

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dewasa ini segala aspek kehidupan tidak terlepas dari aspek organisasi, manusia cenderung memiliki kodrat sebagai makhluk sosial yang cenderung hidup bermasyarakat. Hal ini berdampak bagi kehidupan berrumah tangga, organisasi kemasyarakatan, hal itu juga pada saat memasuki dunia kerja. Sikap interaksi ini akan terus masuk menjadi bagian dalam suatu organisasi. Organisasi adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi dan mencapai tujuan (Achmad Sobirin, 2020).

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan teknologi dan sumber daya manusia itu sendiri. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia (Achmad Sobirin, 2020).

Sumberdaya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Sesnaingtiyas, 2009). Tanpa sumberdaya manusia, sumber daya yang lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting diperhatikan untuk suatu organisasi, karena hal itu dapat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Achmad Sobirin, 2020). Kinerja yang baik dilihat dari hasil yang didapatkan sesuai dengan standar organisasi tersebut.

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang dan masih banyak menggunakan tenaga manusia, maka faktor manusia menjadi salah satu peranan yang sangat penting untuk mengolah faktor-faktor lainnya untuk menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Pengembangan sumberdaya

manusiayang dilakukan perusahaan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai (Sesnaingtiyas, 2009).Salah satu jalan yang ditempuh pemerintah dalam mengantisipasi masalah ketenagakerjaan di Indonesia adalah dengan didirikannya instansi-instansi untuk menunjang peningkatan kinerja untuk memiliki keterampilan yang baik.

Menurut (Achmad Sobirin, 2020)Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi.Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan MSDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu,mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya manusia yang penting tersebutdengancaramemberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada Widodo (2015:2). Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang intensif dari organisasi, sehingga kinerja sesuai dengan target yang di inginkan (Rina; kusuma,2017)

Manajemen sumber daya manusia dalam setiap intansi mempunyai peran sangat dominan karena memenuhi peran manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumer daya yang ada. Pegawai merupakan *asset* yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan danketerampilan, serta dorongan untuk maju yang di butuhkan oleh kantor untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Untuk mencapai suatu tujuan intansi, tentunya karyawan dituntut untuk selalu memaksimalkan kinerja yang terbaik. Hal itu terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai yaitu diantaranya adalah menurunnya

keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuannya perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja (Byran, 2014).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mendasar yaitu semangat kerja pegawai. Semangat kerja pegawai merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat kerja. Semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan perlakuan dalam pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. (Byran, 2014)

Menurut Achamd Sobirin (2020) seorang pemimpin harus dapat mengetahui keinginan pegawai, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif apabila usaha dalam meningkatkan semangat kerja dapat berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih atau dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasinya (Achmad Sobirin, 2020). Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin dapat mendorong terciptanya kinerja Karawang. Pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas untuk dapat hasil kerja yang maksimal dan tercapainya tujuan perusahaan.

Kanwil kemenag Prov. Jawa Barat mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan ketentuan peraturan perundang-undangan (No. 13 Tahun 2012). Pasal 1 ayat (2) instansi Vertikal Kementerian Agama provinsi dan kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Pasal 6 Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota sebagai dimaksud dalam pasal 1 ayat (2) berkedudukan di kabupaten/kota, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Kantor Kementerian Agama.

Kantor Kementerian Agama Karawang masih menggunakan tenaga kerja manusia karena mereka melayani perkawinan, kemasjidan dan urusan haji dan umrah. Kementerian Agama Karawang pada sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang diakui sebagai sumber dari sila-sila lainnya mencerminkan karakter bangsa Indonesia yang sangat religius dan sekaligus member makna rohani terhadap kemajuan-kemajuan yang akan di capai. Lima bulan setelah proklamasi kemerdekaan, tepat pada 3 Januari 1946, Departemen Agama berdiri.

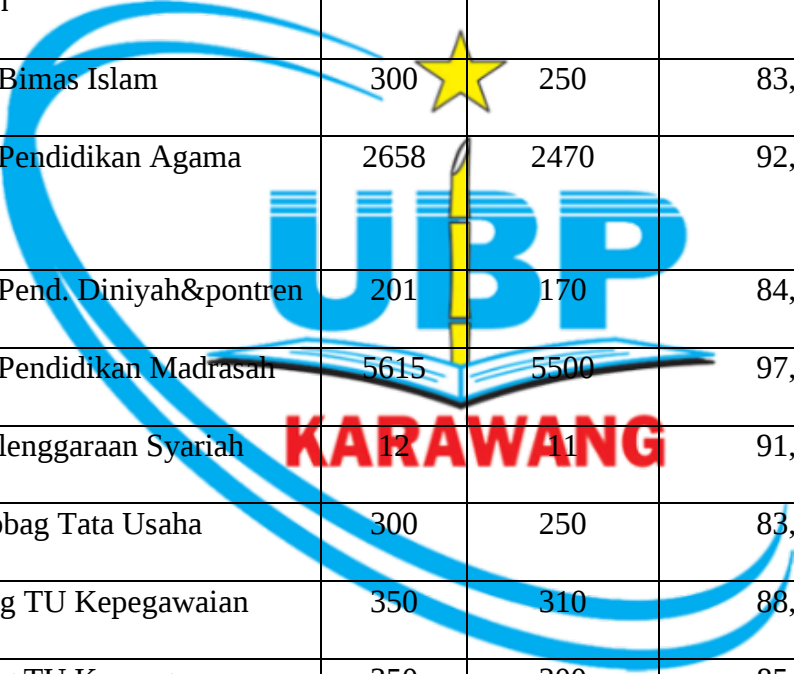
Kementerian Agama Karawang dengan jumlah pegawai 104 dan jumlah 11 unit/bidang. Tugas dan Fungsi diantaranya: Subag Tata Usaha, Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Unit kerja Sub bagian Tata Usaha Terdapat pada Pasal 393 ayat (2) dan 394 ayat (1) dalam pasal tersebut di jelaskan bahwa Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama Karawang. Seksi Pendidikan Madrasah Tugas Pokok dan Fungsi, dalam pasal 394 PMA No. 13 Tahun 2012, tugas pokok dan fungsi Seksi Pendidikan Madrasah adalah” melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis ,pembinaan, pengolahan data dan informasi pada madrasah”. Seksi Pendidikan Pondok Pasantren, Tugas Pokok dan Fungsi”melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengolahan data dan informasi pada pendidikan dan Pondok Pasantren”. Seksi Pendidikan dan Agama Islam, Tugas Pokok dan Fungsi”melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengolahan data dan informasi pada pendidikan Agama Islam di PAUD/SD/SDLB/SMP/SMPLB/SMA/SMALB dan SMK.

Seksi penyelenggaraan Haji dan Umrah, tugas pokok dan fungsi melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengolahan data dan informasi pada penyelenggaraan haji dan Umrah. Seksi bimbingan masyarakat Islam, tugas pokok dan fungsi melaksanakan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, pengolahan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Islam. Penyelenggaraan Syariah, tugas pokok dan fungsi melaksanakan pelayanan,

bimbingan teknis, pembinaan, pengolahan data dan informasi di bidang pembinaan syariah.

Setiap unit memiliki targetnya masing-masing berikut tabel kinerja setiap unit dari tahun 2018.

Tabel 1. 1Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Karawang



Bagian (Unit/Bidang)	Target	Pencapaian	Presentase %
Penyelenggaraan Haji dan Umrah	2000	1973	98,65
Seksi Bimas Islam	300	250	83,33
Seksi Pendidikan Agama Islam	2658	2470	92,92
Seksi Pend. Diniyah&pontren	201	170	84,58
Seksi Pendidikan Madrasah	5615	5500	97,95
Penyelenggaraan Syariah	12	11	91,67
Kusubbag Tata Usaha	300	250	83,33
Subbag TU Kepegawaian	350	310	88,57
Subbag TU Keuangan	350	300	85,71
Subbg TU Perencana	340	290	85,29
Subbag TU Urusan Umum	60	37	61,66
Total	12.186	11.784	953.66

Sumber:KemenagKarawang (2019)

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Karawang pada setiap bagian atau unit kerja di bawah realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian urusan umum dengan

presentase terendah sebesar 61%. Hal tersebut juga berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, dimana nilai *presentasi* kerja seorang pegawai antara 55% sampai dengan 65% termasuk dalam sebutan kurang baik.

Konsep kinerja sebagai sebuah pencapaian hasil, berarti kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Peningkatan kinerja organisasi dinilai sangat penting di tengah persaingan dan perkembangan industri di Indonesia, peningkatan produktifitas perusahaan menjadi salah satu indikator peningkatan kinerja perusahaan. (Sesnaingtiyas, 2009)

Gaya kepemimpinan pada pegawai kantor cenderung memiliki proses untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diharapkan (Sesnaingtiyas, 2009). Peran pemimpin sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para pegawai melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Edy Sutrisno (2014: 213)

Adanya fenomena yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang kurang baik terutama pada pola komunikasi dan membuat para pegawai salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan, banyak mengakibatkan antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kinerja para pegawai. Hal ini menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Dengan kata lain gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mengetahui dan memberikan arahan kepada para pegawai. Apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para pegawainya agar kinerja pegawai maksimal

Tabel 1. 2 Abseni pegawai Kantor Kementrian Agama Karawang

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat Datang (Orang)	Pulang Cepat (Orang)	Izin (Orang)
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
Januari	104	34	11	8
Februari	104	33	12	13
Maret	104	32	7	14
April	104	34	5	2
Mei	104	23	5	7
Juni	104	27	1	12
Juli	104	42	1	15
Agustus	104	33	4	7
September	104	35	7	10
Oktober	104	26	15	12
November	104	29	15	7
Desember	104	34	13	10
Total	1,248	382	96	117

Sumber :KemenagKarawang (2020)

Dari Tabel 1.2 di simpulkan bahwa jumlah pegawai yang absen selama 1 tahun tingkat keterlambatan meningkat di bulan September sedangkan yang pulang lebih cepat di bulan Oktober dan November sehingga tingkat motivasi

kerja sangat rendah terhadap pegawai Kantor Kementrian Agama Karawang sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan target dan sasaran yang akan dicapai oleh perusahaan.

Motivasi sering di artikan dengan istilah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang untuk bertindak laku dalam mencapai tujuannya. Setiap orang akan berbeda motif diri dengan orang lain, maka dari itu motif itu majemuk artinya suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun banyak tujuan yang berlangsung bersama-sama, motif juga dapat berubah, perubahan karena seseorang mempunyai keinginan yang berubah-ubah sesuai dengan kondisi lingkungan dan zaman.

Kantor Kementrian Agama Karawang sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang keagamaan dengan jumlah pegawai 104 diantaranya banyak pegawai kemenag karawang. Banyaknya pegawai yang kurang termotivasi sehingga tingkat keterlambatan kerja semakin meningkat dan kurangnya semangat dalam bekerja tidak memenuhi target pencapaian terhadap pegawai itu sendiri..

Memotivasi pegawai sangatlah penting karena dengan memotivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen instansi untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan meningkatkan kerugian bagi instansi.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, dan berdasarkan pengalaman magang di Kementrian Agama Karawang penulis tertarik mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Karawang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pegawai di Kementrian Agama Karawang masih rendah
2. Kinerja pegawai masih 9ertical rendah
3. Kepemimpinan belum efektif
4. Lingkungan kerja masih belum efektif
5. Budaya organisasi masih lemah
6. Komunikasi 9ertical dan horizontal belum berjalan lancer
7. Kurangnya pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai
8. Tingkat keterlamtan kerja pegawai makin meningkat

1.3 Batasan Masalah

Penelitian dapat lebih terfokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Kajian penelitian ini tentang gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan kinerja pegawai.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan model kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif menggunakan SPSS.
4. Unit analisis yang digunakan adalah responden pegawai di Kantor Kementrian Agama Karawang.
5. Metode Analisis Jalur (Path Analysis).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta kinerja pegawai yang di lakukan kantor Kementerian Agama karawang ?
2. Seberapabesar hubungan gaya kepemimpinan dengan Motivasi Kerja pegawai Kantor Kementrian Agama Karawang?
3. Seberapa besar pengaruh parsialgaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi keraja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementrian Agama Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja serta kinerja pegawai di kantor Kementerian AgamaKarawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Karawang secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam informasi maupun dalam ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu

yang telah didapatkan pada saat menempuh pembelajaran di perguruan tinggi khususnya pada ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang tertarik akan topik atau variabel yang ada dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak intansikementrian agama karawang terutama kepada pimpinan agar dapat memotivasi pegawai dengan maksimal, sebagai acuan loyalitas terhadap organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kmentrian Agama Karawang.



