

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini dalam dunia kerja pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara profesional dan produktif. Sumber daya manusia didalam ruang lingkup organisasi mempunyai peran penting dikarenakan berjalannya suatu organisasi. Sehingga dalam organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, apabila sumber daya manusianya mampu melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sesuai capaian yang telah di targetkan. Perlu kita ketahui, apabila sumber daya manusianya tidak efektif didalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, maka tujuan dari perusahaan maupun instansi tersebut akan sulit tercapai.

Manajemen sumber daya manusia berarti membahas tentang cara pengelolaan pegawai yang ada didalam lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2007) Pegawai adalah adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. karena pegawailah yang mampu memberikan makna nilai bagi organisasi.

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Mulyadi A Rivai (2009 : 10) Kinerja adalah

prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal. Sedangkan menurut Wibowo (2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pegawai atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Oleh sebab itu organisasi atau lembaga harus mampu untuk melakukan tindakan-tindakan yang mendorong pegawai untuk mewujudkan harapan yang hendak di capai.

Salah satu yang dapat dilakukan oleh lembaga yaitu dengan mencari tahu faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, kemudian mengambil tindakan atau keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai Menurut (Sudarmayanti, 2011) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satu dari faktor tersebut adalah kepemimpinan dan motivasi. Menurut Rivai (2003) dalam bukunya Manajemen

Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, kepemimpinan di definisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seorang untuk menggerakkan oranglain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu pencapaian atau kepemimpinan merupakan norma perilaku yang oleh seseorang pada saat orang tersebut mempengaruhi perilaku orang hasil maksimal menurut Sutrisno (2009;214). Sedangkan Menurut (Terry, 2010) Kepemimpinan adalah hubungan antar orang, di mana pemimpin memengaruhi orang lain kearah kemauan bersama dalam hubungannya dengan tugas-tugas untuk memperoleh sesuatu yang diinginkan pemimpin. Sehingga pada dasarnya kepemimpinan merupakan strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengarahkan bawahannya guna mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan Menurut Bass (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai interaksi dua orang atau lebih dalam suatu kelompok terstruktur terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:170). Menurut Kartono (2014:71), kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kesimpulannya kepemimpinan merupakan faktor penggerak keseluruhan kegiatan atau aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama. Perilaku dan strategi sebagai hasil ketrampilan sifat dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga salah satu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Kasmir (2016) Motivasi kerja adalah keadaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi, motivasi itu sendiri dapat berupa dorongan positif yang diperoleh dari insentif/tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi untuk berubah. Sedangkan menurut Hamzah, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

Dengan ini peneliti mengambil obyek penelitian di Kantor Kecamatan Peterongan yang merupakan instansi pemerintahan dengan tugas melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tentang penyelenggaraan tugas umum pemerintahan yang meliputi: melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan desa atau kelurahan memberikan

bimbingan, supervisi, fasilitasi, dan konsultasi pelaksanaan administrasi desa atau kelurahan. Selain itu juga bertugasmembantu warga agar dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar surat keterangan catatan kepolisian (SKCK), surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, surat keterangan untuk masyarakat yang nikah namun belum cukup umur (dispensasi nikah), rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan.

Salah satu upaya untuk memperkuat akuntabilitas dalam penerapan tata pemerintahan yang baik maka berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, menyebutkan bahwa Indikator Kinerja Utama merupakan ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah.

Target pencapaian kinerja sesuai indikator yang telah ditetapkan, merupakan suatu bentuk kontrak kerja Kecamatan Peterongan dengan Pemerintah, ditetapkan sebagaimana tabel berikut:

No	Kegiatan	Sasaran Kegiatan	Indikator	Target	Capaian
1	Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	Tersusunnya dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah	Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang tersusun se Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam sesuai aturan	100%	Realisasi dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD ----- ----- x 100% Target dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD
2	Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	Tersedianya pelayanan administrasi keuangan	Persentase Pemenuhan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	Realisasi pemenuhan administrasi keuangan PD ----- ----- x 100% Target pemenuhan administrasi keuangan PD
		Tersusunnya laporan keuangan	Persentase laporan keuangan yang tersusun	100%	Realisasi laporan keuangan yang tersusun ----- ----- x 100% Target laporan keuangan yang tersusun
3	Administrasi Umum Perangkat Daerah	Tersedianya pelayanan administrasi perkantoran	Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran	100%	Realisasi pelayanan administrasi perkantoran ----- ----- x 100% Target pelayanan administrasi perkantoran
4	Pengadaan gedung kantor atau bangunan lainnya	Tersedianya gedung kantor	Persentase realisasi pengadaan gedung kantor	100%	Realisasi pengadaan gedung kantor ----- ----- x 100% Target pengadaan gedung kantor
5	Pengadaan barang milik Daerah penunjang urusan	Tersedianya sarana dan prasarana gedung kantor	Persentase realisasi pengadaan sarana dan prasarana aparatur	100%	Realisasi pengadaan sarpras kantor ----- ----- x 100%

	pemerintah Daerah				Target pengadaan sarpras kantor
6	Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Terpenuhinya penunjang Urusan Pemerintah Daerah	Persentase pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah	100%	Realisasi pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah ----- ----- x 100% Target pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah
7	Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah	Meningkatnya nilai guna sarana dan prasarana gedung kantor	Persentase Barang Milik Daerah dalam kondisi baik	100%	Jumlah sarpras yang terpelihara ----- ----- x 100 % Jumlah target sarpras yang dipelihara
8	Koordinasi Penyelenggaraan Kegiatan Pemerintahan di Tingkat Kecamatan	Tersedianya pelayanan PATEN	Persentase pelayanan terpadu (PATEN) yang sesuai standar	100%	Jumlah realisasi pelayanan PATEN yang sesuai standar ----- ----- x 100 % Jumlah target pelayanan PATEN yang sesuai standar
9	Koordinasi Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	Tersedia Laporan Pengajuan RAPBDes /Perubahan APBDesa	Jumlah Pengajuan Raperdes APB Desa /Perubahan APB Desa yang tepat waktu	28 dokumen	Jumlah Pengajuan Raperdes APB Desa /Perubahan APB Desa yang tepat waktu ----- ----- x 100 % JumlahTarget Pengajuan Raperdes APB Desa /Perubahan APB Desa yang tepat waktu
		Jumlah Lembaga . /Badan Usaha Pemberdayaan Masyarakat Desa yang dibina	Jumlah Lembaga . /Badan Usaha Pemberdayaan Masyarakat Desa yang dibina	14 lembaga	Jumlah Lembaga . /Badan Usaha Pemberdayaan Masyarakat Desa yang dibina ----- ----- x 100 %

					Jumlah Target Lembaga . /Badan Usaha Pemberdayaan Masyarakat Desa yang dibina
10	Koordinasi Penerapan dan Penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah	Jumlah Laporan Pelaksanaan PHBN/PHBA	Jumlah Laporan Pelaksanaan PHBN/PHBA	3 kegiatan	$\frac{\text{Jumlah Laporan Pelaksanaan PHBN/PHBA}}{\text{Jumlah Target Laporan Pelaksanaan PHBN/PHBA}} \times 100 \%$
		Jumlah Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam	Jumlah Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam	3 laporan	$\frac{\text{Jumlah Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam}}{\text{Jumlah Target Rekomendasi Hasil Koordinasi Forkopimcam}} \times 100 \%$
11	Fasilitasi, Rekomendasi dan Koordinasi Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Desa	Jumlah Rekomendasi hasil Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan APB Desa	Jumlah Rekomendasi hasil Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan APB Desa	28 dokumen	$\frac{\text{Jumlah Rekomendasi hasil Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan APB Desa}}{\text{Jumlah Target Rekomendasi hasil Pembinaan dan Pengawasan Pelaksanaan APB Desa}} \times 100 \%$



**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kecamatan**

SASARAN,PROGRAM, KEGIATAN	INDIKATOR	KINERJA	
		TARGET	REALISASI
Sasaran : Meningkatnya kualitas penyelenggara pemerintahan dan layanan Kecamatan	Nilai SAKIP	70,01	68,33
“Program: Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota”	Persentase rata-rata capaian kinerja aparatur	100%	100%
“Kegiatan : Perencanaan, Penganggaran dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah”	“Persentase dokumen perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja PD yang tersusun sesuai aturan”	100%	100%
“Kegiatan : Administrasi Keuangan Perangkat Daerah”	1. “Persentase Pemenuhan Administrasi Keuangan Perangkat Daerah”	100%	100%
	2. “Persentase laporan keuangan yang tersusun”	100%	100%
“Kegiatan: Administrasi Umum Perangkat Daerah”	“Persentase pemenuhan pelayanan administrasi perkantoran”	100%	100%
“Kegiatan :Pengadaan barang milik Daerah penunjang urusan pemerintah Daerah”	Persentase realisasi pengadaansarana dan prasarana aparatur	100%	100%
“Kegiatan: Pengadaan bangunan gedung kantor”	Persentase realisasi pengadaan gedung kantor	100%	100%
Kegiatan: “Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah”	Persentase pemenuhan penunjang urusan pemerintah daerah	100%	100%
Kegiatan: “Pemeliharaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah”	Persentase Barang Milik Daerah dalam kondisi baik	100 %	100%
Sasaran :  Meningkatnya kualitas layanan Publik	1. Nilai IKM Kecamatan Peterongan	83,46	85,53
	2.Nilai IPP Kecamatan Peterongan	3,10	2,93
Program: Penyelenggaraan	Nilai Paten Kecamatan	86,15	78,15

Pemerintahan dan Pelayanan Publik			
Program: Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	1. Persentase Raperdes APB Desa/Perubahan APB Desa yang dievaluasi	100%	90%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan Peterongan(LKJIP,2021)

