

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu daerah sudah pasti memiliki tatanan dan aturan serta pengelola asset daerah dan kebijakan daerah itu sendiri. Oleh karena itu, kita sebagai penggerak kebijakan daerah dan yang terlibat didalamnya harus memiliki jiwa dan juga kekonsistenan yang baik karena dalam diartikan bahwa dalam suatu organisasi dapat dikatakan sukses serta berjalan bila mempunyai sebagian elemen seperti, tujuan bersama, kerjasama, perlengkapan serta area Kinerja dihasilkan dari usaha seseorang pegawai buat sesuatu guna serta kegiatan kerja tertentu sepanjang periode tertentu. Sumber energi manusia dalam sesuatu organisasi membutuhkan pengelolaan secara handal supaya terwujud penyeimbang antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta keahlian organisasi, serta tiap organisasi pastinya mempunyai kemauan agar para pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mempunyai semangat kerja yang besar sehingga apa yang jadi tujuan lembaga suatu pemerintahan khususnya dapat berjalan secara totalitas sehingga dapat terwujud dengan baik serta optimal. Inilah salah satu indikator berhasilnya suatu pelaksanaan otonomi daerah yang dapat tercermin dari tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dan kemajuan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat daerah, khususnya pada daerah kota Bandar Lampung. Aktivitas ini pastinya akan mudah terlaksana apabila pegawai mempunyai semangat kerja yang besar.(Nurhayati, 2016).

Dengan kinerja para pegawai yang optimal merupakan suatu harapan dari setiap pemimpin dalam suatu organisasi terutama organisasi pemerintahan, begitupun sebaliknya dengan gaya pemimpin yang baik, tidak otoriter terhadap karyawan/pegawai, dapat mengayomi dan menjadi panutan adalah harapan dari setiap pegawai dalam suatu organisasi. Serta dengan semangat kerja yang besar hingga motivasi pada diri pegawai dapat berkembang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat meningkatkan kinerja. Kenaikan mutu kerja

revisi standar mutu pelayanan publik. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan banyak nya pergantian yang dibutuhkan oleh birokrasi supaya bisa melaksanakan pergantian dengan baik serta memenuhi standar mutu ialah dengan cara menaikkan pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka kenaikan kinerjanya. Kedudukan sumber daya manusia mempunyai posisi yang cukup penting dalam sesuatu organisasi, maksudnya manusia mempunyai peranan yang lumayan berarti dalam melaksanakan kegiatan dalam menggapai tujuan.

Dalam pengelolaan kompetensi seorang pegawai, maka sangat penting dan dibutuhkannya peran dari seorang pemimpin atau kepala dalam organisasi tersebut agar dapat meningkatkan kompetensi para pegawainya dengan baik. Karena dengan kompetensi yang baik maka akan dihasilkannya kinerja pegawai yang baik pula dan itupun dapat diiringi dengan pengelolaan pegawai yang sifatnya efektif dan efisien. Hal ini dapat dibuktikan dengan tat kelola yang baik dapat kita lihat melalui beberapa terarahnya seorang pemimpin dalam mengorganisir setiap pegawainya dalam bekerja. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat sentral dalam menentukan berbagai kebijakan dan juga keputusan yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ada dalam kepimimpinanya, karena hal ini berkesinambungan dengan bagaimana gaya seorang pemimpin dalam memimpin pegawainya. (Kuddus, 2019) banyak aspek - aspek yang pengaruhi kinerja pagawai antara lain ialah Gaya kepemimpinan , kompetensi serta integritas hal ini karena pemimpin dianggap sanggup membagikan tindakan-tindakan yang nyata untuk organisasi. Lebih lanjut bagi berdasarkan kinerja pegawai hendak baik bila mempunyai kepemimpinan serta kompetensi yang menguasai pekerjaan serta melaksanakan secara professional. Kinerja seseorang pegawai merupakan sesuatu hal yang didapat melalui seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dimana perihal ini dicoba dengan bersumber pada standar yang sudah diresmikan lebih dahulu Robbins mengemukakan kalau kinerja pegawai ialah guna dari interaksi ataupun ikatan antara keahlian dengan motivasi. (Irafah et al., 2020)

