

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ada sejumlah prinsip yang harus dipenuhi dalam pendekatan sumber daya manusia, antara lain karyawan merupakan unsur investasi efektif yang dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang ke dalam perusahaan dalam bentuk produktivitas yang semakin besar, kebijakan program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan, lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin dan yang terakhir program dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

Menurut (Silaen et al., 2021) Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk

perhatian terhadap kinerja para pegawai karena di saat yang bersamaan pegawai memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam (Hanafi et al., 2018)

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, (Nadira Kartika, 2014:228). Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya.(Bukit et al., 2019).

Pemimpin mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016) Dalam (Siagian, et al., 2018)

Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga mampu menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, (Baihaqi, 2010).

Mengerakkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga diperlukan adanya suatu dorongan agar para pegawai mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Dasar inilah yang berdampak terhadap kinerja pegawai akan tinggi menurut (Bukit et al., 2019).

Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja pegawai dan profitabilitas perusahaan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok .(Jamaludin, 2017)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin rendah juga kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masi rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu berkeja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, (Suparno, 2014) dalam (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018)

Kompetensi kinerja dapat juga diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan afektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Rivai dan

sagala (2011) dalam (et al., 2019) menyatakan “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”.

Mathis dan jackson (2012) dalam (Elizar, et al., 2018) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Salah satu cara dalam mengisi gap kompetensi pegawai adalah dengan pelatihan. Pelatihan dapat membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang (Noe, 2012).

Pentingnya masalah gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai maka penulis menentukan obyek penelitian pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kepada masyarakat. Namun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja kerja pegawai khususnya pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros, selama ini belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengembangkan karier (promosi jabatan) selain ini pimpinan kurang memberikan instruksi kerja kepada

pegawai yang akan melakukan pekerjaan, dan sulitnya pegawai mengembangkan suatu karir dan meningkatkan skill yang dimiliki pegawai serta bonus yang diberikan kurang dan beban kerja yang diberikan tinggi sehingga beberapa pegawai kinerjanya sering berubah-ubah dan menunjukkan penurunan kinerja. Adanya *fenomena* tersebut di atas, perlunya perusahaan memperhatikan faktor gaya kepemimpinan dan kompetensi. Pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang : “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bank

Sulselbar Syariah Cabang Maros

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terbagi beberapa manfaat untuk berbagai sudut pandang, sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bank Sulselbar Syariah Cabang Maros

2. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan masukan bagi para pegawai bank sulselbar syariah cabang maros

3. Bagi pihak lain

Dapat memberikan perbandingan dan menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai judul yang sama.