

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya, setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan dimasa mendatang. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Melihat pentingnya peran faktor sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, maka tidak salah jika dikatakan sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia ini sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan hal yang penting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat menunjang terwujudnya kinerja yang tinggi adalah faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Untuk menjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan, antara kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan masing-masing dalam perusahaan. Untuk itu diperluaka komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan mengingat peranan komunikasi sangat besar untuk keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Nasution, 2010). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan sendiri dimana yang dapat membedakan dengan kepemimpinan lainnya karena pada hakekatnya manusia memiliki kepribadian yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2006: 34).

Pengaruh pimpinan pada pembentukan budaya organisasi terutama ditentukan oleh para pendiri organisasi dimana tindakan pendiri organisasi menjadi inti dari budaya awal organisasi. Faktor penting disini adalah adanya kesempatan tertentu bagi pimpinan untuk mengatasi krisis dan merencanakan proses perubahan budaya organisasi. Karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi, maka dia memiliki kesempatan-kesempatan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mentransformasikan budaya organisasi dengan seperangkat perspektif, nilai dan asumsi baru yang dibawanya masuk organisasi.

Dengan Gaya Kepemimpinan yang otoriter dan tertutup dalam memimpin dengan tidak maunya menerima pendapat, saran dan masukan dari bawahan untuk mengambil atau menetapkan sebuah keputusan maupun kebijakan serta kurangnya berkomunikasi dengan bawahan tentang keadaan ataupun kondisi Instansi yang menyebabkan pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Riau tidak maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal ini berimbas kepada hasil kinerja pegawai pada setiap tahunnya yang selalu mengalami fluktuasi ataupun perubahan.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan atau organisasi, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Tidak adilnya seorang pemimpin terhadap bawahannya sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan kepemimpinannya pada saat bekerja. Budaya organisasi yang saling sikut menyikut antara satu dengan yang lain dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

juga budaya yang terlalu tertutup yang tidak sama dengan organisasi pada umumnya seakan-akan tidak bisa berbaur dengan organisasi lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja suatu instansi/perusahaan. Selain itu turunnya kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau di sebabkan karena seluruh pegawai di rotasi hingga seluruh Indonesia dengan jangka waktu tiga hingga empat tahun di suatu instansi tersebut, setelah mencapai waktu tersebut maka pegawai akan di pindahkan ke daerah yang lain. Hal ini tentu menjadi momok yang menakutkan bagi pegawai yang mana pegawai banyak yang meningglkan keluarganya untuk bekerja, dengan demikian tidak heran jika turunnya kinerja pegawai di instansi/perusahaan dimana mereka bekerja.

Keberadaan suatu unit organisasi tidak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pimpinan dan karyawan yang efektif dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Kerja yang efektif dan efesian sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi. Efektifitas organisasi pada dasarnya adalah kinerja individu para anggota didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan operan mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Kinerja tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tidak dapat tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap pegawai atau para pelaku dalam suatu organisasi atau instansi belum menyumbang tenaga dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan instansi dan pimpinan belum mengetahui bagaimana cara mengukur tingkat sumbangan tenaga kerja dalam bentuk kinerja karyawan serta belum mengetahui kapan kinerja karyawan harus dinilai sehingga karyawan tidak bekerja secara optimum.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/karyawan baik atau kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja dan tunjangan tambahan.

Disisi lain tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kecocokan karyawan dengan kepribadian seseorang, khusus nya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dimana ia bekerja. Permasalahan ini akan menjadi momok bagi instansi jika budaya organisasi karyawan tidak diperhatikan dengan baik.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung akan mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai khususnya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur kinerja, biasanya perusahaan menggunakan skala sangat baik, baik, cukup, kurang dan rendah. Penggunaan skala ini di maksud untuk mengetahui tingkat kinerja yang diperoleh baik secara individu maupun secara umum pada seluruh karyawan.

