

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja menurut **Italiani (2013)**, adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, incaran atau sasaran atau patokan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sebuah perusahaan yang ingin berhasil, memerlukan karyawan yang melakukan pekerjaan lebih dari pekerjaan itu sendiri, dan memiliki performa diluar ekspetasi. Untuk mecapai tujuan tersebut, perusahaan harus memperbaiki karakteristik pekerjaan dalam perusahaan agar dapat sesuai dengan memenuhi kepentingan karyawan sehingga dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan tersebut

Kinerja menurut **kadra (2014)**, pengertiannya adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, incaran atau sasaran atau patokan yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. *According to Kasim (2015) several factors that influence performance include work discipline, leadership, training and motivation. Elqadri (2015) argues that motivation and work discipline are factors that influence employee productivity. Jeffrey (2017) states that work discipline, achievement needs*

in work motivation and career can affect employee performance. Based on several phenomena in West Sumatra BPMP shows that employee performance is determined by transformational leadership, work discipline, and employee work motivation. and conducted a study on the effect of path-goal leadership styles on levels of employee commitment in construction entities in China. The study established a strong association between supportive and achievement-oriented leadership style, and effective and continuing commitment.

Dinas kantor bupati kabupaten pesisir selatan merupakan dinas pendidikan yang beralamat di jalan Imam Bonjol, Painan, Iv Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat. Demikian kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan daerah dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi, yaitu penyerahan urusan pemerintahan oleh pemerintah pusat kepada daerah sesuai asas otonomi. kantor bupati kabupaten pesisir selatan memiliki karyawan sebanyak 100 orang. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara peneliti didapatkan data absensi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Absen Karyawan kantor bupati kabupaten pesisir selatan

Periode januari 2019 s/d April 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Hadir	Alpha	Sakit	Izin
Januari	100	83	6	6	5
Februari	100	85	5	4	6
Maret	100	78	8	6	8
April	100	83	6	6	5

Sumber : wawancara staff kantor bupati kabupaten pesisir selatan

Dari table 1.1 terlihat bahwa dalam bulan januari ada enam orang karyawan alpha, enam sakit, dan lima izin, maka karyawan yang hadir 83 orang. Sedangkan pada bulan februari terjadi kenaikan kehadiran yaitu 85 orang, lima orang alpha, empat orang sakit, enam orang izin. Pada bulan Maret, karyawan yang alpha delapan orang, enam sakit, dan delapan izin, dan 78 hadir. Pada bulan april, karyawan yang hadir ada 83 orang, enam alpha, enam sakit, dan lima izin. Sehingga rentang pada waktu januari 2019 s/d april 2019 karyawan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan kurang disiplin terhadap kehadiran kerja. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap tujuan pencapaian organisasi. Hal tersebut menyatakan bahwa memiliki kinerja yang harus didukung oleh prestasi kerja karyawan, harus dilihat pula dengan sikap karyawan yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa memiliki keinginan untuk membantu rekan

kerja yang memiliki beban kerja yang berlebih serta cenderung untuk bekerja secara individual dan ini dapat dipicu dari perbedaan masing-masing individu.

Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat menentukan arah kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya di dalam organisasi. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Sehingga pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan dalam proses manajerial yang ditampilkan secara konsisten atau yang disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku khas yang dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin, gaya ini ditandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan terbatasnya peran serta pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya **Prasetyo (2018)**.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang ada pada perusahaan yang berharga dan merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam melakukan kinerja yang baik untuk perusahaan apabila tidak ada sumber daya manusia yang baik dan kompeten pada suatu perusahaan maka dalam perusahaan akan mengalami ketertinggalan diantara perusahaan lain yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan salah satunya adalah dengan menumbuhkan Gaya Kepemimpinan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja,

kompetensi kerja peranan yang penting untuk perusahaan produktivitas Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum **Busro (2018)**.

Menurut **Indira (2017)**, Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada negosiasi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi incaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. **Wirjana dan Susilo, (2015)** Gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan pada kekayaan konseptual, melalui karisma, konsideran individual dan stimulasi intelektual, diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan. Dalam konteks kepemimpinan, mempunyai kerja yang penting bagi seseorang untuk dapat menanamkan pengaruhnya terhadap orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Wahyudi (2017)** Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh **Johanes (2016)** hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Happy (2019)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian terdahulu oleh **Indira (2017)** yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa"**Wirjana dan Susilo, (2015)** yang berjudul " pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan"pada penelitian Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan **Shodiyah (2017)**.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dalam penelitian diatas, maka penulis akan dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter yaitu segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin.
2. Perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang memprihatinkan.

3. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja.
4. Kurangnya motivasi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan.
5. Sebagian besar karyawan tidak menyukai gaya pemimpin yang otoriter sehingga kompetensi kerja karyawan tidak dapat dikeluarkan dengan maksimal.
6. Peraturan yang telah disepakati dan ditetapkan bersama pimpinan sering dilanggar oleh karyawan kerja bahkan pimpinan itu sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pada masalah yang akan dibahas, penulis memberikan batasan-batasan dan ruang lingkup, sehingga masalah yang dibahas lebih jelas dan terarah, dan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Dengan pertimbangan kepentingan peneliti, keterbatasan kemampuan dan waktu peneliti serta untuk menghindari kesalahan persepsi, pemahaman, penelitian dan permasalahan yang diteliti tidak melebar, maka peneliti memberikan batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini mencakup pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada Kantor Bupati Pesisir Selatan tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan bukti empiris mengenai :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapamanfaat adalah, sebagaiberikut :

1. Bagi penulis

Sebagai sarana belajar dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya dalam menganalisa bagaimana pengaruh bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati kabupaten Pesisir Selatan tahun 2019.

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai suatu bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Bupati kabupaten Pesisir Selatan dengan mengetahui bagaimana pengaruh bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, agar supaya bupati serta jajaran dapat mengevaluasi kinerja masing-masing.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi serta bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian-penelitian selanjutnya yang lebih spesifik dengan variabel-variabel yang berbeda, sehingga diperoleh pemahaman baru yang lebih baik dan luas bagi mahasiswa/wi juga menyediakan bukti empiris pengaruh bagaimana pengaruh bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bupati kabupatenPesisir Selatan.

