

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Parameter kesuksesan suatu organisasi adalah dengan tercapainya sasaran atau tujuan dari organisasi itu sendiri. Dalam upaya mencapai sasaran tersebut tentunya dibutuhkan dukungan dari berbagai aspek yang salah satunya adalah sumber daya manusia sebagai bagian vital dari sebuah organisasi (Indrawati, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi maupun instansi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada model yang menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan SDM harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Fadhila dan Antyo, 2017).

Setiap organisasi/instansi tentunya menginginkan pegawai bekerja dengan kualitas yang baik dalam menunjang setiap program yang dirancang. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang

ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga perlu diperhatikan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Fadhila dan Antyo, 2019).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan Bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Pembentukan Dinas PMPTSP Kabupaten Buleleng berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Perda, 2022). DPMPTSP merupakan suatu unit pemerintahan yang mempunyai kedudukan strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berhubungan langsung dengan pengusaha atau masyarakat dalam rangka meningkatkan investasi dan peningkatan pendapatan khususnya di Kabupaten Buleleng. DPMPTSP dituntut untuk berperan dalam pengembangan kompetensi ASN dari hulu hingga ke hilir dalam pemberian pelayanan. DPMPTSP tidak hanya menyelenggarakan pelayanan perizinan tetapi melekat fungsi di dalamnya untuk menyelenggarakan Standarisasi, Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi.

DPMPTSP Kabupaten Buleleng adalah dinas yang menangani pelayanan public di Kabupaten Buleleng seperti penerbitan izin, pelayanan perizinan, investasi dan

potensi penanaman modal. Dinas ini berkaitan dengan investasi dan perijinan, sehingga peran dinas ini sangat vital dalam pemerintahan daerah. Dengan vitalnya peran instansi tentunya pegawai yang bekerja pada DPMPTSP juga harus dapat menunjukkan kinerja pegawai yang baik sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang memadai bagi masyarakat. Peran pegawai DPMPTSP sangat vital dalam mendukung terlaksananya program kerja instansi. Pegawai diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang memadai sehingga dapat menciptakan citra yang baik bagi instansi.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh pemerintah agar dapat menjadi bahan pembelajaran bagi instansi pemerintah lainnya yang tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yakni SKP yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh PNS dan perilaku kerja yang merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS. PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi.

Adapun indikator penilaian pegawai adalah nilai SKP dan nilai perilaku kerja yang dievaluasi dengan harapan akan menunjukkan peningkatan setiap periode penilaiannya, sehingga dapat menunjang kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2019 – 2021 dengan melihat indikator nilai sasaran kerja pegawai. Catatan penilaian SKP pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng tahun 2019 – 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Catatan Penilaian SKP Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng Tahun 2019 – 2021

No	Unsur yang dinilai	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Kuantitas	78,40	77,50	76,40
2	Kualitas	77,50	76,00	75,00
3	Waktu	78,40	77,00	75,30
4	Biaya	79,60	77,30	77,00
Jumlah		314	308	304
Nilai Rata-rata		78,50	77	76

Sumber: Data Sekunder DPMPTSP Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa nilai SKP pegawai di DPMPTSP menurun setiap tahunnya. Nilai SKP pegawai sampai dengan akhir Desember 2019 rata-rata sebesar 78,50 sedangkan pada tahun 2020 menghasilkan rata-rata sebesar 77,00, dan pada tahun 2021 yang dimana mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 76,00. Bahkan dari setiap unsur penilaian juga diperoleh nilai yang selalu mengalami penurunan tiap tahunnya dari tahun 2019 – 2021. Hal ini menunjukkan bahwa SKP pegawai di DPMPTSP ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2019-2021.

