

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dimasyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Dalam menghadapi era globalisasi maka organisasi dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Syauta(2012)**, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja menurut **Sutrisno (2014: 172)** sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

**Dessler (2017)** telah menerangkan bahwa kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu pembandingan kepada hasil kerja pegawai dan dibandingkan dengan standard kerja yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka menurut **Hessel (2016:98)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Namun dalam penelitian ini difokuskan pada budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Salah satunya dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik yang akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Atasan harus dapat memimpin dengan cermat, baik, disiplin, tegas dalam pengambilan keputusan, karena seorang pemimpin harus menjadi pemimpin yang baik untuk para karyawannya.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan itu bukanlah merupakan hal yang mudah, sebab pemimpin harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dikatakan bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhan tergantung pada keterampilan dan kemauan pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang

tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya **(Sukarno Marzuki, 2012)**.

Menciptakan iklim organisasi yang mampu membawa anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan persepsi anggota dengan pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan diharapkan, maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, motivasi kerja yang menurun, dan dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang pada akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Sebagaimana telah ditunjukkan dalam penelitian terdahulu, menurut **(Masrukhin dan Waridin, 2014)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, sedangkan menurut penelitian **Yuwalliatin (2014)** variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dan keunggulan kompetitif adalah budaya organisasi, motivasi dan komitmen. Menurut **(Koesmono, 2014)** budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, kualitas yang baik akan di peroleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan

organisasi serta kemampuan karyawannya. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai, jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab, hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial selain itu diperjelas lagi dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 tahun 2003 yang menguraikan pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik yang berkualitas atau yang biasa disebut dengan pelayanan prima merupakan pelayanan terbaik yang memenuhi standar kualitas pelayanan. Standar Pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014, komponen standar pelayanan yang terkait dengan proses penyampaian pelayanan meliputi Persyaratan, prosedur,

jangka waktu pelayanan, biaya/tarif, produk pelayanan, dan penanganan pengaduan. Jika suatu Instansi pemerintah dan lembaga lainnya mampu menerapkan standar kualitas tersebut maka sudah dapat dikatakan bahwa Instansi pemerintahan lembaga tersebut telah memberikan kualitas pelayanan yang baik. Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 tahun 2004 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah, Pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan, maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan adalah lembaga pemerintahan Daerah di Indonesia yang berkendudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris daerah Kabupaten/Kota.

Mengingat fungsi utama pemerintah daerah adalah untuk melayani masyarakat, maka pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan yang baik kepada masyarakat harus didukung oleh pegawai-pegawai yang handal, berkompeten, mampu memahami serta dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu, mereka tentu harus memiliki komitmen dan tanggung jawab moral terhadap masyarakat. Masyarakat tentunya ingin mendapatkan kualitas pelayanan yang baik dari pemerintah. Pelayanan yang berkualitas atau yang biasa disebut dengan pelayanan prima.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja pegawai akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja Pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor disiplin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Sungai Pagu, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan Dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan Waktu. Berikut ini Bentuk/ Jenis Pelayanan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu, Kabupataen Solok Selatan.

Tabel 1.1

**Jenis dan Bentuk Bentuk Pelayanan di Knator Camat Kecamatan Sungai  
Pagu Kabupaten Solok Selatan.**

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1.	Adminitrasi Kependudukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP).</li> <li>- Pembuatan Kartu Keluarga (KK)</li> <li>- Pembuatan Akta Kelahiran</li> </ul>
2.	Surat Pengantar Perizinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB).</li> <li>- Surat Izin Tempat Usaha.</li> </ul>
3.	Surat Pengantar Keterangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Keterangan Tanah (SKT)</li> <li>- Surat Ganti Rugi (SKGR), Jual Beli.</li> <li>- Keterangan Hibah Tanah.</li> <li>- Surat Keterangan Pindah.</li> </ul>
4.	Surat-Surat Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Surat Rekomendasi</li> <li>- Legalisir</li> </ul>

Sumber : Kantor Camat Sungai Pagu



Kantor Camat Sungai Pagu memiliki visi dan misi yaitu “ terwujudnya pelayan prima kepada masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan Di Kecamatan Sungai Pagu serta meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan Masyarakat yang berbasis Ekonomi Kerakyatan dan berdasarkan pada Nilai Nilai Agama dan Adat Istiadat.

Risiko utama yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan adalah keterbatasan organisasi dalam merekrut, melatih, mempertahankan, dan memotivasi personil kunci dapat mempengaruhi bisnis perseroan (**Buku Garuda Prospektus Final, 2012**). **Robbins (2011)** mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain **Suharto dan Cahyono (2012)**, **Hakim (2013)**. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa antara hubungan motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Personalia diperoleh tingkat sistem penilaian kinerja pegawai diberikan kepada seluruh pegawai baik tetap maupun non tetap (100% pegawai) yang dilakukan setiap periode waktu enam bulan sekali. Mekanisme sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi yang dilakukan oleh Pimpinan Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, menggunakan cara penilaian pegawai secara langsung oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan. Hasil penilaian kinerja pegawai Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan tahun 2017-2018 dijabarkan pada Tabel 1.2:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian kinerja pegawai Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten**  
**Solok Selatan**

Penilaian Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Jumlah Pegawai	Persentasi %	Jumlah Pegawai	Persentasi %
Sangat Baik	5	11,6 %	4	8,88%
Baik	29	67,28%	25	55,5%
Cukup	7	16,24%	13	28,86%
Kurang	2	4,64%	3	6,76%
Total	43	100%	45	100%

