunaan Pagu Anggaran untuk kegiatan Program Penggunaan Dan Pemasaran Produk Dalam Negeri yang terdiri dari sub kegiatan Fasilitasi Pemasaran Penggunaan Produk Dalam Negeri di Tingkat Provinsi yang danannya di hibakan ke Dewan Kerajinan Nasional Daerah Provinsi NTT. Berikut Penggunaan Pagu Anggaran untuk kegiatan Program Perencanaan Dan Pembangunan Industri yang terdiri dari sub kegiatan pertama Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pembangunan Sumber Daya Industri yang mana pembangunan sara tersebut terealisasi di Kota Kupang. Sub kegiatan kedua Koordinasi, Sinkronisasi dan Pelaksanaan Pembangunan Sarana dan Prasarana Industri hanya dilaksanakan dengan mengirimkan bantuan 10 gerobak. Hal ini menunjukan fenomena kinerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi NTT belum dilaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 10 pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT terdapat masalah mengenai gaya kepemimpinan transformasional, 7 diantaranya berpendapat bahwa kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai sehingga para pegawai merasa diabaikan atau tidak didengarkan. Selain itu kurangnya apresiasi terhadap apa yang sudah dikerjakan oleh pegawai, kurangnya pengawasan dan kurangnya pemberian disiplin terhadap pegawai yang sering terlambat masuk kantor, serta kurangnya motivasi dari pemimpin sehingga para pegawai kurang bersemangat dalam bekerja sedangkan 3 diantaranya merasa tidak mempunyai masalah terkait gaya kepemimpinan transformasional di kantor mereka.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 10 pegawai terdapat 8 responden yang mengatakan bahwa terdapat masalah berkaitan dengan budaya organisasi seperti ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai dan kurangnya komunikasi antara pegawai senior dan pegawai junior, sedangkan 2 pegawai lainnya merasa tidak mempunyai masalah terkait budaya organisasi di kantor mereka.

Berdasarkan wawancara mengenai dukungan sosial, terdapat 6 responden yang mengatakan masih kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta kurangnya kedekatan secara emosional antara atasan dan bawahan serta antara pegawai senior dan

pegawai junior, sedangkan 4 pegawai lainnya merasa dukungan sosial sesama rekan kerja di kantor mereka sudah baik.

Selain fenomena masalah diatas, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* atau perbedaan hasil antara penelitian-penelitian sebelumnya. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh (Ahmad, 2022) mengatakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuwono et al. 2020) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh (Dery Wijaya et al., 2023) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandri et al., 2018) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sitepu, 2018) menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Darmasaputra, 2013) menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial tidak memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dukungan sosial dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi NTT?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?
3. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?
4. Apakah Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?
5. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT.
4. Untuk mengetahui Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT.
5. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lain yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membawa wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan dukungan sosial terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini bagi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT adalah sebagai masukan tentang gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan dukungan sosial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.