

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah.**

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia yang menggerakkan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri dalam memproduksi barang.

Sumber daya manusia dalam sebuah industri atau perusahaan akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam menangani tugasnya dengan sebaik mungkin. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam kinerja para pegawai.

Hal ini di latar belakang oleh pemikiran bahwa BPS sebagai sebuah organisasi dalam upaya mewujudkan apa yang menjadi visi dan misinya di tengah-tengah masyarakat memerlukan sebuah proses manajemen yang berkaitan dengan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*). Dalam proses ini, sumber daya manusia sangat menentukan dan memegang peranan penting.

Menurut **Kasmir (2016:182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja **Arianty, et al.,(2016)**.Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja pegawai dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan pegawai dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai menurut **Payaman J Simanjuntak (2016)**

#### 1. Faktor Individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

#### 2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian,

penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengoragnisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasarn tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

### 3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemamouan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut **Harahap & Amalia, (2017)** menyatakan bahwa Mutasi Pimpinan melihat kualitas hubungan antara pimpinan dan bawahan yang berada dalam kualitas Mutasi Pimpinan tinggi sampai dengan kualitas Mutasi Pimpinan rendah. Hubungan antara pimpinan dan bawahan memiliki kualitas yang berbeda,kualitas ini lah yang nanti nya akan membentuk In Group dan Out Group, bawahan yang menjadi anggota In Group akan di berikan tanggung jawab penghargaan dan perhatian yang lebih banyak dari pada anggota Out Group, begitu pun sebaliknya sebagai anggota Out Group pastinya akan mempunyai hubungan yang lebih formal dengan pimpinan atau atasan , dikarenakan hal ini lah perbedaan antara In Group dan Out Group akan menentukan kualitas Mutasi Pimpinan dalam sebuah instansi **Indah mayangsari, (2019)**

Menurut **Dennis (2016)** dalam **Maharani dan Edlyn (2019:141)** *Servant leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan bagi para pengikutnya.

Menurut **Hasibuan, (2016)** “Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bila mana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Abiya rahma 2019)** Mutasi Pimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai, karena Mutasi Pimpinan yang berkualitas tinggi pegawai akan meningkatkan kepuasan yang lebih besar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Andreani, (2020)** menemukan ada hubungan yang signifikan antara *servant leadership* terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan.

Dalam penelitian **Ilahi, Mukzam, & Prasetya, (2017)** menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengawasan (z) memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (y)

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Pasaman Barat adalah Lembaga Pemerintah Non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. tugas dari BPS ini adalah Melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

Dibawah ini adalah laporan akuntabilitas yang terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**

**LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA PADA KANTOR BADAN  
PUSAT STATISTIK PASAMAN BARAT TAHUN 2019**

| NO | TUJUAN   | INDIKATOR  | SATUAN   | CAPAIN<br>KINERJA<br>TAHUN 2019 |
|----|----------|--|----------|---------------------------------|
| 1  | Tujuan 1 | Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data statistik  | Persen   | 100,00                          |
| 2  | Tujuan 2 | Persentase kepuasan konsumen terhadap pelayanan data BPS             | Persen   | 101,01                          |
| 3  | Tujuan 3 | Jumlah metadata kegiatan statistik sektoral dan khusus yang dihimpun | Metadata | 116,67                          |
| 4  | Tujuan 4 | Hasil penilaian SAKIP oleh Inspektorat                               | Poin     | 103,31                          |

|                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| Rata-rata Capaian Kinerja Tujuan | 105,25 |
|----------------------------------|--------|

**Sumber: Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat**

Hasil evaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi BPS Kabupaten Pasaman Barat terkait dengan visi-nya, menyimpulkan bahwa secara umum realisasi pencapaian kinerja BPS Kabupaten Pasaman Barat menunjukkan tingkat keberhasilan yang baik. Kesimpulan ini tercermin dari angka Rata-rata Pencapaian Kinerja Tujuan sebesar 105,25 persen. Tingkat pencapaian kinerja tersebut memberi arti bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan BPS Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2019 telah berjalan sesuai dengan program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rencana strategis, dan sekaligus telah mampu melaksanakan Misi BPS dengan baik.

Berdasarkan uraian berikut yang telah dipaparkan maka penulis sangat tertarik untuk mengetahui **“Pengaruh Mutasi Pimpinan Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut :

1. Pimpinan belum menunjang kinerja pegawai secara optimal
2. *Servant Leadership* masih rendah.
3. Kinerja pegawai masih kurang optimal

4. Tujuan dan kemampuan belum optimal
5. Sanksi Hukum yang diberikan kepada pegawai masih rendah
6. Kurangnya Pengawasan Pimpinan terhadap pegawai
7. Kepemimpinan belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan

### **1.3 Batasan Masalah.**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang Variabel bebas Mutasi Pimpinan, *Servant Leadership*. Variabel intervening Pengawasan. Variabel terikat Kinerja pegawai. (studi kasus pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat)

### **1.4 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh mutasi pimpinan terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
2. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
3. Bagaimana pengaruh mutasi pimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
4. Bagaimana pengaruh *servant leadership* terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?

5. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
6. Bagaimana pengaruh mutasi pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan sebagai variable intervening pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
7. Bagaimana pengaruh *servant leardeship* terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?

### **1.5 Tujuan Penelitian.**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi pimpinan terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
2. Untuk mengetahui pengaruh *servant leardeship* terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi pimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
4. Untuk mengetahui pengaruh *servant leardeship* terhadap pengawasan pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
5. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?



6. Untuk mengetahui pengaruh mutasi pimpinan terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan sebagai *variable intervening* pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?
7. Untuk mengetahui pengaruh *servant leardeship* terhadap kinerja pegawai melalui pengawasan sebagai variabel *intervening* pada Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat?

### **1.6 Manfaat Penelitian.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Objek yang diteliti/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, masukan, dan gambaran dalam mengambil keputusan untuk masa yang akan datang, khususnya dalam hal kinerja pegawai, mutasi pimpinan, *servant leardeship* dan pengawasan di Kantor Badan Pusat Statistik Pasaman Barat.

2. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen sumber daya manusia dengan sumber informasi yang ada, dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan dan juga sebagai rujukan dalam upaya pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam disiplin kerja

3. Peneliti

Sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, juga sebagai implementasi ilmu tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah didapatkan selama menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia

“YPTK” Padang. Yang hasilnya diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman sebagai bekal dalam menerapkan ilmu di dalam dunia nyata. Dan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.