**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Pembangunan Daerah merupakan suatu usaha yang sistematik dari berbagai perilaku, baik umum, pemerintah swasta, maupun kelompok masyarakat lainnya pada tingkatan yang berbeda untuk menghadapi saling ketergantungan dan keterkaitan aspek fisik, social ekonomi, dan aspek lingkungan lainnya sehingga peluang baru untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah dapat dilakukan secara berkelanjutan. Pembangunan daerah dapat dilaksanakan salah satunya melalui otonomi daerah serta pengaturan sumber daya manusia yang memberi peningkatan tata keloloa pemerintahan dan kinerja pemerintah, berkaitan dengan era otonomi daerah saat ini, pemerintah dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dituntut memiliki pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, inovatif, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.

Kedudukan Dinas Daerah atau lembaga-lembaga teknis dalam rangka otonomi, baik kabupaten/kota maupun provinsi adalah merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan daerah dalam hal ini sebagai pelaksana suatu penyelenggaraan urusan yang sudah menjadi tanggung jawab daerah. Hal tersebut diuraikan lebih jelas dalam pasal 12 UU No. 22 1999 sebagai berikut:

1. Dinas Daerah adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah
2. Dinas dipimpin oleh Kepala Dinas yang diangkat oleh Kepala Daerah dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat atas usul Sekretaris Daerah
3. Kepala Dinas bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah

Agar pelaksanaan dan pengelolaan Dinas dan Lembaga Teknis Daerah dapat berjalan dengan baik dalam upaya meningkatkan kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangga sendiri maka diperlukan sistem organisasi serta manajemen yang baik. Struktur Organisasi Dinas Daerah adalah merupakan hasil kerjasama antar satuan-satuan unit kerja yang didalamnya terdapat jabatan, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh.

Perkembangan pembangunan di bidang Jalan dan jembatan dalam lingkup Kabupaten Bulukumba dalam 1 (satu) tahun terakhir ini semakin maju yang mana Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat , dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, karena ia harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan secara merata di segala aspek pemerintahan.

Perlu dicermati bahwa setiap unit organisasi dalam memberikan kinerja pelayanan kepegawaian akan maju, besar dan berkembang apabila pegawai mampu memberikan kinerja pelayanan maksimal dan informasi yang diberikan benar dan dapat dipertanggung jawabkan serta mempunyai rasa kebanggaan atas *korps* sehingga akan tercipta institusi yang memiliki karakter, jiwa korsa, inovasi dan motivasi untuk maju dan berkembang tetap berdasarkan peraturan dan perundang-undangan.

Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan pembangunan dan perawatan infrastruktur umum di bidang jalan dan jembatan di daerah Kabupaten Bulukumba. Dalam upaya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan ekternal yang terjadi, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kinerja pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba. Disadari bahwa kualitas kinerja pelayanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan penyelenggaranya yaitu Pegawai Negeri Sipil.

Apratur Negara sebagai unsur penyelenggara pemerintah merupakan unsur sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang strategis dalam menentukan keberhasilan dalam setiap program pembangunan. Peran tersebut akan lebih bermakna apbila didukung dengan sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas yang memadai dalam mengantisipasi dan menyelesaikan sesuai situasi dan perkembangan yang terjadi dimasyarakat.

Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba dalam kiprahnya sejauh ini dengan dituntut perkembangan zaman yang harus mampu bekerja secara cepat dan cermat, mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepegawaian yang prima serta peningkatan pembangunan infrastruktur umum dibidang jalan dan jembatan kepada masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Bulukumba. Seiring perkembangan teknologi, sistem kecekatan, kecepatan dan kecermatan menjadi hal utama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan tentunya hal ini berlaku pada penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba juga akan berhubungan dengan perilaku bawahannya dalam peningkatan kinerja disetiap program atau rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada setiap jabatan dalam struktur organisasi Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba.

Kompensasi yang diberikan akan berhubungan dengan kinerja dan perilaku pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba, baik itu kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial, dimana para pegawai akan memberikan kinerja yang sesuai dengan kompensasi yang diberikan, kompensasi juga merupakan ikatan kerja sama secara formal antara atasan dan bawahannya.

Apabila hal tersebut telah diteliti, maka dapat dijadikan suatu rekomendasi bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba.

**Tabel. 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba Tahun 2015**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jabatan/Bidang Kerja | Jumlah |
| 1 | Kepala Dinas Bina Marga | 1 |
| 2 | Sekretaris Dinas Bina Marga | 1 |
| 3 | Bendahara Dinas Bina Marga | 1 |
| 4 | Bidang Bina Teknik | 9 |
| 5 | Bidang Peralatan dan Pengujian Bahu Jalan | 13 |
| 6 | Bidang Pembangunan dan Peningkatan Jalan dan Jembatan | 11 |
| 7 | Bidang Umum dan Kepegawaian | 8 |
| 8 | Bidang Keuangan | 6 |
| 9 | Bidang Evaluasi dan Pelaporan | 4 |
|  | Total | 54 |

**Sumber: Kantor Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba**

Berdasarkan Uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul sebagai berikut :

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawana Melalui Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Bulukumba”.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi sebagaim berikut :

1. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ?
2. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja ?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
2. Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya :

1. Sebagai bahan kajian ilmiah dari teori yang ada untuk kemudian diaplikasikan secara empiris di dunia nyata dengan harapan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin mengetahui secara lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensas terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel antara.
2. Sebagai sumbangsih pemikiran dan bahan masukan bagi instansi pemerintahan dalam upaya pencapaian optimal kinerja pegawai
3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti yang mengembangkan penelitian sejenis.