

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk bisa mamaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sebagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber dalam mengarahkan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dari berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Selain itu, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya suatu instansi.

Kecamatan Lubuk Pakam termasuk salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang terpilih untuk melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Lubuk Pakam. Camat bekerja untuk masyarakat sehingga camat harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Camat dan pegawai kantor kecamatan Lubuk Pakam harus bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas agar masyarakat memperoleh pelayanan yang baik. Camat harus mampu mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja pegawainya dalam membina, memberdayakan masyarakat, maupun merawat lingkungan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan. Salah satu evaluasi kinerja pegawai kantor camat Lubuk Pakam dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai dari tahun 2021 sampai 2022.

Tabel 1.1
Daftar Absensi Kantor Camat Lubuk Pakam 2021-2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja per Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Total Hari Kerja	Persentase
	<i>(orang)</i>	<i>(hari)</i>	<i>(hari)</i>	<i>(hari)</i>	<i>(hari)</i>	<i>(%)</i>
Novemeber	60	22	1.320	9	1.311	0,68
Desember	60	20	1.200	0	1.200	0
Januari	60	22	1.320	3	1.317	0,22
Februari	60	20	1.200	18	1.182	1,5
Maret	60	21	1.260	5	1.255	0,39
April	60	22	1.320	5	1.315	0,37
Mei	60	19	1.140	8	1.132	0,7
Juni	60	21	1.260	0	1.260	0
Juli	60	21	1.260	2	1.258	0,15
Agustus	60	20	1.200	0	1.200	0
September	60	22	1.320	6	1.314	0,45
Oktober	60	20	1.200	3	1.197	0,25
November	60	22	1.320	4	1.316	0,30
Desember	60	20	1.200	2	1.198	0,16
Januari	60	22	1.320	0	1.320	0
Rata-rata						0,34

Sumber : Bag. Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Lubuk Pakam Tahun 2020-2022 (data diolah).

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas tersebut menunjukkan bahawa tingkat absensi pegawai kantor camat lubuk pakam dari bulan November 2020 sampai Januari 2022 cenderung berfluktuasi, dimana yaitu dari presentase tingkat absensi pegawai rata – rata sebesar 0,34 persen. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai masih tergolong rendah. Menurut Mudiarta dkk (2011:93), bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Namun hal tersebut harus tetap diperhatikan karena dapat mempengaruhi penilaian kerja pegawai Kecamatan Lubuk Pakam.

Selain tingkat absensi, kinerja pegawai kecamatan Lubuk Pakam juga

dapat dilihat dari hasil pra-survey kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk pakam yang dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 60 orang yang dimana para pegawai bekerja > 5 tahun. Penentuan jumlah responden dalam pra- penelitian ini berdasarkan pendapat dari Baley dan Mahmud (2011:159) yang berpendapat bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Sehingga berdasarkan pendapat tersebut, penulis menggunakan 35 responden agar data yang didapat lebih akurat.

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai

Indikator	Pernyataan	Frekuensi			
		Ya	%	Tidak	%
Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaandengan baik walaupun dikejar lembur.	14	23.3	46	76.6
Kualitas	Saya mampu menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa ada rasa terbebani.	32	53.3	28	46.6
Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	31	51.6	29	48.3
Efektivitas	Saya membuat daftar perkerjaan agar pekerjaan saya lebih efektif.	11	18.3	49	81.6
Kehadiran	Saya selalu berada di area kerja saat jam kerja berlangsung.	50	83.3	10	16.6

Sumber : Data hasil Pra-survey yang diolah, 2021

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Camat Lubuk pakam dapat dilihat dari tabel 1.2, yaitu terdapat dua indikator yang menggambarkan kinerja Kantor Camat Lubuk pakam belum maksimal. Indikator kuantitas, Kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan dengan baik walaupun dikejar lembur yang menjawab “ya” hanya sebesar 23.3%. Sedangkan indikator efektivitas, kemampuan diri dalam membuat daftar perkerjaan agar pekerjaan saya

lebih efektif yang menjawab “ya” hanya sebesar 18.3%. Menurut Ruki (dalam Sudaryo, dkk. 2018: 205) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Menurut Sedermayanti (dalam Pusparani Mellysa, 2021:534) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), kepemimpinan, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Menurut *Kerlinger* dan *Padhazur* (2002) faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vinka Rozanna (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pulau Rakyat Kabupaten Asahan” yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Yusrial dan Heryanto (2019) dengan judul penelitian “*The Influence Of Leadership and Competence On Work Motivation and Its Impact On Employee Performance at The Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency*” menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan

Koto Besar, Kabupaten Dharmasraya.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan (Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Edy Sulistio, 2019:39).

Gaya kepemimpinan setiap pemimpin sangatlah berbeda – beda dalam menentukan tingkat keberhasilan kerja dari pegawai yang dipimpinnya, semakin baik tingkat kepemimpinannya maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pegawai tersebut. Dari hasil observasi yang telah dilakukan di kantor camat Lubuk Pakam, gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberikan insentif serta hukuman pada kinerja pegawai serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Kepemimpinan camat di kantor camat Lubuk Pakam dapat dilihat dari hasil Pra-Survey dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kepemimpinan

Indikator	Pernyataan	Frekuensi			
		Ya	%	Tidak	%
Stabilitas emosi	Ketika ada masalah dalam pekerjaan, atasan mampu mengontrol emosional tanpa bertindak yang kurang berkenan	45	75	15	25
Hubungan Manusia	Atasan tidak sepenuhnya menganggap pegawai adalah bawahan	37	61.6	23	38.3
Motivasi Pribadi	Atasan memberi motivasi ketika terdapat kesalahan dalam kinerja pegawai	8	13.3	52	86.6
Kemampuan komunikasi	Atasan berkomunikasi dengan baik dengan para pegawai tanpa memilih-milih	13	21.6	47	78.3

Sumber : Data hasil Pra-survey yang diolah, 2021

Dari hasil Pra-Survey pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa masih kurang optimalnya kepemimpinan didalam Kantor Camat Lubuk Pakam hal ini dapat dilihat dari indikator motivasi pribadi, sebesar 86,6% atau 52 pegawai tidak setuju bahwa atasan memberikan motivasi ketika terdapat kesalahan dalam kinerja pegawai. Dan indikator kemampuan komunikasi, sebesar 78,3% atau 47 pegawai yang tidak setuju bahwa atasan berkomunikasi dengan baik dengan para pegawai tanpa memilih-milih. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja pegawai kantor camat Lubuk Pakam dapat lebih baik.

Kepemimpinan yang baik dari atasan sangat diperlukan tetapi motivasi kerja yang menggebu dari pegawai juga tidak kalah penting. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu, motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Supardi dan Anwar, 2004). Motivasi kerja pegawai kantor camat Lubuk Pakam dapat dilihat dari hasil Pra-Survey dibawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja

Indikator	Pernyataan	Frekuensi			
		Ya	%	Tidak	%
Daya pendorong	Setelah melakukan briefing / apel pagi, saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja saya	8	13.3	52	86.6
Kemauan	Saya berkeinginan meningkatkan kinerja saya setiap harinya	41	68.3	19	31.6
Kerelaan	Saya siap bekerja dibawah tekanan tanpa merasa terbebani	16	26.6	44	73.3
Membentuk keahlian	Saya bekerja sekaligus meningkatkan kualitas diri saya	52	86.6	8	13.3
Membentuk keterampilan	Saya bekerja sekaligus meningkatkan keterampilan (softskill dan hardskill) diri saya	43	71.6	7	28.3
Tanggung jawab	Saya mengerjakan setiap jobdesk saya dengan penuh tanggung jawab	7	11.6	53	88.3
Kewajiban	Saya berkeinginan meningkatkan kinerja saya setiap harinya	11	18.3	49	81.6
Tujuan	Saya menjadikan jobdesk saya sebagai salah satu tujuan saya dalam menjalani aktivitas sehari-hari	53	88.3	7	11.6

Sumber : Data hasil Pra-survey yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pra-survey mengenai motivasi kerja pegawai kantor Camat Lubuk, masih ada beberapa indikator motivasi kerja yang masih harus diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Indikator yang harus diperhatikan seperti daya dorong, sebesar 86,6% atau 52 pegawai menjawab “tidak” pada pernyataan saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja saya setelah melakukan briefing. Indikator kerelaan, sebesar 73,3% atau 44 pegawai menjawab “tidak” pada pernyataan saya siap bekerja dibawah tekanan tanpa merasa terbebani. Indikator tanggung jawab, sebesar 88,3% atau 53 pegawai menjawab “tidak” pada pernyataan saya mengerjakan setiap jobdesk saya dengan penuh tanggung jawab. Dan indikator kewajiban, sebesar 81,65 atau 49 pegawai menjawab “tidak” pada pernyataan saya berkenginan meningkatkan kinerja saya setiap harinya. Dari hasil pra survey tersebut dapat diketahui bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai kantor camat Lubuk Pakam yang akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat.

Secara teoritis, Perkembangan dan kajian terkait dengan ilmu kepemimpinan masih perlu mendapat perhatian khusus, terutama masalah perbedaan kepemimpinan pemerintahan dan kepemimpinan swasta, dan kepemimpinan dalam suatu instansi dapat mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, berdasarkan uraian di atas yang didukung fenomena dan data, bahwa sebuah lembaga sebagai bentuk dari organisasi, memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai visi dan misinya. Kantor Camat Lubuk Pakam sebagai lembaga yang memiliki tugas membina desa/kelurahan dan pelayan masyarakat, harus memiliki pegawai dengan motivasi kerja tinggi untuk memenuhi tugas pokok tersebut, maka peneliti tertarik untuk

membuat penelitaian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kurang adanya penguasaan pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam pada tugas yang ada.
2. Belum adanya tinjauan atau pantauan pada setiap bidang lebih lanjut kepada pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam.
3. Kurangnya komunikasi pada setiap bidang pada Kantor Camat Lubuk Pakam.
4. Ketidaksiesuaian pekerjaan dengan skill yang dikuasai sehingga kurang adanya motivasi pada pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam.
5. Tidak adanya penilaian kinerja pekerja sehingga tidak ada acuan pada kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi batasan – batasan masalah diatas maka penelitian ini dibatasi pada kurangnya kinerja pegawai di Kantor Camat Lubuk Pakam yang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kepemimpinan dan motivasi.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan pada latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Camat Lubuk Pakam?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja Kantor Camat Lubuk Pakam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai terhadap pegawai Kantor Camat Lubuk Pakam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja pegawai terhadap Kantor Camat Lubuk Pakam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi pada kinerja pegawai terhadap Kantor Camat Lubuk Pakam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaatnya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan sebagai memberi asahan agar dapat lebih menambah wawasan kemampuan dalam menulis dan menggunakan ilmu yang telah diperoleh dari perkuliahan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya.

2. Bagi Pihak Kantor Camat

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada Kantor Camat Lubuk Pakam agar dalam melakukan strategi pengelolaan pegawai yang tepat agar kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat program-program yang ada.

3. Bagi Lembaga Pendidikan Unimed

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan dibidang sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan dan motivasi.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep dasar yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi manajemen.