

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menggerakkan sumber daya manusia dalam Kampung secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pemimpin bertindak dalam memimpin Kampung tersebut. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari perangkat Kampung merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi kinerja perangkat Kampung. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara kantor kepala Kampung dan perangkat Kampung. Kantor kepala Kampung, selain menuntut para perangkat Kampung untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan Kampung, disini lain harus mengerti kebutuhan setiap anggota perangkat Kampung.

Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia. Pada saat pekerja memiliki motivasi yang tinggi saat bekerja maka akan memberi dampak yang bagus untuk perusahaan namun jika pekerja tidak memiliki motivasi untuk bekerja maka akan mendapatkan hasil yang tidak di inginkan. Beban kerja yang berat mengharuskan pekerja harus memiliki motivasi kerja agar target yang ditetapkan perusahaan terpenuhi. Hal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu ketika beban kerja menjadi berat dan tidak sesuai dengan kemampuan mereka.

Cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan pekerja dengan mempengaruhi nilai-nilai untuk mendorong arah perilaku kerja dan kekuatan perilaku. Ketika karyawan termotivasi maka dapat mengerahkan upaya terbaik dalam bekerja agar tercapai tujuan dan sasaran. Motivasi juga memberikan kepercayaan diri kepada pekerja untuk berkembang dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan bagi individu maupun kelompok untuk lebih semangat bekerja demi mencapai tujuan organisasi atau instansi. Motivasi kerja pegawai adalah suatu kondisi yang dapat menumbuhkan kemauan atau dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat memberikan energi yang lebih untuk bekerja sehingga dapat membuat seorang

pegawai mengetahui adanya relevansi antara tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 109) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut". Menurut Raharjo (2019: 154) "motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam rangka mengejar suatu tujuan". Menurut Ismail (2018: 41) "motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang berperilaku. Dorongan itu dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang berada dalam dirinya (*intrinsic motivation*) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri (*extrinsic motivation*)".

Motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja yang positif dan Gaji. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dalam mempengaruhi, memotivasi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan SDM, dalam menciptakan kinerja yang baik perlu sosok seorang yang memiliki kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan bahwa seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja. Ini sesuai dengan kondisi persaingan global saat ini yang selalu berubah, sehingga dituntut untuk lebih adaptif terhadap lingkungan. Karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi.

Pemimpin memiliki arti yaitu seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan

yang ditentukan bersama. Seperti yang diketahui dari penjelasan tersebut terdapat berbagai macam definisi dari kepemimpinan dalam Tim. Beberapa penjelasan tersebut adalah: Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Sutrisno (2016: 213) mengatakan “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Menurut Samsuddin (2018: 36) “kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain”.

Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatif faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Esensi kepemimpinan dalam setiap organisasi apapun sangat diperlukan kehadiran dan perannya, sekalipun dalam organisasi itu telah ditata struktur dan mekanisme kerja sedemikian sempurna. Kepemimpinan berperan untuk mensesuaikan kepentingan antar berbagai pihak. Hakekat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan hubungan antara kepemimpinan yang baik dan gaji yang tinggi agar pegawai mendapatkan motivasi kerja yang tinggi pula.

Gaji menjadi salah satu hal yang sangat sensitif bagi setiap orang, sistem penggajian dibuat agar manajemen dapat lebih mudah untuk mengelola dan membayarkan gaji pegawai yang bekerja pada instansinya. Sistem penggajian atau payroll merupakan sistem yang memudahkan perusahaan atau instansi untuk mengelola berbagai hal yang berkaitan dengan gaji pegawai. Gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang dalam waktu tertentu yang diberikan oleh instansi tempatnya bekerja.

Menurut Rivai dan Mansyur (2015:556), "Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan". Menurut Sujarweni (2015:127), "Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan".

Menurut Suparyadi (2015:272), "Gaji adalah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya". Menurut Hasibuan (2017:118), "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja".

Besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan karyawan yang bersangkutan mungkin sudah tidak menjabat pada posisi tersebut lagi, sehingga karyawan yang bersangkutan tidak berhak lagi untuk menerimanya.

Berdasar hal demikian, selain menerima gaji pokok yang besarnya telah ditentukan, pada umumnya setiap karyawan juga akan menerima berbagai macam tunjangan serta dikurangi dengan berbagai macam kewajiban yang harus dibayarkan kepada perusahaan. Jika pegawai menerima gaji yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat menumbuhkan motivasi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pengorbanan mereka dalam bekerja maka akan terjadi ketidakpuasan sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kinerja pelayanan instansi.

Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan perangkat Kampung dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang lebih bermanfaat serta menguntungkan baik bagi Kampung maupun bagi perangkat Kampung itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan, diperkuat oleh penelitian Mendrofa, Waoma, dan Fau (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X)

berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian lain yang dapat memperkuat penelitian ini adalah penelitian dari Rego, Supartha, dan Yasa (2017) bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat.

