

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi, aktivitas-aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dijalankan oleh sumber daya manusia organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan bahkan menjadi menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang bermacam-macam. Manusia memiliki kebutuhan yang tidak terbatas yang berarti kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu (Mukmin dan Prasetyo, 2021: 2).

Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Mukmin dan Prasetyo, 2021: 4).

Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan

dalam hidupnya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Jika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja organisasi yang baik diperlukan karyawan dengan kinerja baik pula. Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2021: 2).

Kuantitas dapat dilihat dari berapa banyak jumlah unit maupun aktivitas yang mampu dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu, sedangkan kualitas berkaitan dengan kesesuaian hasil dan tujuan yang direncanakan organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal pula.

Pemerintahan pusat adalah pemerintahan secara nasional yang berkedudukan di Ibu Kota Negara dan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah. DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-

luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah daerah dan DPRD adalah penyelenggara pemerintahan daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945.

Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. 26/KEP/M.PAN/6/2004 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Ditetapkannya petunjuk teknis ini adalah sebagai acuan bagi seluruh penyelenggara pelayanan publik untuk meningkatkan kualitas transparansi dan akuntabilitas pelayanan. Selain itu, untuk memberikan kejelasan bagi seluruh penyelenggara pelayanan publik dalam melaksanakan pelayanan publik agar berkualitas sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat.

Pembentukan pemerintah sesuai dengan amanat Pasal 18 UUD Negara RI Tahun 1945 peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pemerintahan daerah, yakni Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1984, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1957, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1965, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974, dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Secara substansial undang-undang tersebut mengatur tentang bentuk susunan penyelenggaraan pemerintah daerah secara normatif undang-undang tersebut telah mampu mengikuti perkembangan perubahan pemerintahan daerah sesuai zamannya. Secara empiris undang-undang tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sebelum diberlakukannya UU No.22 Tahun 1999, yakni UU No.5 Tahun 1974 dan undang-undang sebelumnya memberikan

implementasi terhadap kedudukan dan peran formal kekuasaan eksekutif lebih dominan dari kekuasaan legislatif daerah.

Dalam UU No.5 Tahun 1974 dan undang-undang sebelumnya memiliki kewenangan yang lebih besar dari pada kedudukan DPRD sebagai pelaksanaan kekuasaan legislatif. Secara ekstrim dapat dikatakan bahwa kepala daerah tidak dapat diberhentikan langsung oleh DPRD. Kepala daerah tidak bertanggung jawab sepenuhnya kepada DPRD dan lama pelaksanaannya tugasnya hanya memberikan keterangan pertanggungjawaban. Esensi Pasal 18 UUD Negara RI Tahun 1945 beserta penjelasan pasal tersebut, diamanatkan bahwa daerah-daerah yang bersifat otonom diadakan badan perwakilan daerah, karena di daerah pun pemerintah akan berdiri atas dasar permusyawaratan. Otoritas suatu pemerintahan akan tergantung pada kemampuannya untuk mentransformasikan kehendak rakyat sebagai nilai tertinggi di atas kehendak negara *will of the state*.

Pemerintah daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten dan daerah kota mempunyai pemerintah daerah yang diatur dengan undang-undang gubernur, bupati dan walikota masing-masing sebagai kepala pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten dan daerah kota dipilih secara demokratis.

Dinas daerah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Daerah dapat berarti provinsi, kabupaten atau kota. Dinas Daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya, pemberian perizinan dan pelaksanaan

pelayanan umum serta pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya. Lembaga teknis daerah adalah unsur pelaksana pemerintah daerah. Untuk daerah provinsi, lembaga teknis daerah dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah. Demikian pula untuk daerah kabupaten atau kota, lembaga teknis daerah dipimpin oleh seorang kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau wali kota melalui sekretaris daerah.

Tugas tersebut meliputi bidang penelitian dan pengembangan, perencanaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, perpustakaan, kearsipan dan dokumentasi, kependudukan, dan pelayanan kesehatan. Lembaga teknis daerah menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya serta penunjang penyelenggaraan pemerintahan daerah. Perangkat daerah kabupaten atau kota di tambahkan dua bidang yang terdiri dari kecamatan dan kelurahan, dengan kata lain kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota.

Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat. Pembentukan kecamatan adalah pemberian status pada wilayah tertentu sebagai kecamatan di kabupaten atau kota. Penghapusan kecamatan adalah pencabutan status sebagai kecamatan di wilayah kabupaten atau kota. Penggabungan kecamatan adalah penyatuan kecamatan yang dihapus kepada kecamatan lain. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)

kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang camat.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, Pemerintah Kota Tasikmalaya mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya. Dinas Daerah Kota Tasikmalaya termasuk dari Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan publik secara langsung bagi masyarakat Kota Tasikmalaya. Masing-masing Dinas Daerah Kota Tasikmalaya memiliki UPTD atau Unit Pelayanan Langsung yang merupakan unsur pelaksana operasional Dinas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan salah satu karyawan BKPSDM atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada pegawai ASN SKPD atau Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya, pengelolaan kinerja ASN yang dilakukan berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara terdiri atas perencanaan kinerja yang meliputi penetapan dan klarifikasi ekspektasi, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja pegawai yang meliputi pendokumentasian kinerja, pemberian umpan balik berkelanjutan dan pengembangan kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang meliputi evaluasi kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan dan sanksi, evaluasi kinerja pegawai dilaksanakan secara periodik yaitu bulanan dan triwulan serta secara tahunan.

Perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP dalam proses penyusunan SKP bahwasanya pimpinan dan pegawai melakukan dialog kinerja untuk penetapan dan klarifikasi ekspektasi. Penetapan dan klarifikasi ekspektasi merupakan proses untuk menentukan rencana hasil kerja pegawai beserta ukuran keberhasilan/indikator kinerja individu dan target serta perilaku kerja pegawai yang diharapkan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja pegawai yaitu skema pertanggungjawaban dan konsekuensi atas pencapaian kinerja pegawai.

Penetapan dan klarifikasi ekspektasi untuk penyusunan SKP dilakukan sejak penyusunan rancangan perjanjian kinerja unit kerja. Standar perilaku kerja pegawai terdiri atas berorientasi pelayanan yang meliputi memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan serta melakukan perbaikan tiada henti. Akuntabel yang meliputi melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan. Kompeten yang meliputi meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar, melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Harmonis yang meliputi menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. Loyal yang meliputi memegang teguh ideologi pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah. Selain itu, menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, pimpinan, instansi, dan negara serta menjaga rahasia jabatan dan negara. Adaptif yang

meliputi cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas, bertindak proaktif dan kolaboratif yang meliputi memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Data penilaian kinerja pegawai SKPD atau Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya pada tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1, sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai SKPD Kota Tasikmalaya Tahun 2023

No	Unit Organisasi	Jumlah ASN	Baik	Sangat baik	Kurang	Sangat Kurang
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	25	23	2		
2	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata	34	34			
3	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	20	20			
4	Dinas Lingkungan Hidup	133	129	4		
5	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah	24	24			
6	Dinas Komunikasi dan Informatika	34	34			
7	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	44	36	8		
8	Kota Tasikmalaya	213	207	6		
9	Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	34	30	4		
10	Kecamatan Tawang	45	45			
11	Kecamatan Cihideung	45	45			
12	Kecamatan Cipedes	36	35	1		
13	Kecamatan Cibeureum	70	70			
14	Kecamatan Purbaratu	47	30	17		
15	Kecamatan Tamansari	110	110			
16	Kecamatan Kawalu	72	72			
17	Kecamatan Indihiang	46	46			
18	Kecamatan Bungursari	60	60			
19	Kecamatan Mangkubumi	60	60			

