

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

sumber daya insan adalah aset terpenting perusahaan karena perannya menjadi subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. asal daya yang dimiliki sang perusahaan seperti modal, metode serta mesin tidak bisa memberikan akibat yg most efficient apabila tidak didukung oleh sumber daya insan yang mempunyai kinerja yang top of the line. Perusahaan membutuhkan karyawan yg mempunyai kinerja (activity overall performance) yang tinggi. evaluasi terhadap kinerja sdm dalam organisasional adalah suatu hal yg krusial buat mengetahui sampai seberapa jauh tujuan organisasional itu sudah berhasil diwujudkan pada kurun waktu atau periode tertentu.

Selama ini banyak keluhan yg terdengar bahwa kinerja asal Daya manusia (SDM) di sektor publik belum bisa menunjukkan produktivitas dan efisiensi yang tinggi. Bahkan menjadi abdi warga acapkali pekerjaan yg dilakukan oleh pegawai sektor publik belum dilakukan sebagaimana mestinya dan bahkan tugas-tugas pokok yang ialah tanggung jawabnya acapkali terabaikan, sebagai akibatnya menyebabkan gejala tidak efisien serta tidak efektifnya organisasional. Organisasi pada taraf kabupaten memiliki tugas dan tanggung jawab yg tidak kalah pentingnya menggunakan pemerintah pusat, pada usaha mewujudkan tujuan nasional negara Indonesia. menggunakan tugas dan tanggung jawab yang begitu berat, kantor tingkat kabupaten harus memiliki aparat yg sah-benar berkualitas baik, sehingga diharapkan dapat memperlancar tercapainya tujuan pembangunan secara efektif serta efisien.

Sekretariat daerah Kabupaten/Kota ialah unsur staf Pemerintah Kabupaten/Kota, yg dipimpin oleh seorang Sekretaris wilayah Kabupaten/Kota yang berada pada bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Setda Kabupaten/Kota mempunyai tugas membantu Bupati/Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi serta rapikan laksana serta menyampaikan pelayanan administratif pada seluruh Perangkat daerah Kabupaten/Kota (Zakaria, 2014: 41).

Apabila melihat uraian di atas, maka sekretariat daerah merupakan suatu institusi di Kabupaten/Kota yang penting, dan mendukung terselenggaranya pemerintahan yang baik di Kabupaten/Kota. Efektivitas organisasi sekretariat daerah berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Efektivitas organisasi sekretariat daerah akan tercapai jika didukung sang kinerja pegawai yg baik.

Pelaksanaan fungsi sekretariat, sebagai salah satu bagian dalam fungsi manajemen di Kantor Sekrertaris Daerah Kabupaten Cilacap, masih kurang sesuai dari apa yang diharapkan dalam menciptakan aparatur pemerintah yang bertanggung jawab sepenuhnya terhadap jalannya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) di daerah. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas belum mencapai hasil kerja yang maksimal. Kreatifitas kerja yg dimiliki sang aparat pada sekretariat daerah sinkron masih perlu dibangkitkan lagi.

Secara umum, penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Cilacap pada tahun 2018 dapat dikatakan sangat baik/ sangat berhasil. Hal ini, didasarkan pada hasil pengukuran kinerja pencapaian sasaran yang dapat dicapai melalui pelaksanaan berbagai kebijakan, program dan kegiatan sebagaimana tertuang dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pemkab Cilacap 2018 dan Penetapan Kinerja (PK) Pemkab Cilacap 2018. Capaian indikator kinerja utama dari 27 indikator kinerja utama adalah 23 indikator kinerja utama atau (83,33%) dikategorikan sangat berhasil, 1 indikator (3.703%) dikategorikan "Berhasil", 2 indikator (7.405%) dikategorikan "Cukup Berhasil", dan 1 indikator (3.703%) dikategorikan "Kurang berhasil". Berdasarkan laporan LKj IP Pemerintah Kabupaten Cilacap, ada permasalahan yang cukup serius yaitu kurang pemahaman sdm aparatur pada mensikapi perubahan hukum pengelolaan keuangan maupun penyelenggaraan pemerintahan daerah. sehingga dalam pengusulan dan atau pelaksanaan aktivitas masih acapkali dijumpai adanya acara pembangunan yg kurang selaras menggunakan sasaran strategis serta prioritas pembangunan yang artinya kebutuhan fundamental masyarakat.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Pegawai di Setda Kabupaten Cilacap Tahun 2016-2019

Tahun	Penilaian	Kinerja	
		Target	Realisasi

2016	Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, evaluasi atas tugas, kerjasama, tanggungjawab, perilaku, inisiatif, ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan	95%	89,5%
2017	Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, evaluasi atas tugas, kerjasama, tanggungjawab, perilaku, inisiatif, ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan	95%	92%
2018	Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, evaluasi atas tugas, kerjasama, tanggungjawab, perilaku, inisiatif, ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan	95%	94%
2019	Jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, evaluasi atas tugas, kerjasama, tanggungjawab, perilaku, inisiatif, ketrampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan, kepemimpinan	95%	93%

Sumber: Setda Kabupaten Cilacap 2020

Hasil evaluasi pegawai Setda Kabupaten Cilacap sudah cukup baik dan meningkat perkembangannya dari tahun 2016 sampai 2019, namun belum mencapai target yang diinginkan yaitu 95%. Bertitik tolak dari uraian-uraian dan permasalahan di atas yang mengungkapkan betapa pentingnya kinerja karyawan pada Sekrertaris Daerah Kabupaten Cilacap.

Poly faktor yg bisa membuat dan mempengaruhi kinerja seorang pegawai, antara lain adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai. Penelitian yang dilakukan sang Tampi (2014) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian Fahrurozi (2013); serta Masydzulhak, Ali, & Anggraeni (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. akibat penelitian Saputra, Bagia, dan Yulianthini (2016) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hal tadi maka penulis memandang perlu mengadakan penelitian yg berkaitan menggunakan permasalahan pada atas.

B. Rumusan Masalah

sesuai identifikasi persoalan maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian menjadi berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana imbas budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Cilacap?
4. Bagaimana imbas kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap?
5. Bagaimana efek loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap?
6. Bagaimana efek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta loyalitas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah buat mengetahui:

1. Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap
2. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap. \
3. dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap
4. dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap
5. dampak loyalitas pegawai terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Cilacap
6. dampak gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai di Setda Kabupaten Cilacap.

D. Kegunaan Penelitian

hasil penelitian ini dibutuhkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis. ke 2 manfaat tadi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Secara teoritis manfaat yang dapat diambil berasal penelitian ini artinya digunakan menjadi sumbangan pemikiran yang bisa memperkaya teori dan kepustakaan manajemen sumber daya insan. Manfaat dimaksud khususnya ialah bagaimana menaikkan kinerja karyawan dengan cara membuat serta memperbaiki gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta loyalitas pegawai.

2. Aspek Praktis

hasil penelitian ini diperlukan dapat memberikan hal-hal praktis, yakni memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah khususnya Setda Kabupaten Cilacap untuk meningkatkan kinerja karyawan. yang akan terjadi penelitian ini juga diperlukan akan sebagai pendorong bagi para kepala Setda buat menaikkan gaya kepemimpinan budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta loyalitas pegawai.

