

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. **(Noe, 2018)** menyatakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan survival (keberlangsungan), efektivitas dan daya saing perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

Adanya persaingan ketat dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa bertahan bahkan menyaingi pesaingnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila didukung dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang tinggi. **(Ivancevich, 2017)** menyatakan motivasi untuk bekerja saling berinteraksi dalam menentukan kinerja karyawan. Jika motivasi tinggi dengan didukung oleh gaya kepemimpinan yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Dampaknya adalah permasalahan di dalam manajemen perusahaan semakin kompleks. Situasi yang demikian menuntut perusahaan untuk mampu mengelola perusahaan dengan baik agar mampu bertahan serta bersaing dalam pasar. Perusahaan perlu menerapkan

suatu sistem yang tepat untuk dapat menjaga keberlangsungan kegiatan operasionalnya. Operasional perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan, peningkatan kinerja membawa dampak terhadap produktivitas perusahaan, ketika kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat bersaing.

Menurut (**Lilyana et al. 2017**) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (**Tamba, Pio, and Sambul 2018**) menjelaskan Kinerja Karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya (**Hendro 2017**), juga berpendapat bahwa Kinerja Karyawan didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat, dengan kinerja yang besar pihak organisasi mendapatkan keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan sebab terus menjadi tidak puas dalam bekerja, terus menjadi tidak bergairah dalam bekerja, hingga terus menjadi

besar angka kehancuran, kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan bakal merasa bahagia bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan bakal pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi bisa kurangi angka musibah sebab karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati serta cermat sehingga bekerja cocok dengan prosedur yang ada.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya Gaya Kepemimpinan. Dimana Menurut **(GEDE and Priartini 2018)** menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangatlah penting dalam suatu organisasi. Pemimpinlah yang akan menentukan bagaimana nasib suatu organisasi melalui keputusan-keputusan yang diambalnya.

Pemimpin sebagai orang yang diikuti bawahannya harus mampu menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu pemimpin harus bisa memotivasi bawahannya agar tetap semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi sangat penting dan berguna sebagai penggerak usaha dalam mencapai tujuan termasuk tujuan dari organisasi. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya dorongan atau motivasi untuk melakukan usaha tersebut. Motivasi bisa ditimbulkan oleh pemimpin yang mampu memotivasi bawahannya, sehingga bawahan tersebut akan memiliki semangat kerja dan memberikan prestasi bagi organisasi.

Selain Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana menurut **(Fachreza et al., 2018)**

kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut **(Nafi' Atqiya, 2017)** Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut **(Kalika & Di, 2017)** Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang kualitas maupun kuantitas yang dapat memuaskan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut **(Raya, 2019)** memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Syarkani 2017)**, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Hajrina and Mariam 2018)**, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Ode and Muizu 2017)**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Bahrum and Sinaga 2018)**, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Intan 2018)**, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dinas Perdagangan merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas substantifnya Dinas Perdagangan memiliki fungsi : pengoordinasian perencanaan penyelenggaraan urusan perdagangan.

Berikut tabel Lakip Dinas Perdagangan Kota Padang Periode Tahun 2021 :

Tabel 1.1
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas
Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

No	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Sumber Data
		Target	Realisasi	%	
1	Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.)	10.921	10.756	98,48	Data BPS
2	Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$)	900.823	2.656.810	294,9	Data BPS
3	Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya	100	100	100	Bidang Stabilitas Harga
4	Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak	90	77,29	85,88	-

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan 100%, hanya sebagian saja yang tercapai. Dimana pada indikator sasaran Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.) dari target 10.921 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 10.756 dengan persentase capaian 98,48%, lalu pada indikator sasaran Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$) tercapai sesuai target bahkan jauh melebihi target, kemudian pada indikator Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya juga tercapai sesuai target yaitu 100%, dan yang terakhir pada indikator sasaran Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak dari target 90 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 77,29 dengan persentase capaian 85,88%.

Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi rendahnya Motivasi pada karyawan dan Kepuasan Kerja yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Karyawan tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Berikut ini absensi pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2021:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	76	67	6	-	2	1
Februari	76	64	5	4	2	1
Maret	76	69	4	-	2	1
April	76	74	1	-	1	-
Mei	76	69	3	-	3	1
Juni	76	65	7	-	2	2
Juli	76	62	7	3	2	2
Agustus	76	65	7	-	1	3
September	76	68	6	-	-	2
Oktober	76	70	2	-	3	1
November	76	73	1	-	2	-
Desember	76	71	2	-	2	1

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai sudah bagus namun masih banyak yang terlambat, alpha, izin dan sebagainya, tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan April, dan kehadiran terendah terjadi pada bulan Juli. Hal ini disebabkan karena Gaya Kepemimpinan yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi rendahnya Motivasi pada karyawan dan Kepuasan Kerja yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Karyawan tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang masih rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun.
2. Motivasi karyawan yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja karyawan masih rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
4. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang akan berdampak pada kinerja karyawan.
5. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
6. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel

terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berKepuasan Kerja mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Gaya Kepemimpinan , Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.