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
2012	54
2013	54
2014	52
2015	54
2016	52

Sumber: Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau, 2017.

Mendapatkan pegawai atau karyawan yang diinginkan instansi atau perusahaan tidaklah mudah, karna untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan serta keahlian yang tinggi sangatlah sulit.

Oleh karenanya pimpinan perusahaan/instansi harus lebih memberikan pengarahan kepada bawahannya agar selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahliannya masing-masing dengan catatan seorang pemimpin harus memiliki rasa adil kepada semua pegawainya dengan gaya kepemimpinan yang baik demi menghindari rasa kecemburuan sosial dalam organisasi tersebut.

Seorang pemimpin dalam memimpin perusahaan harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahannya dan menciptakan budaya

organisasi yang kuat dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Tabel 1.2. Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau

No	Indikator Penilaian	Penilaian/Tahun (%)				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Nilai LK kuasa BUN KPPN yang berkualitas	87	89	91	95	97
2	Indeks kepuasan Satuan kerja Terhadap Layanan	3.11	3.16	3.67	4.10	4.12
3	Persentase rekonsiliasi laporan keuangan	86	89.5	91	94.6	97.4
4	Persentase SPM satuan kerja yang diproses menjadi SP2D	81.2	87	91	95.3	99.6
5	Persentase perencanaan penarikan dana satuan kerja yang akurat	79	85	87	89	96
6	Persentase akurasi buku kas putih	100	100	100	100	100
7	Persentase penyaluran dana SP2D yang akurat	91	94.5	97.3	98	99.7
8	Tingkat efektivitas edukasi dan komunikasi	74.1	76.5	77.1	78.3	80.9
9	Penyampaian LPJ dari bendahara	87.2	89.4	94.3	97.1	98.8
10	Nilai rata-rata Hard Competency pegawai	84	89	91	96	97
11	Indeks pencapaian waktu pelaksanaan	78	83	81	84	85
12	Persentase pegawai yang mematuhi kode etik dan disiplin	100	100	100	100	100
13	Nilai kualitas laporan evaluasi	83	87	91	94	97
14	Nilai kualitas pengelolaan kinerja	73	76	78	82	84
15	Persentase penetapan status penggunaan peralatan dan mesin	83	86	89	91	93
16	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran	76	79	81	88	99
	Rata-Rata Penilaian	79,1	82,1	83,9	86,6	89,3
	Katagori Penilaian	Baik	Baik	Baik	Baik	Baik

Sumber: Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau, 2017.

Dari tabel 1.2 prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau pada tahun 2013 sampai dengan 2017 belum mencapai angka 100% dari sasaran yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja sesuai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau dilakukan berdasarkan prinsip objektif, partisipasif. Penilaian prestasi kerja pegawai pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau dilaksanakan secara sistematis yang penekanan pada tingkat pencapaian sasaran kerja pegawai atau tingkat pencapaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati.

Salah satu manfaat dari sasaran kerja pegawai adalah untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. menunjukkan Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau dapat dilihat bahwasannya terjadi fluktuasi pada setiap tahunnya. Dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh instansi menunjukkan bahwa kurang atau tidak maksimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur pelaksana seluruh aktivitas atau pun kegiatan pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau.

Bedasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi seluruh pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau, terutama sebagai bahan pedoman, acuan, kebijakan dan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan lebih efektif dan lebih baik lagi.

2. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada peneliti- peneliti yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila menempuh jenjang dunia kerja diperusahaan atau instansi sehingga penulis sudah tau bagaimana mengambil tindakan demi kemajuan perusahaan atau instansi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal penelitian ini, maka penulis membagikannya dalam tiga bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini memberikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan analisa dan pembahasan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang perusahaan secara keseluruhan meliputi sejarah singkat perusahaan, maksud dan tujuan pendirian perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan, struktur organisasi, dan tujuan umum perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pembahasan atau menjawab tujuan penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

