

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi 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 (**Batjo, 2018**).

Berbicara tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Saat ini Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan organisasi yang bersangkutan

secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika **(Suryani, 2020)**.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap organisasi pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi. Adanya pegawai yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja organisasi meningkat. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh keterlibatan kerja pegawai.

Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan 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 (**Richard, 2017**).

Hal yang di penting dalam Kinerja Karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal 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. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Sijunjung adalah salah satu kabupaten di provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini adalah Muaro Sijunjung. Sebelum tahun 2004, kabupaten Sijunjung merupakan kabupaten terluas ketiga di Sumatra Barat dengan nama Kabupaten Sawahlunto Sijunjung. Sebagai salah satu Kabupaten yang berkembang maka diperlukan orang-orang atau SDM yang berkompeten. Kabupaten ini akan mampu memperlihatkan existensinya ketika SDMnya

berkualitas. SDM yang berkualitas akan mampu menunjang hasil kerja yang diharapkan oleh orang banyak. Pada aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Sijunjung berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar di antaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai. Observasi dilakukan pada Dinas Petanian Kab. Sijunjung memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja pegawai. Observasi ini dilakukan karena tidak ada data sekunder sasaran kinerja pegawai (SKP) yang menjadi penilaian kinerja yang didapatkan. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan dengan Kab. Sijunjung adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pertanyaan Penilaian Kinerja Pegawai THL
Kab. Sijunjung

No.	Pertanyaan	Tahun	Target	Pencapaian
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100 %	98 %
		2020	100 %	87 %
		2021	100 %	85 %
2.	Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100 %	79 %
		2020	100 %	81 %
		2021	100 %	84 %
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100 %	87 %
		2020	100 %	97 %
		2021	100 %	97 %
4.	Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100 %	78 %
		2020	100 %	79 %
		2021	100 %	86 %
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	2019	100 %	85 %
		2020	100 %	86 %
		2021	100 %	76 %

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan kinerja pada “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat” dijawab baik.

Kepemimpinan merupakan sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana 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 (**Ajabar, 2020**).

Hal yang di penting dalam Gaya Kepemimpinan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan pada tipe-tipe diantaranya Otokratis, Militeris, Paternalistis dan Demokratis. Tipe pemimpin Otokratis mengutamakan tujuan pribadi dibanding tujuan organisasi. Tipe pemimpin Militeris bertindak dalam penggerakan

bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah. Tipe pemimpin Paternalistis 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. Pemimpin yang baik merupakan komunikator yang handal, sebagian besar waktu terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah komunikasi, baik internal maupun eksternal. Kemudian pemimpin tidak berada pada situasi yang kosong ataupun longgar. Apa yang efektif dilakukan oleh pemimpin dalam satu situasi tidak akan selalu efektif dalam situasi yang lain (**Ajabar, 2020**).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal (**Simamora, 2017**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Audina, 2019**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Jamaludin, 2017**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh (**Hamid, 2017**) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen

Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi di antaranya kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup di suatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang pegawai serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insentif dan tunjangan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai THL Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Kabupaten Sijunjung.**

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja pegawai pegawai Kabupaten Sijunjung relatif belum optimal
2. Motivasi yang tergolong rendah pada pegawai Kabupaten Sijunjung.
3. Pengetahuan yang tergolong rendah pada pegawai Kabupaten Sijunjung.
4. Motivasi kerja yang masih rendah.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
6. Kompetensi yang tergolong rendah pada pegawai Kabupaten Sijunjung.
7. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Kabupaten Sijunjung masih kurang maksimal.
8. *Training* yang didapatkan karyawan belum maksimal.
9. Kompetensi yang dimiliki karyawan tergolong rendah.

10. Disiplin Kerja yang yang tidak berjalan dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel yang terikat serta kepemimpinan variabel intervening pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepemimpinan pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepemimpinan pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung melalui kepemimpinan ?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung melalui kepemimpinan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Pengaruh kompetensi terhadap kepemimpinan pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepemimpinan pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.
5. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung.
6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung melalui kepemimpinan.
7. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai THL Kabupaten Sijunjung melalui kepemimpinan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kabupaten Sijunjung
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan Kabupaten Sijunjung dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.
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 serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, 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 berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.