No	Unit Organisasi	Jumlah ASN	Baik	Sangat baik	Kurang	Sangat Kurang
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
20	Dinas Tenaga Kerja	25	23	1	1	
21	Dinas Pendidikan	2833	2674	159		
22	Dinas Kesehatan	852	843	9		
23	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	47	47			
24	Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan	54	54			
25	Dinas Perhubungan	74	74			
26	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	44	44			
27	Sekretariat Daerah	149	137	12		
28	Dinas Sosial	27	26			1
29	Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan	105	104	1		
30	Badan Pendapatan Daerah	72	72			
31	Sekretariat DPRD	39	39			
32	Inspektorat Daerah	59	59			
33	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	13	13			
34	Satuan Polisi Pamong Praja	79	79			
35	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	56	53	3		
36	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	77	76			1
37	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	24	24			
38	UPTD Khusus Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soekardjo	650	649	1		

Sumber: BKPSDM Kota Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.1 persentase hasil penilaian kinerja pegawai ASN SKPD atau Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya yang mendapatkan predikat baik sebanyak 96,40%, predikat sangat baik sebanyak 3,54%, predikat kurang sebesar 0,01% dan predikat sangat kurang 0,31%. Terdapat pegawai yang memiliki predikat kurang yaitu sebanyak 1 orang dan 2 orang yang memiliki predikat sangat kurang. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang perlu dilakukan pengkajian dalam penelitian ini bahwa pegawai yang mendapat predikat kurang yaitu hasil kerja sesuai ekspektasi dan

perilaku kerja dibawah ekspektasi, begitupun pegawai yang mendapat predikat sangat kurang yaitu hasil kerja dibawah ekspektasi dan perilaku kerja dibawah ekspektasi.

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan menjadi salah satu penggerak organisasi untuk mempengaruhi dan menggerakkan karyawan. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya (Harahap, 2022: 34).

Oleh karena itu, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila orang tersebut mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya agar terwujud beban kerja yang terarah pada tujuan. Seorang pemimpin membentuk budaya dan pada gilirannya dibentuk oleh budaya yang dihasilkan Mukmin dan Prasetyo, 2021: 10).

Kepemimpinan secara umum dapat meliputi semua proses yang berpengaruh dalam menentukan tujuan sebuah organisasi, melakukan motivasi perilaku pengikut dalam mencapai suatu tujuan serta mempengaruhi dalam perbaikan kelompok juga budaya. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki semangat yang kuat untuk mempengaruhi bawahannya dengan strategi tertentu sampai bawahan mempunyai rasa percaya, kagum, loyal dan rasa hormat dengan atasannya dan bawahan juga bakal termotivasi untuk bekerja lebih banyak dari pada yang dilakukan dan diharapkannya (Kristiadi, 2019: 7).

Terdapat penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa (Cornelius Ludi Priyatmo, 2018) kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, hal itu dapat dilihat antara lain adanya sikap keterbukaan direksi untuk selalu mengajak karyawan bekerjasama didalam mencari solusi penyelesaian suatu masalah. Direksi selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan masukan, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara profesional.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan, menyatakan bahwa (Muhammad Alief Ramadhani dan Nurul Indawati, 2021) kepemimpinan transformasional dan kinerja memiliki hubungan positif signifikan. Siti (2017: 11) karyawan nyaman dan terbantu selama bekerja dengan keputusan pemimpin yang memilih untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Kharisma pemimpin dalam organisasi sangat erat perannya untuk membantu karyawan mendapat kepercayaan diri dan hal tersebut kemudian akan berpengaruh terhadap kualitas serta kuantitas kerja mereka. Kepemimpinan transformasional membawa pengaruh yang signifikan positif pada kinerja karyawan (Randy *et al*, 2019: 9).

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam menjaga kinerja pegawai yaitu komitmen. Pengertian mengenai komitmen organisasi adalah perjanjian atau kontrak untuk melakukan sesuatu (Samsudin, 2006: 56). Janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen ialah sikap, perasaan dan perilaku yang mengidentifikasikan diri sebagian dari organisasi terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andhika, 2018: 8).

Komitmen ialah kemauan anggota organisasi agar tetap mempertahankan keanggotaannya di organisasi serta bersedia dengan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan (Sopiah, 2008 : 20). Penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, Ardani Nur Istiqomah, 2022).

