

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor pemerintahan walikota merupakan suatu instansi yang memiliki berbagai fungsi dan wewenang. fungsi kantor pemerintahan antara lain untuk menyajikan informasi keuangan. Pengolahan informasi keuangan di tingkat kota meliputi berbagai hal diantaranya pendataan pengeluaran anggaran keuangan dan bantuan sosial.

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 berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam instansi 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 instansi atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Pegawai yang tidak maksimal (Wijaya and Susanty 2017).

Dalam hal ini Pegawai 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 Pegawai akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Pegawai yang berujung pada peningkatan Kinerja Pegawai. Untuk itu Pegawai dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh semua instansi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam menjalani instansinya. Untuk memperoleh pegawai dengan kinerja yang tinggi, instansi harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Dalam mengelola sumber daya manusia, instansi perlu menciptakan disiplin kerja yang tinggi, profesionalisme yang bagus dan kepemimpinan yang optimal dalam memimpin.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Rio dkk. 2018) menjelaskan Kinerja Pegawai sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya (Hendro 2017), juga berpendapat bahwa Kinerja Pegawai didapatkan dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Syarkani 2017) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (Arianty 2017) mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut (Vallennia, Atikah, and Azijah 2020) Disiplin Kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Putra 2018) Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Sedangkan menurut (Darnawati and Dewi 2019) Profesionalisme ialah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Kemudian menurut (Saputra 2021) Profesionalisme adalah kondisi, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencaharian seseorang. Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari

para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

Dalam penelitian (Noerchoidah and Sumitro 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dalam penelitian (Surajiyo et al. 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dalam penelitian (Samalua Waoma 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dalam penelitian (Vallennia, Atikah, and Azijah 2020) hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Dalam penelitian (Putra 2018) hasil penelitian menunjukkan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dalam penelitian (Saputra 2021) hasil penelitian menunjukkan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dan dalam penelitian (Rahmadani et al. 2021) hasil penelitian menunjukkan Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Dalam penelitian (Arianty 2017) dengan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dalam penelitian (Febriansyah, Sumarmi, and Haryono 2020) hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai. Dan dalam penelitian (Isvandiari and Idris 2018) hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai.

Di Indonesia, Wali Kota adalah Kepala Daerah untuk daerah Kota atau Kota madya. Seorang Wali Kota sejajar dengan Bupati, yakni Kepala Daerah untuk daerah Kabupaten. Pada dasarnya, Wali Kota memiliki tugas dan wewenang memimpin penyelenggaraan daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD Kota.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Kantor Wali Kota Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	35	20	8	-	5	2
Februari	35	25	7	-	2	1
Maret	35	30	4	-	-	1
April	35	33	1	-	1	-
Mei	35	26	5	-	3	1
Juni	35	20	7	-	4	4
Juli	35	22	9	-	2	2
Agustus	35	23	7	-	1	4
September	35	27	6	-	-	2
Oktober	35	31	2	-	-	2
November	35	32	1	-	2	-
Desember	35	29	3	-	2	1

Sumber: Kantor Wali Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu Pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda.

Dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang belum optimal sepenuhnya disinyalir disebabkan Disiplin dan Profesionalisme yang masih rendah ditambah lagi disebabkan oleh Kepemimpinan yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Wali Kota Padang “**Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Kota Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang masih rendah menyebabkan Kinerja Pegawai menurun.
2. Kurangnya keprofesionalan pegawai di Kantor Wali Kota Padang sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam memimpin.
3. Kurang optimalnya kepemimpinan yang dilakukan
4. Kurangnya pelatihan kerja yang di berikan pada pegawai di Kantor Wali Kota Padang.
5. Motivasi Kerja Pegawai yang masih rendah akan berdampak pada menurunnya Kinerja Pegawai.
6. Komitmen Organisasi Pegawai masih rendah akan menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai.
7. Kurangnya komunikasi antara sesama Pegawai akan menyebabkan menurunnya Kinerja Pegawai.
8. Tidak adanya kerja sama tim akan menyebabkan Kinerja Pegawai menurun.
9. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja akan meyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai.

10. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para Pegawai mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja instansi yang semakin menurun.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kinerja Pegawai. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan profesionalisme (X2), variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) dan sebagai variabel intervening adalah kepemimpinan (Z).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada Kantor Wali Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kepemimpinan pada Kantor Wali Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang?

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepemimpinan pada Kantor Wali Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kepemimpinan pada Kantor Wali Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wali Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai melalui kepemimpinan sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Kota Padang.

1.6 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan keprofesionalan pegawai dalam memimpin. Serta, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wali Kota Padang yang berkaitan dengan Disiplin dan Profesionalisme terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening bagi Pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.