

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi dalam sebuah organisasi. Fungsi dalam sebuah organisasi dipegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi dengan baik pula. Fungsi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. 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. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut **Mangkunegara (2016:71)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi ukuran perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya dampak kinerja yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam

penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut **Wibowo (2016:87)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Selain itu menurut **Wirawan (2016:121)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan dan *punishment*. Faktor-faktor ini menjadi acuan untuk perusahaan melakukan pengambilan keputusan. Dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pimpinan perusahaan akan dapat memutuskan sesuatu.

Menurut **Wibowo (2016:167)** kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi di mana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain itu juga membuat semangat kerja karyawan yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat menentukan hasil kerja yang di harapkan oleh perusahaan.

Hal yang penting dalam gaya kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan pada tipe-tipe di antaranya otokratis, militeristik, paternalistis dan demokratis. Tipe pemimpin otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. Tipe pemimpin militeristik bertindak dalam penggerakan

bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin paternalistik jarang memberi kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya. Tipe pemimpin demokratis selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut **Hasibuan (2016:142)** *Reward* adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. *Reward* merupakan komponen penting bagi karyawan untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya *Reward* yang sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal. *Reward* yang diberikan harus adil sehingga pada akhirnya tidak ada kecemburuan sosial di antara karyawan perusahaan. Jika perusahaan telah melakukan sistem *reward* yang adil maka akan meningkatkan motivasi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal.

Hal yang penting dalam *reward* salah satunya indikator yang menjadi ukuran penilaian. Indikator *reward* yaitu insentif, bonus, penghargaan secara formal dari pimpinan, pujian dan promosi jabatan. Insentif bentuk *reward* yang diberikan berupa pencapaian target dalam hitungan periode tertentu. Bonus bentuk *reward* yang diberikan berupa pencapaian target dalam hitungan bulan tertentu. Penghargaan secara formal dari pimpinan bentuk *reward* yang diberikan atas tanggung jawab atas pekerjaan berupa *event*. Pujian bentuk *reward* yang diberikan atas hasil kerja maksimal yang diberikan. Promosi jabatan bentuk *reward* yang diberikan dari prestasi kerja yang optimal.

Priansa (2016:43) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam menyikapi hasil kerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja karyawan sangat menentukan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal-hal yang penting dalam motivasi kerja karyawan yaitu adanya hubungan baik dengan atasan, lingkungan kerja yang kondusif, adanya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya tunjangan dari perusahaan. Kemudian dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Bila pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas pokok BAKEUDA adalah melaksanakan penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati, untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitasnya sumber

daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi dapat diukur berdasarkan produktivitas karyawan. Dengan diberikan target kepada pegawai pemungut PBB maka dapat dinilai keseriusan pegawai dalam bekerja mencapai target yang diberikan. Berikut target dan realisasi pemungutan PBB di Kabupaten Solok dari tahun 2016 sampai 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi pemungutan PBB di Kabupaten Solok
tahun 2016 sampai 2020

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase Pencapaian
2016	2.426.554.011	1.429.578.475	58,91%
2017	2.424.867.536	1.461.892.427	60,29%
2018	2.423.178.412	1.727.153.000	71,28%
2019	2.443.126.376	1.613.059.690	66,02%
2020	2.443.126.376	1.746.056.316	71,47%

(Sumber : Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok)

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan pemungutan PBB di Kabupaten Solok pada tahun 2016 target Rp 2.426.554.011, realisasi Rp 1.429.578.475 dengan persentase 58,91%. Pada tahun 2017 target Rp 2.424.867.536, realisasi Rp 1.461.892.427 dengan persentase 60,29%. Pada tahun 2018 target Rp 2.423.178.412, realisasi Rp 1.727.153.000 dengan persentase 71,28%. Pada tahun 2019 target Rp. 2.443.126.376, realisasi Rp 1.613.059.690 dengan persentase 66,02%. Pada tahun 2020 target Rp 2.443.126.376, realisasi Rp 1.746.056.316 dengan persentase 71,47%. Dari data tersebut terlihat target yang ditetapkan oleh instansi kepada pegawai tidak tercapai setiap tahunnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja Petugas Pemungut PBB di Kabupaten Solok belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, *reward* dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Jayanti (2019)** gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Areros (2019)** *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang : **“Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Pemungut PBB Di Kabupaten Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku sehingga karyawan tidak maksimal mengatualisasi dirinya dalam bekerja.
2. *Reward* yang diberikan masih jauh dari harapan karyawan.
3. *Reward* yang diberikan belum mampu membuat karyawan semangat dalam bekerja.
4. *Punishment* yang diberikan membuat karyawan kehilangan semangat dalam bekerja.
5. *Punishment* yang diberikan membuat psikologi karyawan terganggu dan tidak fokus dalam bekerja.
6. Komitmen Organisasi yang tidak berjalan dengan semestinya.
7. Kepuasan kerja yang belum maksimal di rasakan oleh karyawan.
8. Motivasi kerja yang tergolong rendah.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan semestinya.
10. Karakteristik individu yang bermacam ragam.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X_1), *Reward* (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja (Y) sebagai variabel terikat pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok ?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok.

2. Pengaruh *reward* terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, *reward* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja petugas pemungut PBB di Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Solok dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
4. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.