

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber

daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai.

Menurut **(Silfiana, 2021)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **(Arifin et al., 2021)** kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Umar & Norawati, 2022) *states that performance is a description of the level of achievement of implementing an activity program or policy in realizing an organization's goals, objectives, vision and mission as outlined through an organization's strategic planning*

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. pegawai yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan pegawai tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Pegawai ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, pegawai yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.

Dalam lingkup Instansi pemerintahan memerlukan peran dari sumber daya manusia yang mana peran ini sangat penting untuk membantu keberhasilan dari suatu Instansi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sekumpulan pegawai yang ikut berkontribusi untuk tujuan visi dan misi. Untuk dapat dapat mencapai keberhasilan tentunya harus memperhatikan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Sebab, kinerja yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi. Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki

tugas sebagai abdi negara yang menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat secara adil dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara urusan pemerintahan umum. Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2019)**. Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang berperan sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu organisasi. Selain mesin atau alat-alat lainnya, karena karyawan yang langsung bersentuhan dengan pekerjaan masing- masing agar dapat untuk memberikan produktivitas sesuai dengan keinginan yang diharapkan. Untuk itu kinerja karyawan harus selalu diperhatikan dengan memperbaiki keburukan atau kebiasaan-kebiasaan yang kurang mendukung dalam pencapaian kinerja.

Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi **(Sutrisno, 2020)**. Sedangkan menurut **(Moeheriono, 2020)** kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan/pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Tabel 1.1
Indikator Kinerja Utama Pada Kantor Wali Kota Bukittinggi
Tahun 2022 dan 2023

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	
			2022	2023
1	Meningkatkan pengelolaan penempatan aparatur sesuai kompetensi	100%	75%	80%
2	Meningkatnya disiplin pegawai	100%	83%	87%
3	Meningkatnya kapasitas ASN yang memenuhi standar kompetensi	100%	79%	74%

4	Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pelayanan kepegawaian	100%	85%	88%
---	---	------	-----	-----

Sumber : Kantor wali kota bukittinggi,2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 macam sasaran strategis dan 4 indikator kinerja Kantor Wali Kota Bukittinggi tahun 2022 dan 2023, dari data tersebut dapat dilihat bahwa realisasi tahun 2022 dan 2023 indikator kinerja utama belum mencapai target. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja melalui Kepuas kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Menurut **(Nurhayati, 2021)** Gaya Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, Gaya Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam arti yang lebih luas, Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok, Gaya Kepemimpinan apat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Apabila Gaya Kepemimpinan dibarasi oleh tata aturan borakrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu. Hal tersebut dinamakan manajemen. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan

keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan-aturan baru.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin Kerja. Menurut **(Rivai, 2020)** disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk menaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau Perusahaan atau Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut **(Harefa Darmawan, 2020)** mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan atau Instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan ataupun budaya organisasi yang mendukung tegaknya disiplin, diciptakan komitmen organisasi yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut **(Sunyoto, 2022)** Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan yang telah ia kerjakan.

merupakan keseluruhan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini sesuai dengan pernyataan (Yukl, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya. Sedangkan (Harahap & Khair, 2022) Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan produktif dalam bekerja dan perusahaan dapat memenuhi harapannya. Jika manajer dan karyawan tidak saling mendukung dan peduli, pekerjaan akan kacau, masalah akan muncul, dan otomatis karyawan akan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALIKOTA BUKITTINGGI**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah pada Kantor Walikota Bukittinggi.
2. Masih kurangnya lingkungan yang memadai pada Kantor Walikota Bukittinggi.
3. Adanya keterlambatan tepat waktu pada Kantor Walikota Bukittinggi.

4. Terdapatnya pegawai yang absen pada Kantor Walikota Bukittinggi.
5. Kualitas lingkungan kerja yang belum mampu menciptakan peningkatan kinerja pada Kantor Walikota Bukittinggi.
6. Adanya kekurangan motivasi kerja yang terdapat pada Kantor Walikota Bukittinggi.
7. Kurangnya keprofesionalan seorang pegawai dalam menanggapi atau mengkritik suatu masalah atau konflik dalam organisasi.
8. Disiplin pegawai yang masih kurang pada Kantor Walikota Bukittinggi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sasarannya. Adapun masalah yang penulis bahas dalam penelitian ini hanya terbatas mengenai masalah faktor yang diduga mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka akan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Walikota Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Walikota Bukittinggi?

3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Bukittinggi?
7. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Walikota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Walikota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Bukittinggi.

6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Walikota Bukittinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas

Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

2. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam kajian tentang kepuasan kerja, motivasi serta sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang pada Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca nya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.