

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga membutuhkan modal kerja untuk menjalankan kegiatan komersialnya secara efektif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen modal kerja yang dapat meningkatkan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan. Manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga. Meskipun organisasi, perusahaan, atau lembaga sudah modern, canggih, dan otomatis, namun pentingnya sumber daya manusia (tenaga kerja) tidak boleh diabaikan.

Suatu organisasi, perusahaan, atau instansi pemerintah harus memiliki pegawai atau karyawan yang mampu mengoptimalkan kelangsungan suatu organisasi ataupun instansi tersebut. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya terkait dengan kecerdasan mereka, melainkan juga berfokus pada perilaku dan sikap yang memiliki dampak penting bagi organisasi. Artinya bahwa kinerja pegawai sangat menentukan kelangsungan suatu organisasi, perusahaan, atau instansi pemerintah tersebut. Mangkunegara (2017) menyatakan pengertian kinerja adalah sebuah istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja merupakan hasil kerja (*output*) atau prestasi kerja baik berupa kuantitas ataupun kualitas yang telah didapatkan oleh pegawai atau karyawan persatuan periode waktu (lazimnya

per jam) dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai, sebagaimana didefinisikan oleh Sinambela (2020), mengacu pada hasil kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan atau tugas seseorang, yang selaras dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini mencakup pencapaian hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mengacu pada keterampilan, kemampuan, prestasi, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai atau pekerja saat memenuhi tanggung jawab dan tugasnya dalam lingkungan profesional, baik di dalam suatu organisasi atau lembaga.

Seorang pegawai dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi apabila beban kerja yang ditetapkan oleh seorang pegawai tersebut tercapai dan hasil kerja yang dihasilkan lebih besar daripada yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Pegawai dapat mengalami ketegangan di dalam dirinya yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang tidak dapat dikontrol oleh pegawai tersebut, hal ini dapat menurunkan atau bahkan menghilangkan semangat kerja dari para pegawai tersebut dalam proses produksinya di suatu organisasi atau perusahaan apabila tidak diatasi dengan benar.

Salah satu hal yang erat hubungannya serta memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Rivai (2020) adalah pola hubungan antara individu-individu yang memiliki wewenang dan bagaimana mereka mempengaruhi kelompok orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan. Selain itu, menurut Davis, sebagaimana dikutip oleh Soelistya (2021),

kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain dengan penuh semangat agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan atau proses memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu atau visi bersama. Ini melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan, memberikan arahan, memotivasi, dan memimpin orang lain dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok dengan efektif.

Agar tugas manajemen dapat terlaksana dengan baik, manajemen perlu memberikan dorongan yang memotivasi kepada para pekerja atau staf. Menurut Mangkunegara (2010), motivasi kerja diartikan sebagai suatu keadaan atau kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Potu (2021), motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang kuat yang mendorong individu untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Busro mengartikan motivasi kerja sebagai suatu mekanisme yang mengatur tingkat, arah, dan ketekunan orang dalam mencapai tujuan, khususnya dalam kerangka organisasi atau korporasi. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kekuatan intrinsik maupun ekstrinsik yang mendorong individu untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, mencapai tujuan, dan bercita-cita untuk maju. Unsur-unsur tersebut, termasuk pemenuhan pribadi, kompensasi moneter, pengakuan, dan tujuan profesional, dapat berfungsi sebagai motivator di tempat kerja.

