

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran kunci sumber daya manusia (SDM). SDM menjadi elemen yang sangat vital dalam konteks organisasi, menunjukkan bahwa peran manusia memiliki dampak signifikan dalam menjalankan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kehadiran dan kontribusi SDM sangatlah strategis dalam keberlangsungan organisasi. Manusia selalu turut serta secara aktif dalam setiap aspek kegiatan organisasi, karena mereka berfungsi sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan tercapai sepenuhnya tanpa kontribusi aktif dari para anggota, meskipun peralatan yang dimiliki organisasi tersebut sudah sangat modern.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam organisasi atau perusahaan. Untuk memastikan kelancaran aktivitas manajemen, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi serta dedikasi untuk mengelola perusahaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan prestasi kerja mereka dari segi kualitas dan kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Di dalam organisasi, kehadiran karyawan berpengalaman dan berpengetahuan tinggi saja tidaklah cukup. Selain itu, perusahaan juga harus memiliki seorang pemimpin yang mampu memandu karyawan-karyawannya agar dapat bekerja sama dan menjalankan organisasi sesuai dengan visi organisasi. Pemimpin memiliki peran sebagai teladan dan contoh bagi bawahannya, sehingga

penting bagi pemimpin untuk memimpin perubahan, terutama dimulai dari level tertinggi, yaitu pemimpin itu sendiri.

Gaya kepemimpinan, baik dalam organisasi negeri maupun swasta, selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Cara seseorang memimpin menjadi salah satu indikator kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Kemampuan untuk memberikan perhatian yang utama pada sumber daya manusia menjadi faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi, terutama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, manajemen dihadapkan pada tantangan tersendiri dalam mengelola masalah sumber daya manusia, karena kesuksesan manajemen sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikelola dengan efektif, maka perusahaan akan tetap efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku pegawai di dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola dengan baik gaya kepemimpinan dan motivasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang memiliki orientasi profit maupun yang non-profit, selama suatu periode tertentu. Kualitas kinerja dapat dinilai dari hasil yang diperoleh, yang seharusnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Kinerja mencerminkan sejauh mana suatu kegiatan dapat dicapai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi, menjadi gambaran yang signifikan karena kinerja memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, selain fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Organisasi berharap agar kinerja pegawai dapat mencapai tingkat yang optimal. Semakin banyak pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik, semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dihasilkan oleh perusahaan. Tingkat produktivitas yang baik menjadi kunci bagi kelangsungan dan daya saing

perusahaan di tingkat global. Selain itu, kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. Keberadaan seorang pemimpin yang efektif memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, dengan adanya pemimpin yang mampu memberikan arahan yang baik, diharapkan pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya secara keseluruhan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

Menurut Sutrisno (2016), gaya kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seseorang mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan suatu tindakan guna mencapai hasil yang diinginkan. Peran seorang pemimpin memiliki dampak yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Mereka menjadi sumber ide-ide baru dan inovatif yang berkontribusi pada pengembangan perusahaan. Meskipun demikian, peran bawahan juga memiliki signifikansi yang tidak kalah penting, karena merekalah yang akan menjalankan dan mengimplementasikan ide-ide yang dihasilkan oleh pimpinan melalui setiap keputusan. Efektivitas pelaksanaan tugas oleh bawahan sangat bergantung pada kemampuan pimpinan. Pemimpin perlu memberikan pengaruh dan motivasi yang tepat untuk membimbing bawahannya agar dapat melaksanakan berbagai tindakan sesuai dengan harapan perusahaan.

Seorang pemimpin yang baik dapat menularkan semangat positif dan pengetahuan kepada bawahannya, membantu mereka menyelesaikan tugas dengan baik. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan bersama. Jadi, kepemimpinan melibatkan pengaruh dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi anggota tim untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok serta budaya organisasi. Setiap pemimpin memberikan contoh yang baik melalui kata-kata, sikap, dan tingkah laku. Gaya kepemimpinan terlihat dalam cara berbicara, bertindak, dan dirasakan oleh dirinya sendiri dan orang lain di sekitarnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai akan menciptakan motivasi bagi seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Menurut Hasibuan (2016: 143), motivasi adalah memberikan dorongan yang menciptakan semangat seseorang agar mereka bekerja sama, bekerja efektif, dan bermoral tinggi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Isu dalam motivasi kerja berkaitan dengan bagaimana mengarahkan energi dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam upaya memotivasi pegawai, pemimpin perlu memahami motif dan motivasi kerja yang diinginkan oleh pegawai, mengingat bahwa motivasi untuk bekerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu.

Memberikan motivasi kepada karyawan memiliki peran yang sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap motivasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja kurang pada pegawai, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka, sehingga pegawai tidak mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Kantor kelurahan sebagai unit pemerintahan setempat memiliki peran inti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan, diperlukan kinerja karyawan yang optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kelurahan serta tingkat motivasi kerja karyawan dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Berbagai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugas mereka dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kelurahan.

Setelah dilakukan observasi awal di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat, tantangan yang dihadapi di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat berkaitan dengan pergantian pimpinan atau rotasi jabatan. Setiap pemimpin yang bergantian membawa gaya kepemimpinan yang berbeda, dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Sayangnya, kepemimpinan di kantor tersebut belum optimal karena minimnya inisiatif dari pimpinan dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai

dengan visi dan misi kantor. Ketidakmaksimalan ini mencakup kurangnya inisiatif dan dorongan kerja dari pimpinan, yang berdampak pada tingkat motivasi pegawai sehingga mereka cenderung kurang produktif. Selain itu, terjadi kurangnya interaksi yang harmonis antara atasan dan bawahan karena kurangnya komunikasi yang terjadi di antara mereka.

Di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat, terdapat permasalahan dalam hal motivasi, terutama karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan harapan para pegawai. Salah satu contohnya adalah kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam memotivasi pegawai, dan hal ini tercermin pada kurang memadainya fasilitas yang disediakan untuk sebagian pegawai. Alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan terkadang tidak tersedia saat diperlukan menjadi kendala utama. Akibat dari kondisi ini, pegawai menjadi kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat dinilai kurang optimal, terlihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa faktor yang menyebabkan hal ini antara lain adalah pemberian tugas oleh pimpinan yang seringkali tidak sesuai dengan bidang atau kemampuan pegawai. Selain itu, jumlah pegawai di kantor tersebut masih rendah sehingga belum memenuhi standar yang ditetapkan. Pegawai juga terlihat cenderung santai dan membuang waktu saat menjalankan tugas, bahkan ada yang pulang lebih awal dari jadwal kerja. Mereka terkadang melakukan pekerjaan di luar rencana atau tugas pokok mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, berikut adalah identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Pergantian pimpinan atau rotasi jabatan di Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat.
2. Kurangnya inisiatif dan dorongan kerja dari pimpinan, yang berdampak pada tingkat motivasi pegawai.
3. Kurangnya interaksi yang harmonis antara atasan dan bawahan karena minimnya komunikasi.
4. Motivasi pegawai yang kurang sesuai dengan harapan, terutama dalam hal penghargaan terhadap hasil kerja.
5. Lingkungan kerja yang kurang memadai, termasuk fasilitas yang tidak memenuhi kebutuhan sebagian pegawai.
6. Kinerja pegawai yang dinilai kurang optimal, terutama terlihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian difokuskan pada Kantor Kelurahan Sipinggol-Pinggol Kecamatan Siantar Barat.
2. Analisis akan terfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Penelitian tidak mencakup aspek-aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai di luar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
4. Data dikumpulkan dari observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi di kantor tersebut.
5. Penelitian ini tidak melibatkan seluruh pegawai, melainkan hanya sebagian pegawai yang menjadi responden.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

1.6 Manfaat Penelitian

Ada dua manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini yang terbagi kedalam 2 jenis, yaitu:

- a. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan agar dapat membantu perkembangan teori dan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi tambahan acuan atau referensi kepustakaan Universitas Quality dan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang tertarik dalam bidang yang sama.

b. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai sarana untuk menegembangkan wawasan keilmuan terutama mengenai kualitas pelayanan dan kepuasan di kantor kelurahan Sipinggol-pinggol Kecamatan Siantar Barat.

