

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting pada aktivitas instansi, seperti pada Dinas Tenaga Kerja Dan transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, karena bagaimanapun juga kemajuan serta keberhasilan suatu Instansi tidak lepas dari peran serta kemampuan sumber daya manusia yg baik. peran kepemimpinan akan tercermin dari sebuah perilaku pemimpin yang menerangkan perilaku, pola tingkah laku dalam mempengaruhi para bawahannya dan mengkoordinasikan tugas kerja masing-masing pegawai. perilaku kepemimpinan sebagai hal yg diperhatikan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang dibuat asal sikap serta pola tingkah laris yang didukung menggunakan adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan juga sesama bawahan.

Berperilaku terhadap bawahannya, seorang pemimpin bisa menyampaikan solusi terhadap perseteruan yang mungkin ada dalam Instansi, utamanya konflik yang berkaitan dengan sikap sesama karyawan, maka berasal seorang pemimpin mampu menyampaikan contoh atau teladan yg baik kepada bawahannya, seorang pemimpin wajib bisa mempunyai perilaku kepemimpinan yg baik sebagaimana keteladanan yang dimiliki oleh Tuhan yang Maha Esa.

Perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta akan membantu karyawan agar bisa bekerja dengan baik serta optimal guna mewujudkan eksistensi serta keberhasilan sebuah Instansi. Keberhasilan sebuah Instansi tergantung pada

bagaimana pimpinan Instansi tersebut bersikap serta bertingkah laku dalam melaksanakan tugasnya, setiap pemimpin erat kaitannya dengan kemampuan mempengaruhi bawahannya mencapai tujuan yang diterapkan.

Perilaku-perilaku pemimpin pada proses menyampaikan imbas bisa mengakibatkan di perilaku bawahan. sikap yang dipersepsikan positif oleh bawahan, secara otomatis akan menyebabkan sikap positif pula pada Instansi. sebaliknya Jika perilaku yang menunjukkan nilai negatif maka akan memunculkan sikap negatif juga di bawahannya. munculnya perilaku negatif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yg mempengaruhi kinerja karyawan merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja, termasuk didalamnya berorientasi hubungan dan budaya organisasi yang terbentuk. sebagai makhluk sosial karyawan tidak terlepas berasal banyak sekali nilai dan adat yang ada di Instansi. korelasi berorientasi dapat mensugesti kinerja serta perilaku kinerja karyawan, orientasinya ada tugas, cara bermitra menggunakan sahabat sejawat, dan cara memandang masa depan menggunakan wawasan yang ditentukan oleh adat, nilai dan kepercayaan

Instansi dalam menerapkan sistem promosi jabatannya sebaiknya menggunakan evaluasi yang objektif dan berdasarkan asas keadilan dan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang sempurna (the right man in the right place) sehingga promosi jabatan tersebut berdampak positif bagi Instansi/ organisasi (Anisah & Ratnasari, 2019). Karyawan akan merasa puas Bila promosi jabatan yang diterima atas dasar evaluasi yang objektif serta adil. Jadi promosi jabatan yang diterima merupakan hasil usaha mereka selama ini menjadi bentuk

penghargaan dari Instansi sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. penilaian kinerja karyawan menjadi alat utama dalam menempatkan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi dengan tepat sasaran.

Dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, diperlukan serta diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan membuat keluaran (hasil) yang tinggi. promosi jabatan dilakukan buat mengoptimalkan asal daya insan yg dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi asal daya insan pada organisasi demi kelangsungan organisasi tadi. promosi jabatan merupakan wahana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik serta lebih bersemangat pada melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi (Ritonga serta Lubis, 2015).

Beban kerja adalah Pengalaman artinya promosi yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja pegawai. Kecakapan artinya pegawai yang dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan yaitu total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggung jawabkan. Golongan/Pangkat yang dimiliki harus sesuai dengan promosi jabatan yang diberikan. Sedangkan disiplin artinya pegawai yang diberikan promosi harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Pengawasan yang merupakan unsur penting dalam proses manajemen, memiliki peran yang sangat strategis untuk terwujudnya akuntabilitas publik dalam pemerintahan maupun Instansi. Dalam hal ini pengawasan internal memegang peranan yang sangat penting untuk memberikan keyakinan yang didasarkan pada

bahwa penyelenggaraan kepemimpinan dan pertanggungjawaban melalui sistem akuntabilitas tersebut telah dilaksanakan seperti yang diharapkan. Pengawasan yang dilakukan adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja.

Adapun penelitian tentang kinerja pegawai ini akan dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta yang terletak di kota Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan badan usaha milik negara yang mengatur dan memberikan izin kepada berbagai Instansi-Instansi yang berkeinginan mendirikan Instansi dengan berdasarkan dokumen yang mendukung. Berdasarkan Latar belakang tersebut, bahwa kinerja dari pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi suatu badan usaha. Banyak peneliti terdahulu yang meneliti tentang pengaruh pola kepemimpinan dan faktor kerja lain terhadap kinerja pegawai. Namun, dalam penelitian tersebut masih terdapat perbedaan pada hasil penelitian. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan. Dengan demikian penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari uraian masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan dikaji dalam rumusan masalah dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta ?

1. Apakah berorientasi hubungan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta?
3. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta?
4. Apakah perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengukur pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa yogyakarta

2. Mengukur pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa yogyakarta
3. Mengukur pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa yogyakarta
4. Mengukur pengaruh perilaku kepemimpinan hubungan berorientasi, promosi jabatan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa yogyakarta

#### **1.4. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini berfokus pada pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta

#### **1.5. Manfaat penelitian**

##### **1.5.1. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dibangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan serta kinerja karya.

- b. Bagi Instansi, sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi pemimpin dan pihak yang berkepentingan di dalam organisasi tentang perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan serta kinerja karya.
- c. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam kepemimpinan dan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan pengawasan kerja