Berkaitan dengan penulisan ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Buleleng merupakan objek penelitian dengan memiliki tujuan untuk

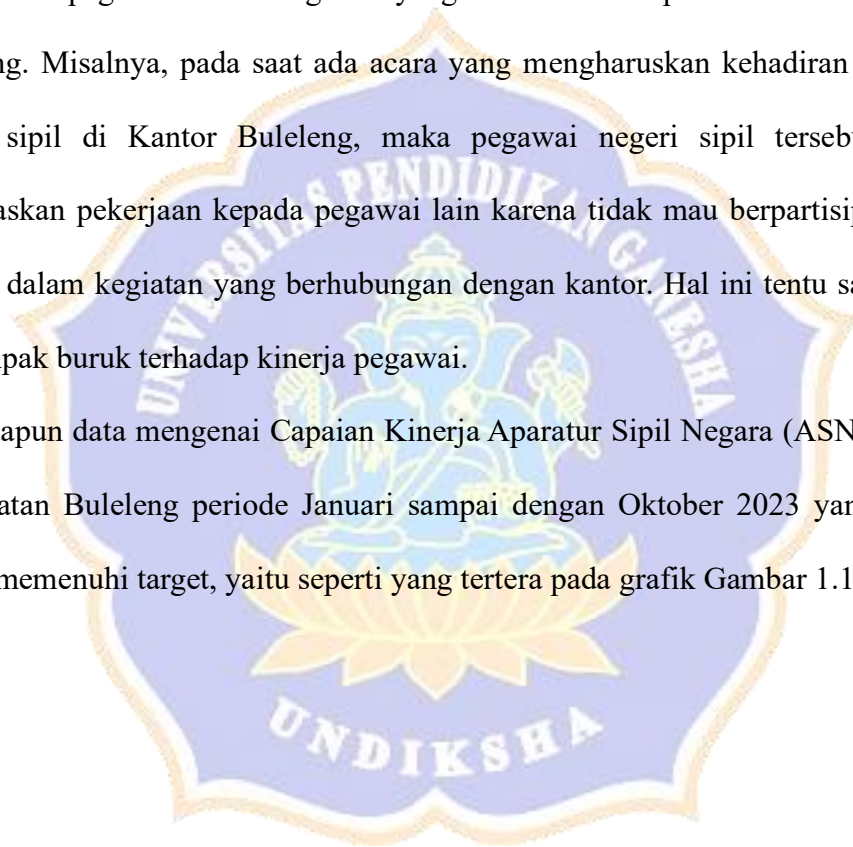
mengetahui dan mengkaji mengenai sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan suatu profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah dan diangkat oleh pejabat pemerintah atau disertai tugas negara lainnya serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan, hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan, menyebutkan bahwa kecamatan merupakan sebuah perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum. Kantor Camat Buleleng merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan bagi masyarakat kecamatan Buleleng. Kantor Camat Buleleng yang terletak di jalan Kartini Nomor 4A, Kaliuntu, Kecamatan Buleleng, Bali. Kantor Kecamatan Buleleng memiliki 12 desa dan 17 kelurahan yang menjadi ruang lingkungannya.

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap Kepala Sub Bagian Umum bapak Putu Tegeh Koriadi, menyatakan bahwa terdapat fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Buleleng mengenai kinerja ASN yang belum mencapai target yang diharapkan oleh instansi, yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja mereka untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kantor. Contohnya mereka sering mengabaikan tugas kantor demi untuk melakukan kegiatan yang hanya berkaitan dengan kepentingan pribadi mereka. Selain itu juga tugas yang diberikan oleh atasan kepada pegawai, tidak langsung dilaksanakan oleh para pegawai tersebut, akan

tetapi mereka lebih memilih melakukan pekerjaan pribadi mereka terlebih dahulu, sehingga dapat menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

Peneliti menemukan masalah lain saat melakukan wawancara dengan Kasubbag, yaitu masih banyaknya pegawai yang tetap mendatangi kantin atau meninggalkan tempat kerja selama jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, kejadian lain yang berkaitan dengan ASN di Kantor Buleleng adalah minimnya keterlibatan pegawai dalam kegiatan yang membutuhkan perwakilan dari Kantor Buleleng. Misalnya, pada saat ada acara yang mengharuskan kehadiran pegawai negeri sipil di Kantor Buleleng, maka pegawai negeri sipil tersebut dapat menugaskan pekerjaan kepada pegawai lain karena tidak mau berpartisipasi atau terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan kantor. Hal ini tentu saja dapat berdampak buruk terhadap kinerja pegawai.

Adapun data mengenai Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Buleleng periode Januari sampai dengan Oktober 2023 yang masih belum memenuhi target, yaitu seperti yang tertera pada grafik Gambar 1.1.





Gambar 1.1

Grafik Capaian Kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng yang belum memenuhi target

(Sumber: Kantor Camat Buleleng)

Jika dilihat dari segi kepemimpinan, menurut bapak Kasubag, kepemimpinan di kantor Camat memiliki sedikit permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari kurang tegasnya pemimpin pada kantor Kecamatan Buleleng. Contohnya, pemimpin kantor Camat Buleleng masih belum mampu menindak atau memberikan hukuman terhadap para pegawainya yang sering telat datang ke kantor atau bolos saat jam kerja. Selain itu juga pemimpin pada kantor Camat Buleleng kurang memiliki waktu untuk memperhatikan hasil kerja para pegawainya, hal ini disebabkan karena pemimpin kantor Camat Buleleng lebih sering bertugas di luar kantor, sehingga menyebabkan pemimpin kantor Camat Buleleng kurang mengetahui secara jelas bagaimana keadaan para pegawainya di kantor selama jam kerja berlangsung.

Kinerja pegawai jika dilihat dari segi motivasi akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, oleh karena itu bisa dikatakan bahwa dalam diri

seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Adapun terkait dengan motivasi kerja yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Buleleng terbilang kurang baik. Hal ini terbukti dari kurangnya apresiasi atau penghargaan oleh Kantor Kecamatan Buleleng terhadap para pegawai yang memiliki kinerja baik. Tindakan tersebut akan menurunkan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan merasa dihargai. Lingkungan kerja yang diberikan oleh Kantor Kecamatan juga terbilang masih memiliki banyak kekurangan, misalnya seperti lahan parkir untuk para pegawai yang tidak memiliki atap sehingga para pegawai merasa kurang nyaman untuk memarkir kendaraan di parkir kantor dan memilih untuk memarkir kendaraan di luar kantor yang tempatnya lebih teduh, kurang lengkapnya fasilitas kantor yang tentunya menjadi pendukung dalam kegiatan bekerja mereka, seperti contoh tidak tersedia mesin scanner untuk kepentingan meng-scan dokumen sehingga para pegawai harus menggunakan ponsel mereka untuk dapat meng-scan dokumen yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Buleleng, yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai yang belum mencapai target dan belum sesuai dengan standar instansi.

2. Masih terdapat beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja mereka untuk melakukan hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kantor.
3. Rendahnya keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Kurangnya partisipasi atau keterlibatan dari para pegawai untuk mengikuti suatu kegiatan.
5. Masih banyak pegawai yang pergi ke kantin atau meninggalkan kantor dan pekerjaan mereka saat jam kerja.
6. Kurang tegasnya pemimpin dalam menindak pegawai yang tidak menaati peraturan.
7. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai ASN.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah serta untuk menghindari kesalahpahaman atau kesimpangsiuran terhadap penelitian yang diteliti, maka dalam pembahasan ini perlu adanya batasan masalah untuk memberikan batasan dan arahan pada pembahasan ini. Pada kesempatan ini, penulis membatasi variabel penelitian hanya pada tiga variabel, yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang dapat dilihat dari dua sudut berbeda, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan pemahaman ilmiah bagi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Universitas

Pendidikan Ganesha, khususnya yang terkait dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja ASN.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN Kantor Kecamatan Buleleng dan sebagai pengalaman yang berguna bagi penulis dalam mengaplikasikan berbagai ilmu dan pengetahuan pada suatu bentuk karya tulis ilmiah.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber yang bermanfaat bagi mahasiswa, memberikan wawasan lebih dalam tentang pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN.

c. Bagi Kantor Camat Buleleng

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk instansi lebih memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja sebagaimana mestinya agar dapat meningkatkan tingkat kinerja ASN.