

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia didalam suatu organisasi selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi meskipun peralatan dan teknologi yang dimiliki canggih dan modern.

Pada abad ke-21 ini, banyak organisasi yang kurang memperhatikan keberlangsungan organisasinya. Padahal seiring berkembangnya zaman, organisasi perlu memperhatikan jalannya organisasi tersebut agar dapat bertahan ditengah era globalisasi ini. Salah satu strategi yang dilakukan agar organisasi terus berjalan dengan lancar adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. **(Faisal Marzuki et al., 2018)** mengatakan kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan.

Menurut **(Razak et al., 2018)** kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Menurut **(Jopanda, 2021)** kinerja adalah suatu hasil yang

dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

(**Dau, 2020**) mengatakan kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan dan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh individu atau pegawai yang terlibat dalam jalannya suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan, baik itu tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja organisasi.

Banyak faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah pengaruh lingkungan, kepemimpinan yang semena-mena, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, kurangnya motivasi sehingga menurunnya kinerja pegawai dalam mencapai target kerja. Dalam hal tersebut, dengan meningkatkan peran kepemimpinan di dalam suatu organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Para pemimpin harus dapat mengelola pola pikir sumber daya manusia untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja pegawai dapat meningkat. Setiap

pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memimpin para bawahannya. Kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kondisi pegawai dapat membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi pada kenyataannya, gaya kepemimpinan yang dipraktekkan oleh pemimpin belum tentu sesuai dengan karakteristik pegawai maupun lingkungan kerja. Karakteristik individu pemimpin merupakan penentu tipe gaya kepemimpinan yang dipraktekkan.

(Sari et al., 2021) mengatakan gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tercapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Satriadi, 2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja dapat diukur oleh pemimpin agar dapat mengetahui sejauhmana perkembangan kinerja pada diri pegawai untuk menjalankan tugas-tugas dari organisasi. Menurut (Razak et al., 2018) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan agar mampu bekerja atas kesadaran dan kesukarelaannya dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (**Raveendran & Gamage, 2018**) kepemimpinan adalah proses dinamis dimana satu orang mempengaruhi orang lain untuk berkontribusi secara sukarela untuk pencapaian tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. (**Efendi, 2020**) mengatakan gaya kepemimpinan meliputi: mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan.

Dalam konteks hubungan antara pemimpin dan pegawai, sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin. Ini disebabkan pemimpin memiliki kekuasaan dan otoritas lebih dalam usaha membentuk terwujudnya suatu model manajemen organisasi yang diharapkan. Gaya kepemimpinan menjadi suatu hal yang positif bagi seorang pemimpin jika memiliki kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan suatu usaha untuk membangkitkan suatu dorongan untuk melakukan suatu tugas. Menurut (**Irwan et al., 2020**) motivasi adalah kemauan individu untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. (**Faisal Marzuki et al., 2018**) mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

(**Damara & Indahingwati, 2019**) mengatakan motivasi merupakan cara bagaimana mendorong semangat kerja bawahan agar mampu memberikan seluruh keterampilan dan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi.

(**Badrianto & Ekhsan, 2019**), motivasi berarti suatu keinginan untuk merangsang kemauan seseorang untuk bekerja, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

(**Hamidi, 2019**) mendefenisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Memotivasi pegawai sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen organisasi untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Dengan memotivasi pegawai secara individual adalah cara yang paling baik untuk mencapai tujuan organisasi, karena masing-masing individu akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya masing-masing. Menurut (**Liyas, 2018**) semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja pegawainya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan dari organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dari kinerja pegawai, rendahnya kinerja pegawai salah satunya dapat disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja pada pegawai tersebut. Menurut (**Jufrizen & Sitorus, 2021**)

kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut **(Badrianto & Ekhsan, 2019)** kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi sikap mental, serta hasil evaluasi pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut **(Nabawi, 2019)**, kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena ketidakpuasan dalam bekerja dapat menjadi titik awal munculnya masalah-masalah dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan bawahan, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap pegawai seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

**(Oktavianti, 2020)** mengatakan bahwa semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu,

semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Untuk mendukung terwujudnya tujuan dari organisasi maka kepuasan kerja menjadi kunci utama dikarenakan jika kepuasan kerja seorang pegawai itu tinggi maka akan mendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.