Berbeda dengan hasil penelitian ini, bahwa tidak ada hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan dan menurunkan tingkat kinerja artinya variabel komitmen organisasi tidak memberi peran terhadap variabel kinerja. Berdasarkan data empirik yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar dari respon menilai skor komitmen organisasi berada pada kategori sedang hingga tinggi tetapi tidak memberikan hasil yang signifikan.

Ada beberapa penyebab yang dikemukakan penulis karena hasil yang tidak signifikan yaitu sebagian besar karyawan menganggap bahwa komitmen terhadap organisasi adalah suatu kewajiban yang seharusnya ada di kalangan karyawan dalam menjalankan tugas mereka sebagai sistem tersebut tidak membuat kinerja mereka lebih tinggi. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dengan kinerja akuntan pendidik (Fujianti, 2012: 7). Hal tersebut diungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki signifikansi dengan kinerja pada karyawan (Subejo *et al*, 2013: 18). Selain itu, sebagai karyawan dalam bekerja seharusnya memiliki ikatan yang baik dalam tugas mereka karena mereka

menganggap hal tersebut adalah sebagai kewajiban yang seharusnya mereka lakukan sehingga tidak ada kaitan dengan kinerja mereka secara langsung.

Selain kepemimpinan transformasional dan komitmen, untuk menjaga kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya mengacu pada nilai, norma, sikap dan etos kerja yang berlaku umum pada semua bidang organisasi. Umumnya budaya organisasi diciptakan oleh pendiri atau oleh lapisan manajemen paling atas yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut kemudian digunakan sebagai petunjuk dan pedoman bawahan dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Pendiri organisasi mempunyai pengaruh kuat bagi terbentuknya budaya awal organisasi. Para pendiri menciptakan budaya organisasi yang berasal dari pertimbangan sebelumnya tentang nilai-nilai yang akan di capai organisasi, tidak dibatasi kebiasaan ideologi pendahulunya.

Untuk mencapai kinerja pemerintah yang berkualitas, *good government governance* atau tata kelola pemerintahan yang baik sangat diperlukan. Beberapa prinsip *good governance* seperti partisipasi, aturan hukum, transparansi, responsif, berorientasi pada konsensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta visi strategis. *Good governance* digunakan untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan pemerintahan dan tujuan masyarakat. Hasil penelitian sebelumnya mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa *good governance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar (Aisyah *et al*, 2014).

Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk memantau perilaku, pemikiran, kolaborasi dan interaksi karyawan dengan lingkungan. Jika budaya organisasi dalam suatu

perusahaan tersebut baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan dapat memberi keberhasilan pada perusahaan (Faizal Ridwan *et al.*, 2021: 43). Penelitian yang telah dilakukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Lukman Faizal dan Novita Adam (2019).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud meneliti sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* terhadap kinerja pegawai dengan melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen, Budaya Organisasi dan Good Government Governance terhadap Kinerja Pegawai (Survei pada SKPD Kota Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi, *good government governance* dan kinerja pegawai SKPD Kota Tasikmalaya;
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada pegawai SKPD Kota Tasikmalaya;
- 3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pegawai SKPD Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

- 1) Kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi, *good government governance* dan kinerja pegawai SKPD Kota Tasikmalaya;
- 2) Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada pegawai SKPD Kota Tasikmalaya;
- 3) Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pegawai SKPD Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua kalangan, terutama bagi semua elemen yang terlibat dalam pelaksanaan program :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkuat konsep kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* sebagai penentu kinerja pegawai dan menambah kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan SKPD Kota Tasikmalaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* sebagai penentu kinerja pegawai dan bagi SKPD di Kota Tasikmalaya diharapkan

menerapkan kepemimpinan transformasional, komitmen, budaya organisasi dan *good government governance* sehingga kinerja pegawai tetap stabil.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Penelitian ini dilakukan di SKPD Kota Tasikmalaya dalam kurun waktu mulai dari November 2023 - Juni 2024, terlampir pada Lampiran 1.