Fakta yang terjadi di DPMPTSP Kabupaten Buleleng terkait penilaian SKP pegawai ini masih banyak terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dari segi kuantitas pekerjaan menurun setiap tahunnya artinya bahwa pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai mengalami penurunan atau secara waktu membutuhkan waktu yang lebih lama, sehingga efisiensi waktu juga tidak berjalan dengan baik. Kualitas pegawai masih kurang baik seperti terdapat beberapa pegawai yang tidak ada di tempatnya sedangkan masyarakat datang untuk keperluan pelayanan masing-masing. Dari segi waktu juga masih terdapat ketidaktepatan waktu dalam penyelesaian beberapa tugas seperti yang peneliti lihat

dalam observasi lapangan untuk pengurusan izin terdapat masyarakat yang mengeluh karena berkas pengurusannya belum juga selesai dengan waktu yang telah ditentukan. Waktu diukur dengan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam hal ini, dilihat dari penyelesaian dalam pengurusan izin dengan tepat waktu. Selain itu, masih adanya kebudayaan pilih memilih dalam pengurusan yakni masyarakat yang berada kelas tinggi atau masyarakat yang memiliki kedekatan dengan pegawai akan dipermudah dan dipercepat dalam pengurusannya.

Sasaran kinerja pegawai merupakan rencana dan target kerja yang harus dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu. Penilaian atas rencana dan target kerja ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai SKP berupa kuantitas rencana dan target kerja yang dihasilkan dalam satu periode tertentu, kualitas dari pekerjaan, waktu pelaksanaan rencana dan biaya yang dianggarkan untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan dan ditargetkan untuk dicapai. Hasil catatan penilaian SKP pegawai pada DPMPTSP menunjukkan penurunan dari tahun 2019 sampai dengan 2021 yang artinya bahwa kinerja pegawai pada DPMPTSP mengalami permasalahan yang perlu dievaluasi kembali agar kedepan kinerja dapat ditingkatkan dengan indikator penilaian kuantitas rencana kerja, kualitas kerja yang dihasilkan, waktu melaksanakan pekerjaan dan biaya yang dibutuhkan sesuai dengan rencana dan target pegawai.

Sementara itu, catatan penilaian perilaku pegawai di DPMPTSP Kabupaten Buleleng disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2 Catatan Penilaian Perilaku Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng Tahun 2019 – 2021

No	Unsur yang dinilai	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Orientasi pelayanan	79,00	77,00	76,00
2	Integritas	79,00	77,00	77,00
3	Komitmen	78,40	76,00	76,00
4	Disiplin	78,60	76,00	75,00
5	Kerjasama	79,00	77,00	76,00
6	Kepemimpinan	82,00	80,00	79,00
Jumlah		476	463	459
Nilai Rata-rata		79,33	77,17	76,50

Sumber: Data Sekunder DPMPTSP Kabupaten Buleleng

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa nilai perilaku pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng sama dengan nilai SKP yakni mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Diketahui secara rata-rata nilai perilaku pegawai pada tahun 2019 sebesar 79,33. Kemudian tahun 2020, mengalami penurunan yang cukup signifikan yang menjadi sebesar 77,17 dan tahun 2021 kembali mengalami penurunan yang hanya mencapai angka 76,50. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian atas perilaku pegawai dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng mengalami penurunan tiap tahunnya yang artinya masih terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai yang mencakup budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng.

Fenomena yang terjadi pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng mengenai budaya organisasi masih kurang baik yang dapat dilihat dari penilaian perilaku pegawai pada indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama yang mengalami penurunan nilai dari tahun 2019 – 2021. Kemudian mengenai motivasi juga masih terdapat permasalahan yang dilihat dari nilai indikator komitmen dan disiplin pegawai juga mengalami penurunan tiap tahunnya. Selain itu, gaya kepemimpinan juga

masih membutuhkan evaluasi yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2019 – 2021 dilihat dari indikator kepemimpinan.

Fakta yang terjadi pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng terkait nilai perilaku pegawai masih terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan pelayanan publik. Dari segi orientasi pelayanan masih terdapat pilih memilih pengurusan seperti masyarakat yang mengurus dokumen dan memiliki kedekatan dengan pegawai akan dipermudah dan dipercepat, sehingga bagi masyarakat yang tidak memiliki kedekatan dengan pegawai akan merasa tidak diberikan pelayanan yang baik. Dari sisi integritas dan komitmen dalam memberikan pelayanan juga sama yang dimana masih terdapat pelayanan yang tidak baik kepada masyarakat dengan kelas social rendah. Disiplin kerja juga dinilai dari keterlambatan datang kerja masih banyak terjadi. Rendahnya kerjasama antar pegawai juga perlu diperhatikan karena dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dibutuhkan kerjasama dan kepemimpinan yang baik dalam menunjang terlaksananya tugas dan tanggungjawab secara memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala DPMPTSP Kabupaten Buleleng bahwa hasil perilaku kerja pegawai dari sisi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan masih kurang memadai dari yang disebabkan kurangnya motivasi dan budaya organisasi di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Hal ini terlihat dari kurangnya konsistensi pegawai untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja. Selain itu faktor kepemimpinan juga turut dalam memengaruhi kinerja pegawai. Untuk mendukung hasil wawancara dengan

Kepala Dinas DPMPTSP Kabupaten Buleleng, maka dilakukan kegiatan pra survey yang dilakukan pada Juli 2022 dan ditujukan kepada para pegawai dengan menggunakan indikator yang terdiri dari kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai. Hasil pra survei menyatakan bahwa jumlah skor keempat variabel masih jauh dari skor ideal. Variabel kepemimpinan memperoleh total skor sebesar 467, variabel budaya organisasi memperoleh total skor sebesar 515, variabel motivasi memperoleh total skor sebesar 489 dan variabel kinerja pegawai memperoleh total skor sebesar 439.

Tercapainya kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting guna memastikan seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan dapat tercapai secara penuh. Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan instansi. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya organisasi (Meryati *et al*, 2020). Bila budaya organisasi menjadi budaya yang melekat di setiap pegawai maka mereka akan merasa memiliki tujuan yang sama dengan organisasinya, merasa menyatu dan tidak menghadapi hambatan untuk mencapai kinerja yang optimal. Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi organisasi karena kemampuannya memengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi.

Penelitian mengenai budaya organisasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja

pegawai pernah dilakukan oleh Indrawati (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Hadju & Novita (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama diperoleh Cahyani, *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meryati, *et al* (2020) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda diperoleh Baskoro (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Girsang (2019) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Selain budaya organisasi, motivasi pegawai juga dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Fadhila dan Antyo (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Hubungan motivasi dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti pemberian motivasi kerja yang baik akan meningkatkan hasil kerja yang optimal (Adha *et al*, 2019).

Hasil penelitian mengenai motivasi pernah dilakukan oleh Widiartana *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil yang sama diperoleh Andayani dan Satria (2019)

yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Wicaksono (2019) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Adha, *et al* (2019) menyatakan hasil yang berbeda yakni motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peran seorang pemimpin tidak kalah penting dalam menciptakan kinerja organisasi yang memadai. Suatu kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi karena dengan kepemimpinan yang sesuai dengan harapan bawahan akan memudahkan dalam berkomunikasi untuk menyelaraskan tujuan organisasi tersebut (Fadhila dan Antyo, 2017). Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin maka kinerja yang ditunjukkan pegawai akan semakin baik. Hal ini disebabkan karena semakin tepat gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semangat dan tanggungjawab pegawai terhadap tugas akan semakin tinggi sehingga kinerja yang ditunjukkan akan semakin meningkat pula (Widiartana *et al*, 2018).

