BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan topik yang penting di dalam organisasi maupun lembaga, karena di dalam pencapaian organisasi publik yang paling diukur adalah kinerja. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi atau perusahaan tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan serta motivasi pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya tentunya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri pegawai tersebut, dan motivasi seorang pegawai akan terlihat dari aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia memiliki peranan sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional sebuah organisasi atau instansi. Setiap organisasi haruslah memperhatikan dan memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar organisasi dapat berkembang.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dikatakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016) Jadi, dapat disentesiskan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktfitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-

masing individu terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pegawai di instansi tersebut harus memiliki kualitas.

Fenomena yang terjadi turunnya kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.Untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin, Camat pada Kantor Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya. Sebab tanpa bawahan yang berkualitas, pemimpin akan melangkah timpang. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Namun pada prakteknya masih banyak ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pada hasil pengamatan pada Kantor Camat Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat, penulis melihat masih adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawainya.Misalnya dalam hal mematuhi peraturan jam kerja, keluar saat jam kerja untuk keperluan pribadi, pulang sebelum jam kerja selesai.Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, masih banyak pegawai yang kurang bisa memanfaatkan waktu dengan efektif sehingga tidak jarang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Selain itu masih adanya pegawai yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak seharusnya dilakukan pada

saat jam kerja. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan karena perhatian yang terbagi dengan kegiatan-kegiatan diluar kewajibannya sebagai pelayan publik. Pada umumnya gaya kepemimpinan dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan dan terciptanya aparatur pemerintah yang baik dan sehat. Fenomena lain yang terjadi adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat, dikarenakan kompetensi yang dimiliki tidak didukung dengan kinerja pegawai dengan tugas yang padat pada semua kegiatannya tidak seimbang dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai mengakibatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya mengalami penurunan dan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Fenomena yang terjadi pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat ditemukan adanya masalah untuk meningkatkan kinerja pegawai, bisa dilihat di tabel berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang (2018 s/d 2020)

No	Unsur-Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	%	Nilai	%	Nilai	%
1	Nilai Skp	64.46	10.86	68.08	10.28	30.31	23.09
2	Orientasi Pelayanan	69.05	10.14	70.59	9.92	64.84	10.80
3	Integritas	67.44	10.38	69.16	10.12	63.63	11.00
4	Komitmen	70.55	9.92	72.07	9.71	67.20	10.42
5	Disiplin	67.51	10.37	69.16	10.12	62.99	11.11
6	Kerjasama	67.05	10.44	68.78	10.18	63.15	11.08
7	Kepemimpinan	47.45	14.75	49.15	14.24	49.59	14.12
Jumlah		389.05	76.86	398.91	74.57	401.71	91.62
Rata-Rata		64.84	10.98	66.71	10.65	57.39	13.09

(Sumber : (DP3) Kec. Padang Barat Kota Padang Sumbar 2018 s/d 2020

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang sudah baik pada tahun 2018 rata-rata sebesar 64.84 dengan persentase 10.98%, akan tetapi pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 66.71 dengan persentase sebesar 10.65% dan pada tahun 2020 kinerja pegawai mengalamai penurunan 57.39 dengan persentase sebesar 13.09. Penurunan itu terlihat pada unsur-unsur penilaian yang terdiri dari nilai SKP, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpina yang mengalamai fluktasi setiap tahunnya sehingga terindikasi bahwa terdapat masalah pada kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan pada setiap tahunnya pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dan mengarah pada suatu hal dan tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Camat pada Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat merupakan pemimpin dari 10 kelurahan yang masuk dalam wilayah binaannya yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan Camat dan Lurah pada Kecamatan Padang Barat Kota Pada Sumatera Barat dalam memimpin lembaga yang dinaungi. Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat harus dapat memberikan efek kepemimpinan yang kharismatik, dapat memberikan contoh, dapat menggerakkan dan mengarahkan seluruh Kelurahan untuk dapat meraih tujuan yang ingin dicapai.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien.

Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Menurut (Yusuf et al., 2021) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat.

Sementara itu, berdasarkan hasil observasi peneliti dari beberapa pegawai di Kecamatan Padang Barat Kota Padang terkait kinerja, penulis menemukan adanya permasalahan antara lain adalah tentang pegawai yang telah ikut pelatihan/bimtek di Kecamatan Padang Barat Kota Padang berikut data para pegawai yang ikut pelatihan/bimtek sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Yang Ikut Pelatihan/Bimtek/Diklat

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Yang Ikut Pelatihan / Bimtek
2018	82	30
2019	92	18
2020	118	10

Sumber : subbag program Kec. Padang Barat Kota Padang Sumbar

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya mengalami fluktuasi dimana tahun 2018 pegawai yang mengikuti pelatihan sebesar 30 orang. Kemudian ditahun 2019 pegawai yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 18 orang. Kemudian ditahun 2020 pegawai yang mengikuti pelatihan menurun sebesar 10 orang. Meskipun terjadinya fluktuasi jumlah

pegawai yang mengikuti pelatihan, akan tetapi jumlah tersebut sedikit sekali yang mengikuti dibandingkan dari jumlah pegawai. Berikut dibawah ini dapat kita lihat tingkat kehadiran 1 (satu) tahun terakhir pada Pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat :

Tabel.1.3 Data Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang Tahun 2020

No	Bulan	% Kehadiran	% Ketidak-hadiran
1.	Januari	88	12
2.	Februari	89	11
3.	Maret	87	13
4.	April	87	13
5.	Mei	92	8
6.	Juni	93	7
7.	Juli	93	7
8.	Agustus	93	7
9.	September	94	6
10	Oktober	94	6
11	November	94	6
12	Desember	94	6
Rata-rata		91.5	8.5

Sumber : Kecamatan Padang Barat Kota Padang 2020

Dari tabel di atas, persentase kehadiran pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang masih belum optimal terbukti dengan nilai rata-rata kehadiran sebesar 91.5% dan ketidak-hadiran masih ditemukan 8.5% dengan demikian motivasi kerja pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang masih perlu ditingkatkan guna memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya (Hasibuan et al., 2016) menyatakan

bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Oleh karenanya merupakan kebutuhan yang mendasar dan penting serta menentukan bagi Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang baik dan benar.

Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya terus bekerja dengan memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan kinerja yang tinggi tersebut pegawai akan lebih dapat memberikan pelayanan yang baik untuk organisasi dan masyarakat. Kinerja pegawai yang baik harus sesuai dengan standar yang berlaku dan waktu yang ditetapkan, dengan sedikit pengawasan serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Berdasarkan fenomena diatas tersebut maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang diduga potensial mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan disajikan dalam bentuk tesis dengan judul "**Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat".**

1.2 Identifikasi Masalah.

Banyak faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah disebabkan oleh latar belakang pendidikan dan kemampuan yang belum sesuai dengan beban pekerjaan yang ada.
2. Gaya kepemimpinan masih kurang memperhatikan tingkat kompetensi dimiliki pegawai.
3. Pelatihan yang diberikan belum dapat meningkatkan kinera pegawai.
4. Motivasi yang dimiliki pegawai belum sesuai dengan Analisis beban Kerja yang telah ditetapkan.
5. Disiplin kerja belum dapat meningkatkan kinerja sebagian pegawai.
6. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
7. Pengawasan yang dilakukan belum dapat meningkatkan kinerja sebagian pegawai.
8. Komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya masih rendah.

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Pegawai Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat sebagaimana terurai di atas, dan dikarenakan untuk kepentingan praktis dan agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh gaya kepemeimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah diatas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisi secara empirik:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat
3. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk:

1. Bagi Penulis

   Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Kecamatan Padang Barat Kota Padang.

   Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pentingnya gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

   Sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis.