

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Melakukan identifikasi serta pengelompokan sebagian tugas yang hendak dijalankan, penyerahan kuasa serta pembangunan hubungan yang bertujuan guna menciptakan kerja sama meraih target merupakan pengertian pengorganisasian. Secara efisien juga efektif, sebuah pekerjaan bisa dijalankan dengan keterlibatan kegiatan pengkoordinasian dan peninjauan atas kinerja oleh manajerial. Bertanggung jawab menghadirkan kepastian bahwasanya pegawai yang diarahkan sanggup melakukan pekerjaan secara efisien merupakan perihal yang dilakukan para manajer (Robins, Coulter, 2019).

Melainkan permodalan serta kinerja sebagai komponen, badan usaha memerlukan personil untuk menjalankan operasional serta kegiatan bisnis. Pengoptimalan sebagian individu demi menggapai target badan usaha menggambarkan arti manajemen sumber daya manusia. (Mondhi, 2019).

Seperangkat aktivitas yang melaksanakan fungsi manajemen: perencanaan (*scheduling*), pengorganisasian (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengelola (*supervising*) merupakan makna manajemen sumber daya manusia. Proses perekrutan serta pemutusan hubungan kerja, termasuk pensiun, pemilihan, pelatihan, promosi, transfer, evaluasi perolehan kerja, kompensasi serta hubungan kerja, bermula dari berbagai perihal tersebut manajemen sdm dijalankan. Demi tercapainya target badan usaha secara efektif, perihal tersebut dijalankan untuk membuat kontribusi produksi sdm bisa meningkat.

Dalam suatu badan usaha, sumber daya manusia memegang peran yang teramat penting sebab memberikan kontribusi atas terlaksananya kegiatan badan usaha guna memungkinkan tumbuh dan kembang badan usaha. Kunci sukses badan usaha terletak pada pegawainya. Kinerja mereka dalam melakukan kegiatan badan

usaha yang memungkinkan mereka untuk tumbuh, berkembang serta menggapai tujuan merupakan kontribusi sesungguhnya oleh pegawai. Di dalam manajemen sdm tercakup pengukuran serta pemantauan kinerja guna mendapati kehadiran peran serta kontribusi pegawai dalam menggapai kesuksesan badan usaha menjamin pengukuran kinerja.

Rangkaian kegiatan dari pelaksanaan fungsi manajemen yang berkaitan dengan kinerja pegawai merupakan manajemen kinerja. Demi tergapainya perolehan yang kian membaik dengan melakukan pengolahan perolehan kerja menggapai tujuan yang ditetapkan, perihal tersebut merupakan maksud manajemen kinerja.

Prosedur menentukan perihal apa yang hendak diraih, serta pendekatan guna membimbing pegawai agar mengerti bahwasanya target bisa digapai dalam kurun waktu tertentu, baik periode pendek maupun panjang. Penilaian kinerja pegawai mampu diperoleh dari manajemen kinerja.

Diperuntukkan guna meninjau serta mengevaluasi perolehan kerja individu maupun beberapa pegawai merupakan penilaian kinerja selaku sistem formal. Pegawai bisa menjadi lebih produktif sebab keleluasaan yang dihadirkan sistem tersebut, pegawai mampu mengoptimalkan kecakapannya untuk menutupi kelemahan yang terdeteksi (Mondi, 2019).

Penilaian kinerja memungkinkan manajer untuk mengamati evolusi kinerja pegawai, mengidentifikasi permasalahan serta menemukan solusi, karena kinerja pegawai mewakili produktivitas badan usaha, perihal tersebut yang membuat penilaian menjadi penting. Produktifitas tinggi pegawai bisa membuat tempatnya bekerja menjadi badan usaha yang pesat bertumbuh, sebab karyawanlah yang menjalankan organisasi serta kegiatan badan usaha. Ada beragam faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, serta *discipline* kerja.

Karakteristik yang digunakan oleh manajer untuk memengaruhi anggota badan usaha demi tercapainya target bersama merupakan arti kepemimpinan. Sebab itu, gaya kepemimpinan diuraikan sebagai cara pimpinan bisa memberi dorongan pegawai

untuk bersama-sama menggapai tujuan, dengan menjalankan tugas di tiap-tiap bagian.

Motivasi adalah Perihal yang mendorong seorang untuk melakukan sesuatu yang mulanya tidak ingin mereka lakukan, tetapi karena motif lain yang muncul membuat mereka ingin melakukan merupakan uraian motivasi. Terbagi jadi dua yakni motivasi berupa fisik semisal uang serta non fisik semisal pujian.

Menjalankan suatu kegiatan tepat pada waktu, akan halnya tiba di tempat kerja tepat waktu, merampungkan tugas sesuai tengat waktu menggambarkan karakteristik baik serta perlu ditumbuhkembangkan disebut disiplin.

*Laissez Faire* merupakan gaya yang dipakai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Jawa Timur, hal tersebut didapati dari pra survei yang dilangsungkan peneliti terhadap sebagian pegawai di dalamnya. Dari perolehan tersebut juga didapati bahwasanya dengan kinerja yang baik pegawai bisa memperoleh bonus tiap tahunnya. Namun, dengan banyak tujuan yang sangat menegangkan serta minimnya petunjuk yang lugas dari para manajer, pegawai kerap kali bingung tentang cara mencapainya. Perihal tersebut menampakkan bahwasanya motivasi kerja karyawan kian turun. Kurangnya disiplin pegawai diketahui dari wawancara dengan Kepala Dinas yang dilakukan peneliti, didapati informasi bahwasanya pegawai harus tiba 1 jam lebih awal yakni pukul 07.00 yang mana kantor dibuka pada pukul 08.00, namun ada sebagian pegawai yang tiba di atas jam 07.45.

Penurunan kinerja tersebut berasal dari bukti penundaan laporan dari akhir 2020 ke Februari 2022. Perhatikan bahwasanya ada beragam faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam kondisi seperti itu.

Atas dasar persoalan yang ada pada institusi tersebut, penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Jawa Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh atas kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi memiliki pengaruh atas kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan memberikan pengaruh atas kinerja karyawan.
2. Mendapati bahwasanya motivasi memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.
3. Mendapati bahwasanya disiplin kerja mempunyai pengaruh atas kinerja karyawan.
4. Mendapati bahwasanya gaya kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh atas kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Aspek teoritis

Menyumbangkan kontribusi guna mengembangkan penelitian setelahnya mencakup variabel yang sedang diteliti sekarang.

2. Aspek praktisi

Perolehan temuan peneliti sanggup menghadirkan penerangan untuk badan usaha mengenai manajemen personalia serta semua kebijaksanaan yang terhubung urusan personalia