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan pernah dilakukan oleh Andayani dan Satria (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh Yusnita dan Muryati (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Kamal *et al* (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Shahara & Noor (2021) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian oleh Cahyani *et al* (2021)

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Saputro & Hotlan (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan sebelumnya mengenai masih rendahnya penilaian atas SKP pegawai dan perilaku pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng yang dampaknya pada kinerja pegawai itu sendiri. Selain itu, hasil pra survei pada beberapa variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang masih jauh dari skor ideal. Hal ini menunjukkan masih perlunya ada evaluasi yang memadai atas kinerja pegawai agar mampu menciptakan hasil kerja yang lebih memadai. Walaupun dalam wawancara dengan Kepala DPMPTSP telah dijelaskan mengenai faktor rendahnya kinerja pegawai, tetapi hal tersebut baru berupa dugaan sementara yang belum diketahui kebenarannya, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali untuk menguji kinerja pegawai dengan menggunakan variabel budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Terdapat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten juga menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai kinerja pegawai dengan mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan PTSP Kabupaten Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi, diantaranya:

- 1.2.1 Penilaian SKP pegawai di DPMPTSP Kabupaten Buleleng diperoleh hasil bahwa SKP mengalami penurunan tiap tahunnya dari tahun 2019 – 2021 yang dilihat dari indikator kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai yang dinilai dari sasaran rencana kerja pegawai.
- 1.2.2 Penilaian perilaku pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng diperoleh hasil bahwa perilaku pegawai yang dinilai berdasarkan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan seluruhnya mengalami penurunan tiap tahunnya dari tahun 2019 – 2021. Hal ini menunjukkan masih rendahnya budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan yang dinilai dari perilaku pegawai.
- 1.2.3 Perilaku kerja pegawai masih kurang dari yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya motivasi dan budaya organisasi di lingkungan DPMPTSP Kabupaten Buleleng, hal ini terlihat dalam kurangnya konsistensi pegawai untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibatasi pada faktor-faktor budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini juga dibatasi dengan subjek hanya sampel PNS pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Penelitian ini hanya menggunakan sampel PNS karena membahas mengenai kinerja pegawai yang dimana penilaian SKP dan perilaku pegawai pada DPMPTSP itu dilakukan pada PNS, sehingga ruang lingkup pembahasan mengenai kinerja hanya untuk pegawai yang berstatus PNS. Pembatasan masalah ini dilakukan agar peneliti dapat fokus membahas satu permasalahan dan diharapkan dapat menghasilkan output hasil penelitian yang lebih baik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan dicari penyelesaiannya melalui penelitian ini adalah kinerja pegawai mengalami penurunan setiap tahunnya. Sehubungan dengan masalah diatas maka beberapa pertanyaan yang akan dicari jawabannya ialah:

- 1.4.1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng?
- 1.4.2 Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng?
- 1.4.3 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng?

- 1.4.4 Apakah budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai serta merumuskan strategi dan kebijakan yang efektif untuk diimplementasikan guna meningkatkan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng. Dalam mencapai tujuan tersebut, maka sasaran dari penelitian ialah untuk:

- 1.5.1 Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng
- 1.5.2 Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng.
- 1.5.3 Menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng.
- 1.5.4 Menguji pengaruh budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara bersama-sama pada DPMPTSP Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

- 1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu manajemen utamanya mengenai kinerja pegawai, sehingga kedepannya penelitian dapat digunakan sebagai referensi dan acuan dalam mengkaji penelitian yang sejenis. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan pengetahuan terkait kinerja, budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi DPMPTSP Kabupaten Buleleng untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Selain itu, dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan pada instansi.

1.7 Asumsi Penelitian

Asumsi-asumsi penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1.7.1 Para pegawai bersedia menerima ukuran budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai elemen dalam penentuan peningkatan kinerja.

1.7.2 Data kuantitatif yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai dianggap benar dan layak digunakan dalam analisis setelah melalui proses uji validasi dan reliabilitas instrumen dari penelitian-penelitian terdahulu.

1.7.3 Meningkatnya kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Buleleng melalui

budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan serta dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

1.8 Rencana Publikasi

Pada akhir laporan penelitian ini akan direalisasikan menjadi sebuah artikel yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi.