Tetapi perihal ini berbeda dengan kinerja sesuatu jabatan secara keseluruhannya, sebab didalam kinerja secara totalitas mempunyai jumlah (rata-rata) dari kinerja guna pegawai tertentu ataupun dari aktivitas yang sudah dilaksanakan sepanjang periode tertentu. Yang diartikan dengan kinerja disini tidak bermaksud untuk memperhitungkan ciri orang Tetapi berfokus kepada serangkaian dari hasil kerja yang diperoleh sepanjang periode tertentu (Nurhayati, 2016). mengatakan kalau hasil kerja ataupun kinerja prestasi, dengan mutu yang didapat oleh pegawai pada sesuatu priode waktu dalam melakukan tugas kerjanya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan kinerja pegawai yang baik, hingga hendak mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Kuddus, 2019) berkata kalau didalam kinerja pegawai bisa dipengaruhi oleh

- 1) kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung serta tidak langsung,
- 2) kompetensi pula mempunyai pengaruh secara langsung serta tidak langsung,

Oleh sebab itu tiap lembaga pemerintah wajib untuk memperhitungkan kinerja pegawai dan mencari bermacam aspek yang pengaruhi kinerja pegawai tersebut. Tolak ukur kinerja pegawai dengan organisasi pemerintah memanglah lebih rumit/kompleks bila dibandingkan dengan organisasi swasta sebab hendak mengaitkan komponen pembentuk keputusan ataupun stakeholders yang lebih banyak.

Kepemimpinan ialah kemampuan yang bisa mempengaruhi suatu tim supaya bisa menggapai sasaran. Dalam perihal ini ditatap selaku seluruh anggota organisasi ialah satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi arti selaku keahlian buat pengaruhi seluruh anggota organisasi supaya bersedia melaksanakan aktivitas buat menggapai tujuan organisasi.(Supriadi, 2018) berkata kepemimpinan ialah keahlian membuat orang lain percaya untuk bergabung dengan tim yang di dasar pimpinannya selaku sesuatu regu buat menggapai serta melaksanakan sesuatu tujuan. Kepemimpinan ialah langkah buat pengaruhi pengembangan dari tujuan industri dan mendesak pengikut buat berperilaku dengan metode yang menolong mereka menggapai tujuan tersebut, serta tingkatkan dan pengaruhi organisasi serta budayanya, dengan kegiatan yang lain (Supriadi, 2018) Seorang bisa dikatakan

pengaruhi kinerja dalam sesuatu organisasi, dimana tergantung dengan seorang tersebut dalam melaksanakan kegiatan kepemimpinan di dalam organisasi tersebut.

Dengan mempraktikkan sistem serta gaya kepemimpinan yang pas hingga perihal ini bisa menaikkan serta pula membetulkan organisasi yang lagi hadapi krisis ataupun menunggu waktu menyudahi beroperasi dengan jadi pulih kembali dan tingkatkan kinerjanya. Pemimpin yang bisa dikatakan sempurna pastinya wajib mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dalam sesuatu organisasi sebab supaya membagikan kenaikan kinerja pegawai. Tidak hanya itu, selaku seseorang pemimpin kita butuh mencermati gaya kepemimpinan, sebab proses pengaruhi memusatkan dari tiap aktivitas pegawainya dan mengkoordinasi tujuan dari orang pegawai, tujuan organisasi ataupun industri supaya tujuan dari keduanya dapat tercapai. Sebagian dari hasil riset melaporkan apabila gaya kepemimpinan dari sesuatu organisasi baik, hingga hendak terus menjadi baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut. Sebab seseorang pemimpin ialah penggerak dari jalannya aktivitas serta kegiatan yang terdapat di sesuatu organisasi (Wicaksana & Rachman, 2018) Yang mempunyai peranan berarti dan bisa pengaruhi kinerja para pegawai lewat kompetensi menimpa keahlian bawah serta nilai-nilai individu seorang buat melaksanakan sesuatu pekerjaan hingga perihal ini diucap selaku Kompetensi.

untuk keberlangsungan sesuatu organisasi, kompetensi para pegawai yang baik sangatlah berarti sebab dengan terus menjadi besar kompetensi seseorang pegawai hingga hendak terus menjadi baik pula kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan. (Irafah et al., 2020) melaporkan seorang yang dikira handal tidak hendak lumayan cuma dengan mempunyai ijazah akademik saja, namun dia pula wajib bisa penuhi standar kompetensi yang dapat dipertanggungjawabkan serta pula bisa diuji tingkatan keahlian kompetensinya”. profesi pula dituntut buat handal dikala melaksanakan pekerjaan utamanya. Tidak hanya itu Seseorang pegawai pula dimohon guna mempunyai kompetensi sesuai standar yang sudah

diresmikan supaya mendapatkan predikat professional. Perihal ini pula bisa kita amati serta kita rasakan bersama jika apa yang menjadi keluhan serta keresahan warga yang terdapat di provinsi lampung ini, ialah semacam infrastruktur jalur di beberapa titik paling utama di wilayah kota Bandar lampung yang tidak diperbaiki, serta pada kesimpulannya terjalin revisi sehabis memperoleh kunjungan langsung oleh presiden RI pada tahun 2023. Setelah itu ada kelengahan yang terjalin pada bidang pembelajaran yang terdapat di kota Bandar lampung, semacam yang kita tahu kalau terbentuknya kecurangan pada penerimaan Calon Mahasiswa Baru di sebagian Akademi Besar yang terdapat di kota Bandar Lampung. Serta salah satu pantai yang belakangan ini menjadi sorotan dan perhatian komunitas pemberantas sampah menyatakan bahwa pantai terkotor nomor 2 diduduki oleh pantai yang ada di kota Bandar lampung.

Gaya Kepemimpinan ialah bagai apa yang sangat berarti serta wajib dipunyai oleh seorang pemimpin dalam sesuatu organisasi sebab Gaya Kepemimpinan diharapkan bisa mempunyai pengaruh yang baik terhadap kerja Pegawai pada Dinas kota Bandar Lampung. Dengan terdapatnya jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin hingga organisasi tersebut hendak membuat pegawai merasa diharapkan serta dipacu guna lebih baik lagi hendak tanggungjawab yang diemban sesuai bidangnya masing-masing. gaya kepemimpinan pula bertujuan guna mendesak semangat kerja, keputusan kerja, serta produktivitas kerja karyawan yang besar supaya bisa menggapai tujuan organisasi yang optimal Bagi Berdasarkan Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan terdapat 3 ialah

- 1) Kepemimpinan Partisipatif merupakan apabila kepemimpinannya dilaksanakan dengan metode persuasif, hingga hendak menghasilkan kerja sama serasi, meningkatkan loyalitas serta partisipasi para pegawai. Pimpinan yang dapat memotivasi para karyawannya supaya merasa turut mempunyai industri Pemimpin yang menganut system manajemen terbuka (open management) serta desentralisasi wewenang.
- 2) Kepemimpinan Otoriter ialah bila kekuasaan ataupun wewenang, sebagian besar merupakan absolut senantiasa terletak pada pimpinan ataupun bila

pemimpin tersebut menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengarahan pegawai dilaksanakan dengan membagikan instruksi ataupun perintah, ancaman, hukuman, dan pengawasan dicoba secara ketat. Orientasi kepemimpinan yang difokuskan hanya guna Tingkatkan produktivitas karyawan dengan mengamati emosi dan kebahagiaan karyawan.

- 3) Kepemimpinan Delegatif ialah apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada para karyawan dengan sedikit lengkap. Dengan demikian, para karyawan bisa mengambil keputusan serta kebijakan dengan leluasa ataupun bebas dalam melakukan pekerjaannya. Pemimpin tidak hirau metode pegawai mengambil keputusan serta mengerjakan pekerjaannya, seluruhnya diserahkan kepada para pegawai. Pimpinan bisa menyerahkan tanggung jawab atas penerapan pekerjaan kepada pegawai. Perihal ini bisa dimaksud selaku seorang pemimpin menginginkan supaya para pegawai sanggup mengatur diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pengawasan ialah perihal penting bagi sesuatu organisasi. Pengawasan yang terdapat pada Dinas Kota Bandar Lampung dengan metode absen sidik jari serta memasang kamera pengaman disetiap ruangan supaya bisa mengawasi kinerja pegawai secara langsung. Pengamatan yang dicoba pada pegawai Dinas Kota Bandar Lampung terhadap keadaan kerja pegawai ada sebagian gejala yang mencerminkan semangat kerja pegawai dari sebagian bidang masih rendah. Dari pemantauan sebagian pegawai terlambat masuk kerja, alfa serta izin. Perihal ini mengidentifikasi kalau ada sebagian pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga perihal ini bisa pengaruhi kinerja pegawai yang lain Pengawasan lebih diutamakan supaya bisa mengukur ketertiban atas kinerja pegawai yang terdapat pada Dinas Kota Bandar Lampung. Dengan terdapatnya pengawasan tersebut, hingga pegawai hendak merasa dituntut guna lebih baik lagi terhadap tanggungjawab yang diberikan sesuai bidang masing- masing.

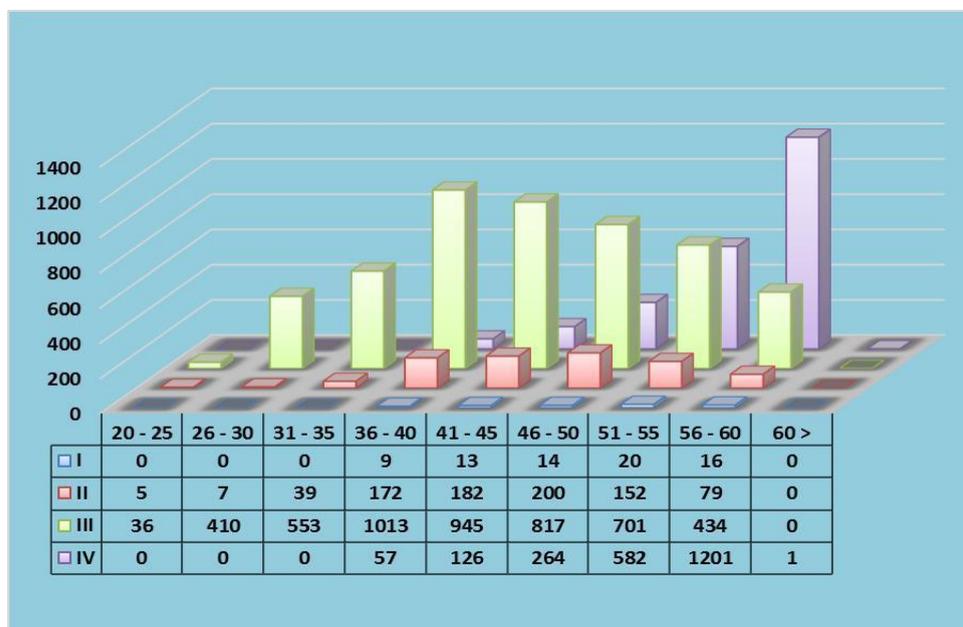
Kompetensi pegawai dianggap pula sebagai kemampuan, pengetahuan, keahlian, ketangkasan, serta sikap dalam bekerjanya seorang pegawai didalam organisasi. Kompetensi sangatlah dianggap penting karena hal ini dapat tergambar pada kualitas output dari apa yang telah mereka kerjakan atau dari pekerjaan para pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik, maka akan dihasilkannya kerja yang baik pula. Seperti penelitian yang dilakukan oleh ahmadi dan sulisyono (2018) penellitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruhri Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PegawaiDikantor pertahanan kabupaten Bogor”. Dari penelitian ini maka dihasilkan bahwa kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin pula berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Integritas menjadi aspek berikutnya yang bisa mempengaruhi kinerja, Integritas iyalah metode berpikir serta berperan dalam mematuhi ketentuan serta hukum suasana keadaan tertentu. agar karyawan bisa mempertahankan integritasnya, mereka wajib melaksanakan seluruh tanggung jawab mereka dengan jujur, terbuka, tanpa rasa khawatir serta bijaksana. Dengan terdapatnya integritas yang menuntut segala karyawan guna bisa mematuhi standar teknis serta etika dalam berorganisasi. Kasus integritas pegawai pula bisa menyebabkan kinerja pegawai menyusut Banyak PNS yang masih santai di kantor, sementara itu banyak pekerjaan yang wajib dituntaskan Sehingga perihal ini menyebabkan minimnya integritas pada karyawan. Kinerja dihasilkan dari usaha para pegawai supaya menggapai sesuatu guna serta kegiatan kerja tertentu sepanjang periode tertentu. Kinerja merupakan suatu cerminan yang menggambarkan tingkatan usaha yang tengah dilaksanakan dalam melakukan rencana serta aksi guna menggapai tujuan suatu organisasi. Agar menggapai kinerja yang besar kompetensi harus ada pada seseorang pribadi bisa diselaraskan dengan kompetensi jabatan seorang dalam organisasi. Perihal ini hendak bisa menciptakan keselarasan serta penyeimbang terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya (Sinambela, 2021).

Dalam riset ini periset memakai faktor-faktor yang pengaruhi kinerja pegawai ialah gaya kepemimpinan, kompetensi, integritas serta kinerja pegawai. Dengan terdapatnya fenomena tersebut hingga butuh dilakukannya riset menimpa gaya kepemimpinan, kompetensi kerja, serta integritas guna menambah kinerja pegawai. Tidak hanya itu, research gap sudah diteliti lebih dahulu semacam yang dinyatakan oleh Saputra & Mulia (2021), yang berkomentar kalau kompetensi kerja yang baik sangat dibutuhkan buat tingkatkan kinerja pegawai. Kompetensi kerja yang baik hendak bisa menolong suatu organisasi guna menggapai tujuannya perihal ini disebabkan keahlian karyawan dalam bekerja hendak menunjang membagikan hasil yang maksimal dalam produktivitas organisasi. Syamsir (2015) mengemukakan kalau dalam tingkatkan kinerja didalam sesuatu organisasi, motivasi kerja nyatanya sangat diperlukan serta jadi urgensi dalam langkah mengoptimalkan produktivitas organisasi.

Gambar 1

Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pada Lingkup Pemerintah Kota Bandar Lampung Menurut Kelompok Umur Dan Golongan



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung, 2022

Dari diagram tersebut dapat terlihat jika PNS kalangan IV berumur 56-60 ialah kelompok paling ramai pada pemerintah Kota Bandar Lampung (1.201 orang) serta kalangan III berumur 36-40 tahun (1.013 orang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan keadaan yang dijelaskan, penulis akan membentuk beberapa permasalahan yang akan diangkat, yaitu sebagai berikut :

- a) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai ?
- b) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- c) Apakah Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang selaras dengan rumusan masalah, diantaranya sebagai berikut:

- a) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
- c) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas pegawai terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis. Hasil peneitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan kinerja khususnya kinerja pada pegawai kedinasan OPD dikota Bandar lampung.
- b) Manfaat Praktisi. Hasil penelitian ini akan memberikan informasi kepada karyawan kedinasan OPD dikota Bandar lampung.agar dapat mengoptimalkan peran kepemimpinan , kompetensi dan integritas agar tercapainya kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

- c) Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi bagi pihak – pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan , kompetensi dan integritas terhadap kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai kedinasan OPD dikota Bandar Lampung.

1.5.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan integritas

1.5.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Kantor Kedinasan OPD Kota Bandar Lampung.

1.5.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan dari Maret – Agustus 2023

1.5.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yaitu akuntansi Publik yang meliputi gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam penulisan bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah , tujuan penelitian , manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang “ Gaya kepemimpinan, kompetensi dan integritas terhadap kinerja pegawai “