

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan Instansi akan tercapai. Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi (Handoko, 2001:135).

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hal yang positif, sedangkan kinerja buruk akan memberikan dampak negatif pada perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ramdhani, 2018).

Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Karena seringkali organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Menurut Siagian (2002:16) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi dan para bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena

pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan sebuah organisasi (Sari, 2019).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan (Siswanto dan Hamid, 2017) .

Seorang pemimpin dituntut agar dapat memenuhi suatu persyaratan dalam melaksanakan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Lebih dari pada itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk memiliki pengetahuan yang lebih baik dibandingkan bawahannya, berdedikasi baik, serta pengalaman yang luas. Untuk dapat memenuhi kriteria tersebut, maka dipandang penting seorang pemimpin untuk senantiasa meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadiannya, supaya dapat memotivasi orang-orang yang dipimpin agar melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany dan Suryani (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, Sari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang tercipta semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin buruk.

Motivasi kerja menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000:41) merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang didorong oleh kekuatan dari dalam diri seseorang tersebut dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai yang menjadi motivasi kerja bekerja bagi para pegawai sangatlah penting. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing, maka pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Yusmanita, 2013:2).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Nitasari, 2012:2). Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat

dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006:48) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila kondisi ini tidak terjadi, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Sanudin dan Widjojo (2013:229) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Pratama *et al.*, (2017:54) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Sekretariat DPRD Kota Ternate merupakan salah satu lembaga unsur pemerintah daerah yang memiliki tugas dan fungsi memberikan pelayanan administrative kepada dewan yang meliputi kesekretariatan, pengelolaan keuangan, dan memfasilitasi berbagai kegiatan anggota dewan. Sebagai lembaga unsur pemerintah daerah, sekretariat DPRD dituntut untuk memberikan pelayanan kepada anggota dewan berkaitan dengan tugas dan fungsi pokoknya yang telah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi seperti rapat dewan yang seringkali mundur dan tidak tepat waktu dikarenakan rendahnya tingkat kehadiran anggota.

Hal ini terjadi karena minimnya pengawasan dan motivasi kepada anggota dari pimpinan DPRD. Sehingga dapat membawa dampak negatif terhadap lembaga DPRD seperti tidak tercapainya target, berakibat pada penumpukan pekerjaan dan fungsi serta tugas tidak terlaksana dengan baik. Dengan demikian permasalahan ini tentunya erat kaitannya dengan sejauh mana peran dan dukungan sekretariat DPRD dalam membantu pelaksanaan kinerja DPRD. Rendah tingkat motivasi pegawai dalam bekerja berbuntut pada kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menarik bagi peneliti untuk menguji kembali sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD .

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di sekretariat DPRD.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil studi ini untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah keilmuan manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang berkaitan penerapan teori gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan teori kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan untuk pegawai di sekretariat DPRD khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.