

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015:3).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Pegawai merupakan faktor penting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari pada individu pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai hambatan pasti akan ditemui oleh para individu pegawai untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: aktivitas kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi, dan masih banyak lainnya

Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (**Ravianto, 2014:11**).

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah orang atau seseorang yang memiliki kemampuan dan kelebihan untuk mengarahkan, membina, mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi jalannya suatu organisasi untuk melakukan aktivitas demi mencapai tujuan organisasi. Jadi pemimpin lebih menekankan pada pribadi atau orangnya, sehingga sebutan pemimpin ditujukan kepada manusianya (**Tanjung, 2018**). Pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor penting karena memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi setiap keputusan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (**Astarina, 2018**). Sedangkan menurut (**Bagus & Astika, 2015**) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima pengelola anggaran dalam bentuk finansial dan non finansial.

Kompensasi inilah yang akan digunakan para pegawai untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Kedisiplinan adalah melakukan apa yang telah disetujui bersama para pemimpin dan pekerja yang persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan atau kebiasaan. Kedisiplinan dapat merupakan suatu proses perkembangan dan instruksi baru setiap karyawan **(Sinambela, Al Hakim, & Irfan, 2019)**. pegawai harus mengembangkan disiplin yang tinggi, karena dari tindakan yang disiplin itulah kinerja karyawan dapat terlihat.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan **(Astarina, 2018)**.

Tabel 1.1
Data kehadiran karyawan kantor bupati kabupaten pesisir selatan
periode 2019

Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan		
		Hadir	Terlambat	Tidak hadir
Januari	118 orang	108 orang	55 orang	10 orang
Februari	118 orang	113 orang	20 orang	5 orang
Maret	118 orang	108 orang	34 orang	10 orang
April	118 orang	115 orang	20 orang	3 orang
Mai	118 orang	115 orang	20 orang	3 orang
Juni	118 orang	112 orang	43 orang	6 orang
Juli	118 orang	108 orang	38 orang	10 orang
Agustus	118 orang	100 orang	15 orang	18 orang
September	118 orang	103 orang	65 orang	15 orang

Sumber: Daftar Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Kantor Bupati

Berdasarkan perbandingan data kehadiran semua pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan diatas, sangat banyak diantara pegawai yang masih datang terlambat bahkan yang tidak hadir.

Tabel 1.2
Laporan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah
Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2017-2018

No	Sasaran Kinerja	Target		Realisasi		Satuan
		2017	2018	2017	2018	
1	Kualitas pelayanan publik	78%	80%	77,60%	77,29%	%
2	Layanan pembentukan produk hukum daerah	100%	100%	85,71%	80%	%
3	Layanan publikasi	80%	80%	76%	75%	%
4	Nilai laporan penyelenggaraan daerah	3130	3180	3020	3063	Nilai
5	Pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik	80%	90%	80%	89%	%
6	Pembinaan peserta musabaqah tilawatil quran (MTQ)	6	5	6	0	peringkat

Sumber: Laporan kinerja kantor bupati kabupaten pesisir selatan

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terdapat perbandingan sasaran kinerja pegawai yang belum optimal pada sekretariat daerah kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2017-2018. Target yang telah ditetapkan berbeda-beda dan belum tercapai secara optimal. Dilihat dari persentasi pencapaian atas target yang telah ditentukan. Kualitas pelayanan publik pada tahun 2017 terealisasi sebanyak 77,60% dengan target 78%, dan pada tahun 2018 terealisasi sebanyak 77,29% dengan target 80%. Terdapat penurunan kinerja kualitas pelayanan publik pada tahun 2018. Pada tahun 2017 layanan pembentukan produk hukum daerah terealisasi sebanyak 85,71% dengan target 100%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 80% dengan target 100%. Disini juga terdapat

penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018. Pada tahun 2017 layanan publikasi terealisasi sebanyak 76% dengan target 80%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 75% dengan target 80%. Pada tahun 2017 nilai laporan penyelenggaraan daerah terealisasi sebanyak 3020 nilai dengan target 3130. Sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 3063 nilai dengan target 3180. Dan pada tahun 2017 pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik terealisasi sebanyak 80% dengan target 80%, sedangkan tahun 2018 terealisasi sebanyak 89% dengan target 90%. Pada tahun 2017 pembinaan peserta musabaqah tilawatil quran (MTQ) mencapai target yaitu 6 besar, sedangkan pada tahun 2018 tidak memasuki peringkat 10 besar padahal target 5 besar. Dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja pegawai pada tahun 2018 dengan sasaran kinerja kualitas pelayanan publik, layanan pembentukan produk hukum daerah, dan layanan publikasi. Dan pada sasaran kinerja nilai laporan penyelenggaraan daerah dan pengetahuan masyarakat pada forum komunikasi, pengetahuan publik dan partai politik, pembinaan peserta musabaqah tilawatil quran (MTQ) terdapat pencapaian target yang belum tercapai secara optimal.

Hal ini berkemungkinan disebabkan karena kurang disiplin nya para pegawai, dalam pekerjaannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya Efektivitas pemimpin dalam memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan..
2. Kurangnya kedisiplinan pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
3. Masih belum tercapainya target yang telah di tetapkan pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
4. Menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan.
5. Kompensasi yang diberikan tidak begitu besar, sehingga pegawai tidak terlalu fokus pada pencapaian kinerja.
6. Tidak adanya pengawasan pegawai untuk maju dan berkembang sehingga kinerja pegawai menurun.
7. Komunikasi antar pegawai masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada Efektivitas Kepemimpinan, Kedisiplinan, Kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. Penelitian dilakukan pada Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
4. Apakah efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati pesisir selatan?

1.4 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui apakah efektivitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati kabupaten pesisir selatan?
4. Untuk mengetahui apakah efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bupati pesisir selatan?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pegawai dan pimpinan kantor bupati kabupaten pesisir selatan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi dalam upaya optimalisasi kinerja pegawai pada sebuah instansi.

2. Bagi universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan Universitas Putra Indonesia YPTK Padang khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori efektivitas kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompensasi.