

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap organisasi, dan dari sekian banyak sumber daya, sumber daya yang paling berharga adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, sumber daya lain akan menganggur. Awosusi dan Fasanmi (2014) menyatakan bahwa faktor manusia adalah yang paling vital dan kritis dari semua sumber daya organisasi. Sumberdaya manusia sangat menentukan kinerja organisasi.

Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan tingkat kelangsungan hidup di tengah persaingan global yang semakin ketat. Dengan kata lain, pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu benar-benar terukur sebagai penilaian ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.

Aamodt (2012) menyatakan bahwa pemberian motivasi kepada organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja pegawai agar mau bekerja. Bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan mereka. Jika pegawai merasa termotivasi, maka dia akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, dan dia bekerja dengan lebih semangat yang pada akhirnya akan meningkatkan

kinerjanya. Jika kinerja pegawai baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seseorang akan sangat baik jika ia memiliki keterampilan yang tinggi, mau bekerja karena dibayar, dan memiliki harapan masa depan yang lebih baik.

Grote R dan Grote D (2011), Gomez dkk (2012) mengemukakan bahwa peningkatan motivasi pegawai akan menyebabkan peningkatan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian dari Hayati dan Caniago (2012) menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Colquitt, LePine, and Wesson, (2009) menjelaskan motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi di dalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkah laku.

Colquitt, LePine, and Wesson, (2009) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Selain faktor motivasi kerja, menurut Gordon dan Yukl (2004) faktor kepemimpinan juga merupakan faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. (Awosusi & Fasanmi, 2014) menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui inovasi dan diferensiasi, sebagai variable intervening. Selama lebih dari setengah abad, peneliti kepemimpinan telah berusaha untuk mengidentifikasi aspek kepemimpinan yang meningkatkan kinerja organisasi, namun jawabannya masih sulit dipahami. Kepemimpinan adalah factor penting dalam memberikan arah kepada pegawai. Kepemimpinan penting di semua tingkatan dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif membantu mengembangkan kerja tim dan integrasi tujuan individu dan kelompok (Oluseyi & Hammed, 2009).

Salah satu peranan pemimpin dalam peningkatan pelayanan public adalah melalui pemberian motivasi pada bawahan. Tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan tempat bekerja. Oleh sebab itu seorang pemimpin dapat menciptakan suasana yang harmonis yang dapat mendorong atau menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau

tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Berdasarkan hasil prasurvey diketahui bahwa pegawai Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah masih ada pegawai yang mangkir pada jam kerja, tingkat absensi tinggi, dan agak malas bekerja merupakan faktor yang menyebabkan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat diselesaikan tepat waktu sehingga kinerja pegawai menurun. Berikut adalah rata-rata penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP) pegawai Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah tahun 2019-2020, dalam penilaian kerjanya menggunakan tolak ukur dengan menyertakan aspek tertentu diantaranya seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Hasil penilaian kinerja dapat dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu : sangat baik (>91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60) dan buruk (<50). Hasil penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Penilaian kinerja pegawai Kecamatan Terbanggi Besar

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2019	22	88,30	Baik
2020	22	87,10	Baik

Sumber : Data sekunder diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai kinerja rata-rata pegawai menurun, meskipun masih dalam kriteria yang sama yaitu baik. Fenomena empiris ini juga relevan dengan penelitian Arshadi (2010) yang mengungkapkan tiga kebutuhan psikologis yaitu motivasi kerja dan prestasi kerja.

Hasil obeservasi awal dan beberapa penelitian diatas memberikan gambaran betapa pentingnya kinerja pegawai dan variable yang mempengaruhinya yaitu Motivasi dan kepemimpinan, hal tersebut diperkuat oleh penelitian Gomez dkk (2012),yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja , sedangkan Awosusi & Fasanmi,(2014) menunjukkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel . Sehingga dalam peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan pada Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah dapat diidentifikasi masalah yakni sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang mangkir pada jam kerja,
2. Tingkat absensi tinggi, malas bekerja merupakan faktor yang menyebabkan tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat diselesaikan tepat waktu
3. Kinerja pegawai menurun

C. Perumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?.
2. Apakah Ada Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?.
3. Apakah Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah ?.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?.
2. Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah?.
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kecamatan Terbanggi Besar Kabupaten Lampung Tengah ?.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam penelitian langkah-langkah pengambilan kebijakan dan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik khususnya yang berkaitan dengan kinerja Pegawai.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, serta dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya menyangkut kinerja Pegawai.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

Diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan sehingga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan bagi pembaca dan pengguna tesis ini dikemudian hari, khususnya bagi mahasiswa UM Metro.