

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh organisasi, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan di emban oleh para tenaga kerja, hal ini berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai kepada suatu organisasi, untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik diperlukan gabungan antara kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan hal paling penting dalam pergerakan suatu operasional dalam instansi, sebab secanggih apapun teknologi dan berkembangnya media informasi baik cetak maupun elektronik dalam sebuah perusahaan, serta sebesar apapun modal yang dimiliki, karyawan dan kinerja yang baik darinyalah yang pada akhirnya akan menentukan keberhasilan perusahaan maupun organisasi tersebut.

Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya ialah adanya gaya kepemimpinan dan motivasi. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku dan kinerja dari seorang atau kelompok pegawai didalam suatu perusahaan. Contohnya saja pimpinan yang memotivasi pegwainya dengan baik memiliki nilai tersendiri dimata pegawainya, dan pegawai yang dimotivasinya akan memiliki kinerja yang kemungkinan besar lebih baik dari pada pegawai yang tidak di motivasi oleh pimpinan yang lain.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, organisasi yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang tidak berkualitas. Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu organisasi tanpa terkecuali. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai beberapa diantaranya, ialah gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Menurut Depitra dan Soegoto (2017:185) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja tentunya akan sangat disukai oleh pegawai. Dengan demikian pegawai akan merasa dihargai oleh pemimpinnya.

Kepemimpinan merupakan proses dan perilaku yang digunakan oleh seorang untuk memotivasi, menginspirasi, dan memengaruhi perilaku organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sifat hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin efektif merencanakan rutinitas dan mengatur tugas harian serta jangka panjang yang berhubungan dengan misi. Pemimpin yang efektif ditentukan oleh kepribadian dan tindakannya. kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan ialah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dapat dikatakan pemimpin efektif ialah Pemimpin yang mampu menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya. Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya

kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

Selain itu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi kerja tinggi karyawan akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif, serta kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Menurut Tumbel dan Asaloei (2018:69) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kantor Camat Simpang Empat merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Kantor Camat Simpang Empat. Dimana masalah gaya kepemimpinan seperti :

1. Peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan
2. Kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, dimana pimpinan sering ke luar kota
3. Kehadiran pemimpin yang tidak menentu di Kantor yang menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai tidak efektif dan
4. Kurang tegasnya pimpinan menindak pegawai yang melakukan kesalahan – kesalahan yang dinilai kurang bersikap profesional.

Sedangkan masalah motivasi kerja pada kinerja pegawai yaitu :

1. Tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik
2. Pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi berkerja secara efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut
3. Masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya
4. Masih kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan rekaman KTP yang menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja dan
5. Tidak adanya gaji tambahan terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan lembur.

Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan pegawai dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi pegawai itu sendiri. Untuk mendorong pegawai agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi, maka setiap pegawai harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi ditempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

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 organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan penting dalam menjalankan peran motivator bagi pegawai yang dipimpinnya. Suatu kepemimpinan sangat diperlukan suatu organisasi dengan harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan memudahkan

berkomunikasi dan mengatur pegawai dalam menyelaraskan tujuan organisasi. (Hanafi, 2018:54)

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan sikap yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019-2021**

Faktor yang dinilai	Jumlah pegawai	2019		2020		2021	
		Baik	Cukup	Baik	Cukup	Baik	Cukup
Kualitas kerja	38	21	17	23	15	26	12
Kuantitas kerja	38	22	16	25	13	29	9
Sikap	38	17	21	26	12	21	17

**Sumber: Kantor Camat Simpang Empat**

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat dari menurunnya faktor sikap dalam penilaian kinerja, meskipun kualitas dan kuantitas kerja mereka cenderung meningkat. Pada penilaian kinerja dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dari tahun ke tahun cenderung baik, kecuali faktor sikap yang sempat mengalami penurunan pada tahun pada tahun 2019-2021. Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan misalnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat masalah gaya kepemimpinan pada Kantor Camat Simpang Empat dimana :
  - a. Peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan
  - b. Kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, dimana pimpinan sering ke luar kota
  - c. Kehadiran pemimpin yang tidak menentu di Kantor yang menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai tidak efektif
  - d. Kurang tegasnya pimpinan menindak pegawai yang melakukan kesalahan – kesalahan yang dinilai kurang bersikap profesional
2. Masih adanya masalah motivasi kerja pada Kantor Camat Simpang Empat dimana :
  - a. Tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik
  - b. Pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi berkerja secara efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut
  - c. Masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya
  - d. Masih kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan rekaman KTP yang menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja dan
  - e. Tidak adanya gaji tambahan terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan lembur.
3. Hasil kerja pada penilaian kinerja pegawai masih tergolong rendah

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul dan mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran maupun biaya maka masalah penelitian ini hanya dibatasi pada masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat ?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi Kantor Camat Simpang Empat  
Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Kantor Camat Simpang Empat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan, dan wawasan serta melatih penulis dalam penyusunan karya ilmiah, juga mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima dan mempraktekkannya di lapangan kerja.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkenaan dengan masalah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat.



