

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini masyarakat yang semakin berkembang, sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan organisasi. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sedangkan kinerja pegawai berhubungan dengan kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Timpe dalam Suwatno (2019:5) kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial dimana pemimpin mencari keikutsertaan sukarela dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Dalam dunia kerja, motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Menurut Robbins dalam Suswati (2021:11) motivasi merupakan kesediaan dan keinginan individu dalam mengeluarkan segala upayanya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut pandangan Byars dalam Huseno (2021:86) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal di Kantor Kecamatan Tambun Selatan Kabupaten Bekasi penulis menemukan masih kurangnya motivasi pegawai terkait kedisiplinan, lemahnya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai sehingga pegawai kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya, serta belum adanya *reward and punishment* terhadap pegawai dari pemimpin yang mempunyai motivasi kerja dan yang tidak mempunyai motivasi kerja. Berikut adalah Tabel 1.1 Absensi Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Tahun 2022.

Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan Tahun 2022

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Total Kehadiran	Keterangan				Total	Persentase
				Sakit	Izin	Alfa	Terlambat		
Januari	21	65	1365	1	3	1	19	24	1,76%
Februari	18	65	1170	4	2	2	33	41	3,50%
Maret	22	65	1430	2	3	1	24	30	2,10%
April	19	65	1235	2	1	0	28	31	2,51%
Mei	15	65	975	2	10	0	19	31	3,18%
Juni	21	65	1365	1	5	1	21	28	2,05%
Juli	21	65	1365	2	7	0	18	27	1,98%
Agustus	22	65	1430	2	2	2	19	25	1,75%
September	22	65	1430	1	4	0	24	29	2,03%
Oktober	21	65	1365	3	6	0	15	24	1,76%
November	22	65	1430	5	3	0	25	33	2,31%
Desember	22	65	1430	2	0	3	24	29	2,03%

Sumber Data : Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Tambun Selatan.

Tabel 1.1 menunjukkan kehadiran persentase absensi pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan selama Tahun 2022. Tingginya absensi pegawai yang terlambat terjadi pada bulan Februari, tingkat kehadiran pegawai masih rendah dikarenakan masih banyaknya pegawai yang sakit, izin, dan tanpa adanya keterangan yang jelas. Hal ini perlunya peningkatan absensi kehadiran dan mengurangi keterlambatan pegawai yang mengakibatkan penundaan dalam pekerjaan dan tata tertib serta aturan yang dibuat oleh pemerintah.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi pegawai terkait kedisiplinan.
2. Lemahnya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai.
3. Belum adanya *reward and punishment* terhadap pegawai dari pemimpin.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta menghindari kesimpangsiuran dan kesalahpahaman terhadap penelitian yang diteliti, maka perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Adapaun batasan-batasan yang akan diteliti difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan?
2. Apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan.

2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tambun Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak terkait. Adapun manfaat yang diambil adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
 - b. Dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur maupun penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - c. Dapat dijadikan sebagai sumber referensi kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian pada umumnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan.
 - b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori-teori perkuliahan ke dalam praktik dunia nyata.
 - c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan penelitian serupa serta sebagai referensi informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
 - d. Bagi Mahasiswa

Memberikan penjelasan dan gambaran kondisi karyawan di dalam dunia kerja, agar mahasiswa dapat mempersiapkan diri menghadapi masa depan.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.