Sumber: Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai pada tahun 2017 terdapat 11,6 persen pegawai nilai sangat baik akan tetapi di tahun 2018 pegawai dengan penilaian sangat baik menurun menjadi 8,88 persen. Penilaian kinerja pegawai dengan kategori baik sebanyak 67,28 persen di tahun 2017 akan tetapi pada tahun 2018 pegawai dengan penilaian baik menurun menjadi 55,5 persen. Penilaian kinerja pegawai dengan kategori cukup pada tahun 2017 terdapat 16,24 persen pegawai meningkat menjadi 28,86 persen di tahun 2018, Penilaian kinerja pegawai dengan nilai kurang telah bertambah dari 4,64 persen

pada tahun 2017 menjadi 6,66 persen di tahun 2018. Dari tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai Camat di Kecamatan Sungai Pagu belum optimal bahkan trennya cenderung menurun. Penurunan kinerja pegawai berdampak pada realisasi kinerja masing-masing. Ini disebabkan oleh Kurangnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi kurang memadai serta Motivasi yang kurang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. dapat dilihat dari daftar hadir dan ketepatan waktu pegawai yang datang ke kantor. Daftar hadir ini dilihat dari Tahun 2018 durasi dari Januari sampai Desember dapat dijabarkan di Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu**  
**Kabupaten Solok Selatan.**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Efektifitas Bekerja (Hari)</b>	<b>Absensi (hari) Persentasi%</b>	
<b>Januari</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>1,59%</b>
<b>Febuari</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	-	-
<b>Maret</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	-	-
<b>April</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>1,06%</b>
<b>Mei</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>1,59%</b>
<b>Juni</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>0,53%</b>
<b>Juli</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	-	-
<b>Agustus</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>1,06%</b>
<b>September</b>	<b>53</b>	<b>30</b>		-
<b>Oktober</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>1,06%</b>
<b>November</b>	<b>53</b>	<b>30</b>	-	-
<b>Desember</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>0,53%</b>

Sumber: Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan

Dari Tabel 1.3 disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang mangkir cukup rendah. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap mangkir/absen. Absensi/kemangkiran dalam Instansi ini merupakan masalah, karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja pegawai. Hal ini juga merupakan indikasi adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan (**Robbin,2013**). Berdasarkan uraian di atas, maka akan timbul pertanyaan apakah dengan angka absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kepuasan kerja karyawan yang berakibat pula rendahnya kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut terlihat berarti kinerja pegawai belum optimal disebabkan oleh Kurangnya Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi, serta Motivasi Kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan, Yaitu :

1. Adanya gaya kepemimpinan yang belum mampu meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Terjadinya Penurunan Motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Iklim Organisasi yang Kurang baik di Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kurangnya Pelatihan yang diberikan kepada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Masih Rendahnya kemampuan Karyawan Dalam Bekerja di Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan Sehingga mempengaruhi Kinerja karyawan itu sendiri.
6. Masih Rendahnya kemampuan Karyawan Dalam Bekerja Pada Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
7. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
8. Masih belum maksimalnya motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Kepribadian dari tiap karyawan yang berbeda-beda sehingga sulit untuk menyatukannya.

10. Tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan yang dilakukan
11. Masih rendahnya angka loyalitas karyawan terhadap organisasi.
12. Kurangnya komitmen yang dilakukan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan di Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah yang akan dibahas yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X1), iklim organisasi (X2) terhadap kinerja Pegawai(Y) dengan motivasi kerja(Z) sebagai variabel intervening Pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Iklim organisasi terhadap Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?

4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Kinerja Pegawai terhadap motivasi kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim organisasi terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel di Kantor Camat Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Mafaat praktis**

1. Bagi Penulis



- a. Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi di lapangan.
- b. Sebagai studi banding antara pengetahuan teori dengan praktek yang ada di lapangan.
- c. Untuk memenuhi syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada program studi Ekonomi dan Bisnis.

## 2. Bagi Instansi

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengolahan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam pengambilan keputusan.
- c. Sebagai bahan pengambilan kebijaksanaan instansi dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai.

## 3. Bagi Pihak Lain

- a. Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam membacanya.
- b. Dari hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut.

## 4. Bagi Yayasan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
- b. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya. Atau kajian bagi peneliti berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

### **1.6.2 Manfaat Teoritis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada kondisi saat sekarang.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. J. Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado),” *J. “Acta Diurna” Vol. III. No.4.*, vol. III, no. 4, pp. 1–20, 2014.
- [2] S. Pada, D. Kelautan, D. A. N. Perikanan, and K. Malang, “1\*) 2\*),” vol. I, no. 1, pp. 1–10, 2013.
- [3] A. Widiyanti, “KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH,” vol. 6, no. 5, pp. 1–9, 2017.
- [4] P. Kepemimpinan, I. Organisasi, D. A. N. Budaya, and H. Pratiwi, “KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT . ADMIRAL LINES BELAWAN,” vol. 05, pp. 42–48, 2016.
- [5] W. E. Sandra, S. Bank, B. P. D. Jateng, U. Konvensional, and S. Dari, “PENGARUH REWARD DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ( STUDI PADA PT BANK MAYBANK INDONESIA AREA SEMARANG ) Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada PT Bank Maybank Indonesia Area Semarang,” vol. 6, no. 2, pp. 41–51, 2018.
- [6] I. Q. Fajrin, “DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang ),” vol. 61, no. 4, pp. 117–124.
- [7] Robbins, *Buku Garuda Prospektus Final, motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha*

*mencapai sasaran.* 2012.

- [8] sutrisno, *kinerja merupakan sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi atau perusahaan.* 2014.
- [9] R. G. Ahmad, “PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS HALUOLEO Oleh :,” vol. 2, no. 1, pp. 65–78, 2019.
- [10] I. M. P. Astakoni, “Pengaruh motivasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada koperasi asadana semesta, denpasar),” vol. 13, no. 2006, pp. 25–33, 2015.