Penelitian dari Kamal dan Widiarti (2016) bahwa hasil penelitian yang berarti hipotesis penelitian (H_0) ditolak H_a diterima yaitu gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini diperkuat pula oleh penelitian Mustakim, Utomo, dan Murwani (2017) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Upaya untuk mendorong perangkat Kampung agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai yang dapat diinginkan oleh Kampung, maka setiap perangkat Kampung harus memiliki motivasi yang tinggi terhadap Kampung ditempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan Kampung. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak pemimpin Kampung.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 13-17 November 2023 di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan, diambil dari data gaji pegawai aparatur kampung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Pra Survei di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan

Aspek yang diamati	Jumlah Responden	Nominal Gaji per Bulan			
		Rp 350.000,00	Rp 150.000,00	Rp 100.000,00	Rp 50.000,00
		Kriteria Motivasi			
		Tinggi	Sedang	Cukup	Rendah
Tanggung jawab terhadap pekerjaan	20	2	3	2	13
Prestasi kerja		0	2	1	17
Pengakuan pimpinan		3	1	4	12
Tantangan dalam melaksanakan pekerjaan		1	2	2	15

Sumber: Peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 1, dapat dijelaskan bahwa dengan melakukan observasi awal pada aspek tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan nominal gaji Rp 50.000,00 kriteria motivasi yang rendah mencapai 13 responden, dengan nominal gaji Rp 100.000,00 kriteria motivasi yang cukup hanya sebanyak 2 responden, dengan nominal gaji Rp 150.000,00 kriteria motivasi yang sedang hanya sebanyak 3 responden, dan dengan nominal gaji Rp 350.000,00 kriteria motivasi yang tinggi hanya sebanyak 2 responden.

Aspek prestasi kerja dengan nominal gaji Rp 50.000,00 kriteria motivasi yang rendah mencapai 17 responden, dengan nominal gaji Rp 100.000,00 kriteria motivasi yang cukup hanya sebanyak 1 responden, dengan nominal gaji Rp 150.000,00 kriteria motivasi yang sedang hanya sebanyak 2 responden, dan dengan nominal gaji Rp 350.000,00 kriteria motivasi yang tinggi tidak ada dimiliki oleh aspek tersebut. Aspek pengakuan pimpinan dengan nominal gaji Rp 50.000,00 kriteria motivasi yang rendah mencapai 12 responden, dengan nominal gaji Rp 100.000,00 kriteria motivasi yang cukup hanya sebanyak 4 responden, dengan nominal gaji Rp 150.000,00 kriteria motivasi yang sedang hanya sebanyak 1 responden, dan dengan nominal gaji Rp 350.000,00 kriteria motivasi yang tinggi hanya sebanyak 3 responden.

Aspek tantangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nominal gaji Rp 50.000,00 kriteria motivasi yang rendah mencapai 15 responden, dengan nominal gaji Rp 100.000,00 kriteria motivasi yang cukup hanya sebanyak 2 responden, dengan nominal gaji Rp 150.000,00 kriteria motivasi yang sedang hanya sebanyak 2 responden, dan dengan nominal gaji Rp 350.000,00 kriteria motivasi yang tinggi hanya sebanyak 1 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan gaji yang rendah maka motivasi kerja para aparatur kampung pun akan rendah pula. Semakin tinggi gaji aparatur kampung maka motivasi kerja pun akan sangat tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dengan Gaji Sebagai Variabel *Intervening* Pada Aparatur Kampung Di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap gaji aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan?
3. Apakah gaji berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui gaji sebagai variabel *intervening* aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap gaji aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
3. Untuk mengetahui gaji berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui gaji sebagai variabel *intervening* aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.

D. Kegunaan penelitian

Selanjutnya apabila penelitian ini berhasil dengan baik, diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, baik manfaat teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang pemikiran secara teoritik maupun konseptual dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen, yang difokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan gaji sebagai variabel *intervening* pada aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian dalam bidang yang sama di masa yang akan datang.

Manfaat Praktis**a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memiliki potensi sebagai sumber pembelajaran terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji pada aparatur kampung, menerapkan teori manajemen, dan meningkatkan keterampilan dalam menyampaikan hasil penelitian kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji pada aparatur kampung.

b. Bagi Aparatur Kampung

Penelitian ini memberikan nilai tambah sebagai pertimbangan yang relevan dalam proses pengambilan keputusan terkait kepemimpinan, motivasi kerja, dan gaji pada aparatur kampung. Temuan dari penelitian dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik kepada para pemangku kebijakan sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih informasional dan strategis dalam upaya meningkatkan motivasi kerja aparatur kampung.

c. Bagi Keilmuan

Penelitian ini memiliki kontribusi positif dalam memperkaya khasanah pengetahuan dengan menyajikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan gaji sebagai variabel *intervening* pada aparatur kampung. Temuan yang dihasilkan dapat menjadi dasar referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini, membantu memperluas wawasan akademis, dan mendukung pengembangan teori serta praktik manajemen, serta diharapkan penelitian ini menjadi bahan acuan bagi

lembaga yang terkait, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah untuk mengembangkan proses kepemimpinan yang lebih baik.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Kajian ini dibatasi pada jangka waktu tertentu dan mencakup semua tahun atau semua musim. Subjek penelitian adalah aparatur kampung di Kampung Adi Jaya Kecamatan Negara Batin Kabupaten Way Kanan. Studi ini menggunakan gaji sebagai variabel intervening, dan berasumsi bahwa variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi berada dalam kendali.