

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan ini mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan dan tugas pembantuan bidang Pemberdayaan masyarakat dan nagari, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana. Dinas dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud diatas mempunyai fungsi: a. Perumusan kebijakan teknis bidang Pemberdayaan Masyarakat dan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pemberdayaan Masyarakat dan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana; c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya; d. Pelaksanaan administrasi dinas; e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan petunjuk dan arahan. Menurut peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 49 tahun 26 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok, fungsi, tata kerja, dan uraian tugas jabatan struktural Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di bawah tanggung jawab Bupati Pesisir Selatan melalui Sektretaris Daerah, yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas (esselon II).

Dalam suatu perusahaan hubungan antara pemimpin dengan karyawan harus terjalin baik, oleh karena itu sangat diperlukan gaya kepemimpinan yang bagus agar menjalin komunikasi yg baik dengan pegawai sehingga semua aspek

sumber daya manusia yg ada diperusahaan tersebut berkualitas. Dan dari sumber daya manusia yang berkualitas akan menciptakan prestasi kerja pegawai yg memuaskan sehingga memudahkan perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Beberapa fenomena yang terjadi sebagai permasalahan prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan. Permasalahan yang terjadi yaitu Kualitas SDM didalam instansi ini tidak semuanya memenuhi karakteristik pegawai atau sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan sesuai standart. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa tersebut.

Terkadang ada beberapa SDM atau pegawai tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dikarenakan adanya ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut dan nantinya berpengaruh pada kinerja atau prestasi pegawai pada instansi tersebut. Oleh sebab itu, instansi harus memberikan arahan atau pelatihan agar pegawai atau SDM yang ada pada instansi tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan prestasi pegawai instansi dinas tersebut. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya atau bawahannya serta mengordinasikan tujuan pegawai atau bawahannya dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa**  
**Kabupaten Pesisir Selatan**  
 Periode Januari – Desember 2020

No	Bulan	Hadir tepat waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
1	Januari	40	5	-	-	-
2	Februari	35	7	1	2	-
3	Maret	42	3	-	-	-
4	April	45	-	-	-	-
5	Mei	30	11	2	-	2
6	Juni	40	4	-	-	1
7	Juli	42	-	1	2	-
8	Agustus	40	2	-	2	1
9	September	38	4	2	-	1
10	Oktober	37	3	1	3	1
11	November	40	5	-	-	-
12	Desember	42	1	-	-	2
Total		471	45	7	9	8

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan

Dari tabel 1.1 diatas dbisa disimpulkan bahawa adanya indikasi pertumbuhan dan penurunan pegawai yang izin, sakit, cuti dan terlambat tiap bulannya. Dimana pada awal tahun bulan Januari 2020 jumlah pegawai yang terlambat yaitu 5 orang dan pada bulan berikutnya mengalami kenaikan jumlah pegawai yang terlambat sejumlah 7 pegawai, dan puncaknya pada bulan Mei jumlah pegawai terlambat paling banyak ditahun 2020 ini yaitu sebanyak 11

pegawai. Lalu dari bulan Juni hingga Desember terjadi penurunan jumlah pegawai yang terlambat dan jumlahnya tidak sebanyak bulan Mei. Jumlah pegawai yang Alpha setiap bulannya tidak terlalu banyak dan ada di beberapa bulan tidak ada pegawai . yang tidak hadir tanpa keterangan. Pegawai yang Izin hanya terjadi pada bulan Februari, Juli, Agustus, dan Oktober saja. Jumlah pegawai sakit yang paling banyak yaitu di bulan Mei dan Desember saja, itupun hanya berjumlah 2 orang pegawai saja. Dari hasil data absensi atau kehadiran pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan tersebut, data yang paling banyak yaitu data keterlambatan pegawai pada periode Januari- Desember tahun 2020.

Dari data tersebut membuat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan harus memberikan motivasi dan inovasi kepada pegawai agar menciptakan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas dan memberikan prestasi kepada perusahaan. Dengan adanya perhatian dari Pemimpin atau Perusahaan kepada pegawai berupa motivasi, inovasi, pelatihan dan tindakan yang tegas guna meminimalisir jumlah pegawai yang terlambat, alpha, sakit maupun izin. Selain itu juga meningkatkan loyalitas dan prestasi kerja pegawainya.

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber manusia memiliki peran penting di perusahaan tersebut agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah direncanakan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan kinerja yang baik. Agar rencana berjalan dengan lancar, dalam perusahaan

atau organisasi tersebut juga memerlukan Gaya Kepemimpinan yang baik agar menghasilkan Kualitas SDM yang bagus agar bisa menciptakan kinerja dan prestasi yang bagus untuk perusahaan.

Menurut Rosento (2020) Prestasi kerja atau kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Dr. Harun Samsudin, S.Pd. (2018) Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bahwa hanya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Selanjutnya Sutrisno sumber daya manusia diartikan sebagai “sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi”.

Menurut Fallis (2020) Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Sunarsi (2018) Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara *gaya kepemimpinan* dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Nur & Nonci (2019) Hasil pengujian terhadap variabel *gaya kepemimpinan* menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar  $-0,933 < t\text{-tabel } 1,68$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,356 > 0,05$ . Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian terhadap variabel sumber daya manusia menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar  $3,785 > t\text{-tabel } 1,68$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Dari penelitian ini dilakukan oleh Yohana (2019) Hasil Pengujian terhadap variabel *kualitas sumber daya manusia* menunjukkan bahwa Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Badung.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Leuhery (2018) Hasil Pengujian terhadap variabel *kualitas sumber daya manusia* menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dengan indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki, pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi, pegawai memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan teknologi, pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, berpengaruh signifikan positif terhadap

prestasi kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. Hipotesis diterima.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Aldi & Susanti (2019) Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa dari *prestasi kerja karyawan* yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 1,4%, sedangkan sisanya 98,6% diduga dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Simamora (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan serta *prestasi kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Pematangsiantar.

Dari penelitian ini dilakukan oleh R Paramourine (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang artinya komitmen yang diberikan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Dari penelitian ini dilakukan oleh Villela (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Loyalitas karyawan* Cabang Reguler Mandiri Area Lampung memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap mutu pelayanan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, kualitas sdm, loyalitas pegawai dan prestasi pegawai. Untuk itu penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM Terhadap Prestasi Pegawai Melalui Loyalitas Pegawai Sebagai**

## **Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan” .**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan yang belum tegas dalam mengambil keputusan.
2. Kualitas SDM yang masih dibawah standart.
3. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap sikap pegawai yang kurang patuh.
4. Kurangnya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing pegawai.
5. Masih rendahnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan.
6. Kurangnya peningkatan prestasi kerja pegawai.
7. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
8. Masih kurangnya pengembangan diri pegawai sehingga kualitas sdm menurun.
9. Masih lemahnya peraturan yang diberikan oleh pemimpin pada perusahaan.
10. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk menghindari pembahasan yang luas dan tidak menyimpang. Dengan demikian penulis membatasi masalah



hanya tentang variabel yang diangkat tentang “pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas SDM terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variable intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan“.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Bagaimana pengaruh loyalitas pegawai terhadap prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

## **1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap loyalitas pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh loyalitas pegawai terhadap prestasi pegawai pada Kantor Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kualitas SDM terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk berfikir ilmiah serta mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang telah peneliti dapatkan dari aktivitas perkuliahan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sdm terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sdm terhadap prestasi pegawai melalui loyalitas pegawai sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Pesisir Selatan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya ilmu sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan topik ini.