

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintahan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi instansi lain tersebut. Sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada keberhasilan individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kelurahan Cikiwul terletak di Bekasi yang sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang diharapkan instansi adalah pegawai yang mempunyai gaya kepemimpinan dan motivasi yang tinggi dalam pencapaian tujuan bersama.

Tugas sumber daya manusia Kelurahan Cikiwul yang pertama yaitu Lurah sebagai pemimpin yang bertugas mengatur pegawainya yang bertanggung jawab atas pegawainya, Sekrertaris Kelurahan membantu Lurah saat ada tugas dari arahan pemerintah, Kasi Pemerintahan Ketentraman dan Ketertiban membantu pendataan penduduk, Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan Membantu merencanakan pembangunan melalui kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan, Kasi Kesejahteraan Sosial membantu memberikan bantuan warga yang kurang mampu.

Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan latar belakang budaya.

Pegawai juga masih membutuhkan motivasi dan pembimbingan dari pemimpin agar tugas dapat cepat terselesaikan dengan baik. Pemimpin harus berupaya untuk

memberikan pengertian dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Berikut adalah tabel *job description* di Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi.

Tabel 1. 1
Job Description

<i>Job Identity</i>	<i>Job Description</i>	<i>Kondisi Lapangan</i>
Lurah	Melayani kebutuhan masyarakat Bertanggung jawab atas administrasi Koordinasi dengan 3 pilar Koordinasi dengan dinas lain	Kurangnya motivasi dari segi kinerjanya
Sekretaris Kelurahan	Membantu lurah dari pekerjaan Mengkoordinasi para kasi Melayani kependudukan masyarakat	Pegawai terlibat dalam pengambilan pekerjaan yang bukan bagianya
Kasi Pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban	Membimbing RT dan RW Membimbing Satlinmas (satuan perlindungan masyarakat) Membantu badan pendataan pertanahan Membantu pendataan penduduk Membantu administrasi kependudukan	Kurangnya sumber daya manusia dari segi motivasi dan kinerja
Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Pembangunan	Membantu mendampingin kader Posyandu dan pemberdayaan kesejahteraan keluarga Membimbing pembinaan pemberdayaan masyarakat Membantu pendataan dan pembinaan Lembaga perekonomian di tingkat kelurahan Membantu merencanakan pembangunan melalui kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan	Kurangnya sumber daya manusia dari segi kinerjanya
Kasi Kesejahteraan Sosial	Membantu memberikan bantuan warga yang kurang mampu Membantu Pendataan Majelis umat beragama Membantu mendata seluruh sekolah di lingkungan kelurahan Membantu SKTM pengobatan Membantu surat keterangan belum menikah	Kurangnya sumber daya manusia dari segi motivasi, kinerja, dan gaya kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat kondisi lapangan dari segi sumber daya manusia rata-rata kurang dikarenakan hanya memiliki pegawai yang sedikit. Motivasi dari kondisi lapangan pemimpin tidak pernah bersikap ramah kepada pegawainya, pemimpin tidak pernah memberikan pujian. Gaya kepemimpinan dari kondisi lapangan, pemimpin dengan pegawai sering kali kurangnya koordinasi, dan arahan. Kinerja dari kondisi lapangan kurangnya ketelitian terkait hasil kerjanya.

Gaya kepemimpinan sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pemimpin harus menjadi suatu contoh yang baik bagi para pegawainya. Gaya kepemimpinan penting bagi setiap pemimpin seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap bawahannya, kesungguhan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam sebuah organisasi untuk memengaruhi perilaku pegawai bekerja sama, maka perlu penanganan pengelolaannya seperti kepemimpinannya dalam menjalankan tugas yang dibuat dari atasan yang kurang begitu baik. Maka peranan manajemen semakin penting artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Salah satu cara mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya, kelurahan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawainya untuk bekerja secara maksimal. Peningkatan kepemimpinan dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Sering ditemukan beberapa pemimpin yang berlaku tidak adil dan tidak tegas dalam memimpin. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan menyebabkan kinerja para pegawai tidak maksimal, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal

Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin dan manajemen, jika mereka menginginkan setiap pegawainya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pemerintahan. Karena

dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Apabila pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun. Pemberian motivasi dari kelurahan yang masih kurang dan tidak merata terhadap seluruh pegawainya sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Afandi (2018:83), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi pemerintahan di kelurahan. Dengan motivasi, seorang pegawai kelurahan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai kelurahan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena sesuatu yang menjadi motif dan motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai kelurahan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu

organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi penulis melakukan wawancara kepada 5 pegawai dengan referensi pertanyaan dari penjabaran teori Sinambela (2018:527) yang membagi kinerja pegawai menjadi 5, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama. Hasil prasurvei wawancara sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra-Survei Wawancara Pegawai tentang Kinerja Pegawai

No	Perntanyaan		Jawaban	
	Kuantitas kerja		Ya	Tidak
A	1	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pemimpin	-	5 Pegawai
	2	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pemimpin	1 Pegawai	4 Pegawai
Kualitas Kerja				
B	3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti	-	5 Pegawai
	4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pemimpin		5 Pegawai
Tanggung Jawab				
C	5	Saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh pemimpin	-	5 Pegawai
	6	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan sebaik-baiknya	1 Pegawai	4 Pegawai
Inisiatif				
D	7	Saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pemimpin	-	5 Pegawai
	8	Saya selalu menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh pemimpin.	2 Pegawai	3 Pegawai
Kerja Sama				

E	9	Saya selalu mudah bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	1 Pegawai	4 Pegawai
	10	Saya selalu memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	-	5 Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang terdapat pada Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi yaitu tanggung jawab dan inisiatif. Tanggung jawab pada Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi. Tidak pernah melakukan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai bermalasan – malasan contoh nya seperti bermain Handphone pada saat bekerja, peralatan kantor yang sering dibawa pulang, sehingga pegawai tidak bertanggung jawab, membeli makan disaat jam kerja sehingga tanggung jawab pada pegawai kurang sehingga menimbulkan masalah kepada pemimpin. Namun, dari hasil wawancara yang telah dilakukan menjelaskan bahwa pegawai Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi. Lebih sering menggunakan kinerja pegawai yang bersifat tanggung jawab, dimana pegawai tidak bisa bertanggung jawab dengan tugasnya dengan baik.

Menurut Kamal, Winarso, dan Sulistio (2019:39) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Tabel 1. 3 Pra-Survei Wawancara Pegawai tentang Gaya Kepemimpinan

No	Jenis Pertanyaan		Jawaban	
	Direktif		Ya	Tidak
A	1	Pemimpin saya menjelaskan kepada saya pekerjaan yang diharapkannya	1 Pegawai	4 Pegawai
	2	Pemimpin saya menuntun saya agar dapat menyelesaikan tugas dengan benar	2 Pegawai	3 Pegawai
Suportif				
B	3	Pemimpin saya mau mendengarkan keluhan saya	-	5 Pegawai
	4	Pemimpin saya peduli terhadap hal - hal yang diperlukan	-	5 Pegawai
Partisipatif				
C	5	Pemimpin saya mengajak saya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	1 Pegawai	4 Pegawai
	6	Pemimpin saya mudah untuk menerima ide dan saran dari saya		5 Pegawai
Berorientasi				
D	7	Pemimpin saya mendorong saya agar konsisten meningkatkan kemampuannya	-	5 Pegawai
	8	Pemimpin saya menuntut saya untuk terus - menerus memperbaiki hasil pekerjaan	-	5 Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 1,3 hasil wawancara membuktikan bahwa pada bagian pemimpin yang menuntun pegawai menyelesaikan tugas dengan benar dan pemimpin menuntut pegawai untuk memperbaiki hasil pekerjaan memang benar dikarenakan pegawai sering kali tidak pernah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga pemimpin menuntun pegawai agar menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Sering kali pegawai menganggap remeh pekerjaan dari pemimpin sehingga pada saat dituntut untuk mengerjakan tugas banyak dari pemimpin, pegawai bermain *Handphone* saja sehingga tugas dibiarkan begitu saja.