**(Badrianto & Ekhsan, 2019)** mengatakan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Maka dari itu dibutuhkan peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah peningkatan kinerja pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) merupakan unsur penunjang Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) bertugas melakukan pemantauan, evaluasi, pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang

pengelolaan keuangan dan barang milik daerah, pelaksanaan administrasi badan dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Solok Selatan beralamat di Jalan Poros 2 Komplek Perkantoran Pemda Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan sebagai salah satu institusi pemerintah yang mengatur dan mengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Solok Selatan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Pencapaian Target Pegawai**  
**Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan**  
**Tahun 2020-2021**

No	Indikator Kinerja	satuan	2020			2021		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Ketersediaan dokumen anggaran yang tepat waktu	Dokumen	4	4	100	4	4	100
2	Laporan keuangan daerah disahkan tepat waktu dan mendapatkan OPINI WTP	Opini BPK	WTP	WTP	100	WTP	WTP	100
3	Persentase BMD dan Asset Daerah yang terkelola dengan baik	persen	0	0	0	60,51%	54,19%	89,57%
4	Peningkatan penerimaan Pajak	(Rp.)	70,3 Milyar	76,8 Milyar	109,27	8 Milyar	9,25 Milyar	101

Daerah dan Retribusi Daerah								
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : LAKIP Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan Tahun 2020-2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data pencapaian pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan pada tahun 2021 bahwa kinerja pegawai masih belum stabil dapat dilihat pada realisasi indikator ketiga yaitu **Persentase BMD dan Asset Daerah yang terkelola dengan baik** hanya 54,19% sedangkan target indikator kinerjanya adalah 60,51%.

Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan dari tahun 2020 sampai tahun 2021 masih naik turun, ada yang mencapai target dan ada yang tidak mencapai target. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam penilaian pencapaian kinerja pegawai disebabkan adanya perbedaan antara target dan realisasi dalam data pencapaian target.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan. Diantaranya kurangnya penguasaan terhadap tugas yang telah diberikan pemimpin kepada pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas kerja yang dilakukan pegawai kurang berjalan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal dari apa yang telah ditentukan oleh organisasi.

**Tabel 1. 2**  
**Data Absen Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten**  
**Solok Selatan pada Bulan Januari – September 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan Tidak Hadir				Persentase (%)
		Alpha	Izin	Sakit	Cuti	
Januari	54	3	1	2	1	3,78 %
Februari	54	2	0	1	1	2,26 %
Maret	54	1	5	2	0	4,32 %
April	54	0	1	0	2	1,62 %
Mei	54	2	0	0	0	1,08 %
Juni	54	2	0	2	3	3,78 %
Juli	54	1	0	0	2	1,62 %
Agustus	54	2	1	0	5	4,32 %
September	54	1	1	1	0	1,62 %
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>24,4 %</b>

*Sumber : Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas pegawai izin, alpha, dan cuti yang dilakukan oleh pegawai yang cukup banyak, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut. Pada tabel bulan Januari dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 3 orang, izin 1 orang, sakit 2 orang, dan cuti 1 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada organisasi pada bulan Januari, karna 7 pegawai tidak dapat bekerja. Bulan Febuari dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 2 orang, izin tidak ada, sakit 1 orang, dan cuti 1 orang, 4 pegawai tidak dapat bekerja pada bulan Febuari.

Pada bulan Maret dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 1 orang, izin 5 orang, sakit 2 orang, 8 pegawai tidak dapat bekerja pada bulan Maret. Pada bulan April dapat dilihat tidak adanya pegawai yang alpha tanpa keterangan, izin 1 orang, sakit tidak ada, dan cuti 2 orang. Pada bulan Mei dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 2 orang, dan tidak ada yang izin, sakit, ataupun cuti. Pada bulan Juni dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 2 orang, izin tidak ada, sakit 2 orang, dan cuti 3 orang, Pada bulan Juli dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 1 orang, izin tidak ada, sakit tidak ada, dan cuti 2 orang. Pada bulan Agustus dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 2 orang, izin 1 orang, sakit tidak ada, dan cuti 5 orang, sehingga dapat mengganggu kinerja pada perusahaan pada bulan Agustus, karena 8 pegawai tidak dapat bekerja pada bulan Agustus. Pada bulan September dapat dilihat banyak nya pegawai yang alpha tanpa keterangan 1 orang, izin 1 orang, sakit 1 orang, dan tidak ada pegawai yang cuti.

Dengan keterangan dari absensi tersebut dapat terlihat banyaknya pegawai yang tidak dapat bekerja, sehingga dapat mengganggu kinerja dari organisasi tersebut, terlalu banyak nya pegawai yang tidak hadir dapat mengganggu produktifitas pegawai tersebut, produktifitas kerja pegawai akan hilang seiring banyak nya hari kerja yang terbuang saat pegawai tidak datang untuk bekerja. Pegawai yang tidak memiliki disiplin dalam bekerja yang baik, seperti alpha tanpa keterangan, akan membuang waktu kerja nya sendiri, sehingga harus mengejar target nya di lain hari, dengan begitu kerja yang di

lakukan pegawai akan susah dan dikejar waktu. Maka dengan begitu faktor apa yang menjadi alasan si pegawai sering alpha dalam bekerja. Apakah dengan faktor kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik pegawai sehingga pegawai bekerja tidak nyaman ataupun jam kerja yang di berlakukan di organisasi sangat tinggi, sehingga membuat para organisasi jenuh dalam pekerjaannya, atau ada faktor keluarga yang melatarbelakangi pekerja sehingga mengakibatkan alpha tanpa keterangan yang terlihat dari data tabel absensi.

Kepuasan kerja dapat terjadi dengan adanya kenyamanan pegawai dalam bekerja dengan beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan pegawai, lingkungan kerja dan adanya feedback dari perusahaan atas tercapainya sebuah target dari organisasi, baik itu seperti acara kebersamaan keluarga antar pegawai, ataupun seperti bonus dalam bentuk apapun, sehingga bisa menimbulkan kepuasan si pegawai dalam bekerja di organisasi. Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang mengalami kurang nyaman nya dalam bekerja, terlalu tinggi nya jam kerja yang di berlakukan, cakupan wilayah dalam bekerja yang sangat luas dalam waktu yang tidak cukup bagi pegawai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, motivasi atau dorongan untuk bekerja tidak ada sehingga para pegawai banyak lalai dalam bekerja dan butuh istirahat dengan mengambil cuti dan ada juga yang alpha tanpa pemeritahuan terlebih dahulu.

Permasalahan yang terjadi di kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, dimana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan

yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Pimpinan yang ada di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan masih kurang maksimal karena jaranganya pimpinan memberi inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan kerja yang diberikan pimpinan juga kurang maksimal sehingga pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta juga kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya.

Selain itu di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Kurangnya motivasi kerja dari atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai selalu menurun. Selain itu, lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi pegawai, terlihat pada fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperlukan. Akibat dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggungjawab atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja karyawan yang ada di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini di akibatkan karena pimpinan sering kali memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan, dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, para pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan sering kali pulang terlebih dahulu, melakukan pekerjaan lain diluar dari rencana ataupun tugas pokok pekerjaan mereka sehingga membuat kinerja para karyawan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan menjadi kurang baik padahal biaya yang berupa gaji yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh **(Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020)** pada pegawai Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang, dimana temuannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Selain itu, dalam penelitian **(Ekhsan, 2019)** pada *PT.*

*Syncrum Logistics*, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (**Lantara, 2019**) pada *PT. Indonesian Tourism Development Corporation (ITDC)* menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian sebelumnya, dapat dilihat bahwa motivasi kerja dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja pegawai karena motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (**Mira et al., 2019**) pada pegawai *Saudi Port Authority*, ditemukan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (**Riyanto et al., 2021**) pada *Information Technology (IT) Company* di Jakarta dan Bandung, mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan paparan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan**

**Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan”**. Alasan penulis memilih judul ini dikarenakan menurut pandangan peneliti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat menjadi tolak ukur untuk mengetahui kinerja pegawai dan kontribusinya pada organisasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai merupakan harapan yang sangat penting bagi organisasi dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kinerja organisasi terganggu akibat banyaknya pegawai yang izin, alpha dan cuti.
2. Kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam bekerja.
3. Para pegawai banyak lalai dalam bekerja banyak mengambil cuti dan ada juga yang alpha tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.
4. Pimpinan yang masih kurang maksimal dalam memberikan inisiatif berupa arahan dan bimbingan kepada pegawai sehingga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.
5. Hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawai.
6. Rendahnya motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang belum optimal yang mengakibatkan pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja.

7. Kurangnya penghargaan khusus yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi mengakibatkan pegawai menjadi kurang puas dalam bekerja.
8. Lingkungan kerja yang kurang nyaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Adanya penurunan kinerja pegawai karena tekanan kerja yang tinggi.
10. Masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas.
11. Adanya penundaan pekerjaan oleh pegawai yang mengakibatkan terjadinya ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
12. Kurangnya kepuasan kerja pegawai sehingga mengakibatkan pegawai lalai dalam menyelesaikan tugasnya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memfokuskan penelitian terhadap masalah yang akan diteliti, sehingga lebih bermanfaat. Maka penelitian yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan, pembahasannya dibatasi pada faktor gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan

dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Bagi organisasi

Sebagai pertimbangan dalam mengambil atau menentukan kebijakan dalam usaha meningkatkan dan mengelola sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan dapat mendorong timbulnya minat peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang memiliki minat pada bidang penelitian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.