

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan terhadap suatu organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (**Junaidi dan Ahmad, 2019**). Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan pekerjaan berat organisasi karena berkaitan dengan sifat, karakter, dan perilaku manusia yang unik. Untuk memperbaiki kinerja perlu diketahui faktor-faktor yang memengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan meliputi kegiatan-kegiatan memotivasi bawahan, mengarahkan, menyeleksi saluran komunikasi yang paling efektif dan memecahkan konflik. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menunjang atau merangsang keberhasilan suatu organisasi, jika suatu organisasi mempunyai pemimpin yang mempunyai pola pikir yang tidak bagus maka organisasi tersebut akan hancur. Menurut **Zulaila dan Hendarsyah (2020)** gaya Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan faktor pengaruh individu yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan gaya kepemimpinan antara lain, menggerakkan semua sumber daya kekuatan organisasi, menciptakan perbedaan dan perubahan besar dalam organisasi.

Selain dari gaya kepemimpinan, faktor motivasi kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut **Azhari (2018)** motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau

bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut, motivasi karyawan juga melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, seorang karyawan akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya **(Syamsuryaty, 2019)**. Motivasi merupakan peran penting untuk mencapai tujuan pada perusahaan maupun organisasi. Motivasi menjadikan karyawan agar terus bersemangat kerja meskipun dihadapkan pada masalah sulit **(Lubis dan Heryenzus, 2020)**. Motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan akan menjadi dorongan yang dapat menyebabkan karyawan menyelesaikan aktivitas hingga mencapai tujuan tertentu **(Supriandi dan Simanjuntak, 2020)**.

Selain motivasi kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut **Chusminah dan Haryati (2020)** memberikan definisi komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan terhadap nilai serta tujuan organisasi, keinginan untuk memberikan usaha

terbaik terhadap organisasi dan hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (pekerjaan) dalam organisasi.

Berikut adalah data target dan realisasi indikator kinerja utama pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok periode penelitian tahun 2018-2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Indikator Kinerja Utama pada Pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok Periode Tahun 2018-2019

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	
			2018	2019
1	Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat	100%	91%	95%
2	Meningkatkan kemandirian masyarakat desa	95%	82%	84%
3	Menurunkan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat	100%	96%	98%
4	Meningkatkan pelayanan administrasi	87%	84%	87%
5	Meningkatkan persentase partisipasi dan swadaya masyarakat & desa guna mendukung perekonomian di perdesaan	95%	71%	75%
6	Meningkatkan persentase masyarakat desa yang berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya alam, teknologi tepat guna & ekonomian perdesaan	100%	100%	100%
7	Tersusunnya laporan kinerja dan keuangan yang benar dan tepat waktu	97%	97%	97%
8	Menyeimbangkan operasional dan meningkatkan fasilitas pelayanan kecamatan	89%	82%	78%
9	Penyediaan jasa surat menyurat	100%	100%	100%

10	Pembinaan terhadap ibu-ibu PKK	95%	89%	90%
----	--------------------------------	-----	-----	-----

Sumber : Kantor Kecamatan Se Kota Solok Tahun 2020

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pada periode tahun 2018 terdapat 10 indikator kinerja utama, dari 10 indikator kinerja utama tersebut hanya ada 3 indikator kinerja utama yang tercapai secara optimal, yaitu : meningkatkan persentase masyarakat desa yang berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya alam, teknologi tepat guna & ekonomian perdesaan (100%), tersusunnya laporan kinerja dan keuangan yang benar dan tepat waktu (97%), dan penyediaan jasa surat menyurat (100%). Sedangkan 7 indikator kinerja utama belum mencapai target secara optimal yaitu : meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat (91%), meningkatkan kemandirian masyarakat desa (82%), menurunkan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (96%), meningkatkan pelayanan administrasi (84%), meningkatkan persentase partisipasi dan swadaya masyarakat & desa guna mendukung perekonomian di perdesaan (71%), menyeimbangkan operasional dan meningkatkan fasilitas pelayanan kecamatan (82%) dan pembinaan terhadap ibu-ibu PKK (89%).

Berdasarkan data di atas pada periode tahun 2019 terdapat 10 indikator kinerja utama, dari 10 indikator kinerja utama tersebut hanya ada 4 indikator kinerja utama yang tercapai secara optimal, yaitu : meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran (87%), meningkatkan persentase masyarakat desa yang berperan aktif dalam pengelolaan sumber daya alam, teknologi tepat guna & ekonomian perdesaan (100%), tersusunnya laporan kinerja dan keuangan yang benar dan tepat waktu (97%), dan penyediaan jasa surat menyurat (100%).

Sedangkan 6 indikator kinerja utama belum mencapai target secara optimal yaitu : meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat (95%), meningkatkan kemandirian masyarakat desa (84%), menurunkan gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (98%), meningkatkan persentase partisipasi dan swadaya masyarakat & desa guna mendukung perekonomian di perdesaan (75%), menyeimbangkan operasional dan meningkatkan fasilitas pelayanan kecamatan (78%) dan pembinaan terhadap ibu-ibu PKK (90%).

Dari hal tersebut dapat diindikasikan bahwa kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor (**Ilyas dan Saputro, 2020**). Menurut **Istan dan Hardinata (2020)** menemukan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan imbalan finansial berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perguruan Tamansiswa Cabang Curup.

Hasil penelitian **Kusumasari dan Lukiastuti (2020)** yang meneliti tentang motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. Menurut **Istan dan Hardinata (2020)** menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang baik secara parsial maupun secara

simultan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasidan UMKM Tolitoli (**Fiansi, 2019**).

Penelitian **Razak, dkk (2020)** menyatakan bahwa adanya komitmen organisasi, kompetensi dan motivasi aparat terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sebanyak 52.8% pada Sekretariat Daerah Kabupaten Baru. Penelitian yang dilakukan oleh **Indah, dkk (2020)** mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah di uraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih belum optimal pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
2. Gaya kepemimpinan yang kurang bagus pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
3. Motivasi kerja yang lemah berdampak pada hasil kinerja pegawai pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok

4. Komitmen organisasi yang masih rendah pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
5. Komunikasi interpersonal yang kurang baik pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok.
6. Pengalaman kerja pegawai masih rendah pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok.
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok.
8. Kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan budaya disiplin pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok.
9. Suasana kerja yang kurang nyaman pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
10. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal pada pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai, objek penelitian adalah pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok dan periode waktu penelitian tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok ?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok ?
4. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Esselon IV Di Lingkungan Kecamatan Se Kota Solok

Dapat dimanfaatkan oleh pihak Kecamatan Se Kota Solok, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.