Herawati (2015:170) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *motivate* yang artinya dorongan untuk

berperilaku ataupun berusaha. Motivasi juga didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil prasurvei wawancara sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Pra-Survei Wawancara Pegawai tentang Motivasi

No	Perntanyaan		Jawaban	
	Kebutuhan Fisik		Ya	Tidak
A	1	Menurut saya terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga dan pikiran) yang telah diberikan kepada instansi kelurahan)	1 Pegawai	4 Pegawai
	2	Menurut saya kondisi kebersihan di ruangan dalam kondisi bersih	2 Pegawai	3 Pegawai
Kebutuhan Rasa Aman				
B	3	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial pegawai (yang berupa jaminan kesehatan)	-	5 Pegawai
	4	Adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan hari tua pegawai (pemberian pensiun)	2 Pegawai	3 Pegawai
Kebutuhan Sosial				
C	5	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan pemimpin	-	5 Pegawai
	6	Adanya hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan rekan kerja	-	4 Pegawai
Kebutuhan Penghargaan				
D	7	Adannya pemberian bonus dari kelurahan kepada pegawai	2 Pegawai	5 Pegawai
	8	Adannya pemberian penghargaan kepada pegawai kelurahan	-	5 Pegawai
Perwujudan Diri				
E	9	Menurut saya instansi kelurahan selalu memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai	-	5 Pegawai
	10	Menurut saya instansi kelurahan pemerintah selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	1 Pegawai	4 Pegawai

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada tabel 1,4 hasil wawancara membuktikan bahwa pada bagian kesesuaian gaji, sering kali pegawai merasa gaji yang terpotong karena, pegawai sering sekali datang terlambat, maka gaji yang didapatkan tidak sesuai. Pada bagian jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, bekerja di instansi kelurahan jabatan yang mendapatkan jaminan Kesehatan yaitu pegawai negeri sipil, harus bekerja 5 tahun atau lebih, tenaga kerja kontrak tidak dapat dikarenakan harus bekerja selama 5 tahun agar mendapatkan jaminan Kesehatan dan jaminan hari tua. Dan yang terakhir pada kondisi ruangan, sering kali mendapati pemimpin merokok di tempat kerja yang mengganggu pegawai yang bekerja karena asap rokok dan puntung rokok dibuang sembarangan, pendingin udara yang tidak dingin, lantai yang kotor, akan mengakibatkan pegawai yang bekerja merasa tidak nyaman.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti akan mengadakan penelitian tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi ?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu teoretis yang dipelajari di bangku kuliah dan diaplikasikan pada dunia kerja.

1) Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

2) Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak di bawah ini :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan motivasi.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di dalam instansi pemerintah

1.4 Ruang Lingkup atau Pembahasan Masalah

Dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya kelurahan yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai pemerintah. Gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai salah satu unsur terpenting dalam pengembangan instansi pemerintah dan kinerja pegawai sebagai peningkatan rasa puas kerja para pegawai serta sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan

kinerja pegawai. Dikatakan paling berharga karena semua dari sumber yang terdapat dalam suatu organisasi hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka ruang lingkup dan atasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Analisis difokuskan pada sampel yaitu pegawai Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan teori-teori tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, serta hipotesis, kinerja pegawai meliputi pengertian kinerja pegawai, faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, indikator kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan meliputi gaya kepemimpinan, fungsi gaya kepemimpinan, faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi meliputi pengertian motivasi, fungsi motivasi, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, indikator motivasi, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; tinjauan terhadap hasil penelitian terdahulu; kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, dan indikator.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian hasil penelitian seperti deskripsi objek penelitian, deskripsi data responden sebagai sampel penelitian, deskripsi persepsi gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan kinerja pegawai (Y), hasil uji statistika untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta pembahasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil atas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Di samping itu, saran yang perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak instansi Kelurahan Cikiwul, Kota Bekasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai.