

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah instansi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (**Sunarsi, 2018**). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki sumber daya manusia yang unggul akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Pada Kantor Dinas Perternakan dan kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat disaat Sembuh dari masa Covid 19 ini, tentunya para Pegawai di tuntutan untuk bekerja maksimal dalam menjalankan fungsinya di era globalisasi ini, Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat membutuhkan pegawai yang efektif dalam menjalankan tugasnya untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Pegawai diharapkan mampu memiliki kinerja yang optimal, karna kinerja pegawai akan mempengaruhi efektifitas dari kemajuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dianggap sebagai kemampuan dari pegawai dalam bekerja di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan tugas,

tanggung jawab dan kewenangan secara legal, tidak melanggar hukum, aturan dan norma.

Salah satu faktor yang dapat menjadi penentu dari keberhasilan pada sebuah organisasi adalah factor kinerja pegawai. Kinerja Pegawai merupakan suatu masalah yang sering muncul di sebuah instansi atau perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi masalah yang harus diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Dalam manajemen suatu perusahaan, kinerja digunakan sebagai indikator dalam proses penilaian yang dilakukan dalam suatu organisasi. Penentuan tugas-tugas dalam organisasi dan karyawan diseimbangkan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

(Fajrin & Susilo, 2018) Diantara beberapa sumber daya yang ada di organisasi, sumber daya manusia (karyawan) merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta dan kemampuan yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja sehingga organisasi yang baik dan berkembang akan menitikberatkan pada perubahan internal yang positif berupa sumber daya manusia yang berkualitas dalam menampilkan kinerja sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan lingkungan dan tuntutan global. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Dalam proses layanan produk dimana lebih didominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya melalui konsistensinya menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif tersebut. Dan faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. **(Rusjiana, 2018).**

(Agustin, 2021) pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja

yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Masalah yang terkait kinerja karyawan adalah kurangnya dukungan sumber daya manusia dengan kompetensi mumpuni, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Karyawan kerap merasa bahwa *jobdesk* yang diberikan perusahaan tidak sesuai kompetensinya. **(Rijal & Frianto, 2020)**. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya **(Raffie et al., 2018)**. Menurut **(Ahmad & Thamrin, 2021)** Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan seorang pimpinan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut untuk memahami perilaku setiap individu yang ada di perusahaannya dan menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi perusahaannya.

(**R. Efendi, 2017**) Rumusan kepemimpinan menurut sejumlah ahli menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pemimpin mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pimpinannya dengan sadar, rela dan sepenuh hati.

(**Amstrong, 2018**). Kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu

sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa Latin, *Movere*, yang berarti “bergerak”. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan (**Edison et al, 2018**).

(**Liana, 2020**) dalam penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta kedua variabel motivasi internal (X1) dan motivasi eksternal (X2) berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dan motivasi yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Menurut Reskar semakin termotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan maka produktivitas kerja karyawan tersebut tinggi, sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan maka produktivitas kinerja karyawan rendah. Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat pengaruh motivasi eksternal terhadap produktivitas kerja sangat tinggi dibanding motivasi internal. Berikut data capaian kinerja pegawai pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera barat.

Tabel 1.1
Data Capaian Kinerja
Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera barat.

No	tahun	Program Kerja	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2018	Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan .	900.864	634.800	70.47%
2	2019	Pengendalian hama penyakit dan hewan.	925.716	699.038	75.51%
3	2020	Memberikan atau peredaran benih/bibit ternak.	913.205	680.346	74.50%
4	2021	Mengedarkan atau memberikan hijauan pakan ternak.	933.303	687.760	73.69%

(Sumber : Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera barat 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 pada Kantor Dinas Peternakan Provinsi Sumatera Barat diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2018 realisasi pencapaian sebesar 70.47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2019 sebesar 75.51% lalu pada tahun 2020 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73.69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat masih belum stabilnya bahkan hasil kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan Provisi Sumatera Barat oleh karena itu Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, dan kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada Kantor Dinas Perternakan Provisi Sumatera Barat.

Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai Gaya Kepemimpinan, Kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Perternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya tingkat capaian target kinerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
2. Kurang kuatnya gaya kepemimpinan yang di berikan pimpinan terhadap para pegawai pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

3. Masih kurangnya kualitas Sumberdaya Manusia yang dimiliki pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
4. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
5. Rendahnya pemberian motivasi kerja oleh pimpinan pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
6. Masih kurang maksimal apresiasi yang diberikan oleh pimpinan pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
7. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
8. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Dinas perternakan Provinsi Sumatera Barat yang belum optimal
9. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu sesama pegawai
10. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan pada kantor dinas perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan (X1), dan kualitas sumber daya manusia (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening pada.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakandan Kesehatan HewanProvinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?
7. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perternakandan Kesehatan HewanProvinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Sebagai implementasi manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesiac”YPTK” Padang

2. Bagi akademis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan informasi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang meneliti pada bidang usaha yang sama maupun khalayak umum untuk menambah wawasan dan pengetahuan.

3. Bagi instansi

Sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan sector kualitas sumber daya manusia dalam mengambil keputusan untuk tercapainya tujuan dan keuntungan perusahaan.