Berdasarkan data di atas dapat di simpulkan bahwa hasil kinerja staff kecamatan ada beberapa tugas yang belum terselesaikan secara maksimal. Pada kolom sasaran, progam, Meningkatnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan layanan Kecamatan di indikator nilai SAKIP belum maksimal dengan target 70,01 namun yang terealisasi hanya 68,33. Pada Sasaran Meningkatnya kualitas layanan Publik di indikator 1.Nilai IKM Kecamatan Peterongan dengan target 83,46 yang terealisasi hanya 85,53 , indikator 2.Nilai IPP Kecamatan Peterongan dengan target 3,10 yang terealisasi hanya 2,93, Pada progam Penyelenggaraan Pemerintahan dan Pelayanan Publik di indikator Nilai Paten Kecamatan belum maksimal dengan target 86,15 namun yang terealisasi hanya 78,15. Kesimpulan yang dapat di ambil dari tabel diatas bahwa tidak semua sasaran, progam, kegiatan pada kantor kecamatan peterongan terealisasi sesuai target yang diberikan.

**Tabel 1.2 Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan pada kantor Kecamatan Peterongan 2021**

Bagian (Unit Kerja)	Target	Realisasi Pencapaian Target Pertahun	Persentase Pencapaian (%)
Bagian Pemerintah	6.354 Dokumen	5.267	85,41
Bagian Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD)	10.455 Kegiatan	5.611	63,75
Bagian Pelayanan Umum	4.505 Dokumen	2.620	75,23
Bagian Kesejahteraan Sosial (KESOS)	5.622 Kegiatan	3.156	71,85
Bagian Keamanan dan Ketertiban Umum (Trantib)	3.214 Kegiatan	1.015	68,43
Bagian Perencanaan	1.331 Dokumen	1.008	55,63
Bagian Keuangan dan Perlengkapan	7.052 Item	5.500	82,20
Bagian Umum dan Kepegawaian	3.633	1.910	75,29

*Sumber: Bagian Kepegawaian Umum Kecamatan Peterongan 2021*

Pada table 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah realisasi pencapaian di Kantor Kecamatan Peterongan Dapat disimpulkan bahwa tidak semua kegiatan terealisasi 100% bahkan pencapaian terendah 55,63%, yang artinya kualitas kinerja staff nya belum bisa maksimal dan belum mencapai target.

Selain itu kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Camat Peterongan kepemimpinan didalam lembaga atau organisasi ini dipegang oleh pemimpinnya sehingga pegawai hanya dapat menjalankan instruksi yang diberikan pemimpin oleh karena itu pegawai tidak dapat mengeluarkan ide-ide nya karena karyawan tidak diikutsertakan dalam mengambil keputusan, kepemimpinan ini dapat pula disebut dengan gaya kepemimpinan otoriter. Tindakan-tindakan seorang pemimpin

harus memiliki kemampuan yang tinggi, memiliki jiwa yang kuat dan sikap yang tegas terhadap bawahannya. Pemimpin harus mempunyai pemikiran yang cemerlang, harus percaya diri dan bisa mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam perusahaan, pemimpin harus bisa menanamkan kedisiplinan kepada bawahannya, pemimpin juga harus bisa membuat kenyamanan pada karyawannya. karyawan akan merasa nyaman bekerja jika pemimpinnya memberi kepercayaan atau tanggung jawab atas pekerjaannya. Setiap keputusan yang diambil oleh pimpinan selalu bisa dipertanggung jawabkan baik itu untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang demi memajukan kredibilitas lembaga atau organisasi. Namun kenyataannya realisasi kegiatan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh pemimpin atau camat tidak berjalan sesuai apa yang telah dikehendaki, karena masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini jelas mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat, oleh karena itu seorang pimpinan harus memperhatikan masalah tersebut agar kinerja karyawan bisa meningkat dengan cara memperbaiki kepemimpinannya. dan memberikan motivasi yang baik agar pelayanan terhadap masyarakat bisa terealisasi dengan maksimal.

Penurunan kinerja diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Rendahnya motivasi kerja terlihat dari kurangnya kerjamsama antar karyawan, kondisi kerja yang tidak nyaman, selain itu kurangnya perhatian pimpinan atas keberhasilan pekerjaan, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan oleh sebab itu penulis tertarik meneliti gejala fenomena diobjek Kantor Kecamatan Peterongan.

Penelitian ini juga di dasari oleh beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang berbeda-beda dengan hasilnya, diimana akan lebih menarik untuk menjadai bahan pendukung bagi penelitian ini. Berdasarkan hasil dari penelitian Rivaldo Yandra dan Ratnasari Sri Langgeng (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Karyawan, menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rosalina Maudy dan Wati Nurlela (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari Rahayu Saputri dan Andayani Rahma (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam, yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang fenomena dan hasil penelitian yang inkonsisten diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Kecamatan Peterongan”** .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah maka penulis mengidentifikasi yang berkaitan dengan kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Peterongan sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat tujuan atas penelitian yang terdiri dari:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Bagi penulis sendiri berguna dimana penulis lebih mengenal dan mendalami masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja berdasarkan teori yang telah dibaca sebagai kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi instansi/organisasi, guna masukan dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan