

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari sumber daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang di miliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sukses atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya yang di miliki, Sehingga organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Semua organisasi atau lembaga pastinya memiliki strategi-strategi khusus untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya, untuk mencapai sasaran tersebut hendaknya organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah kepemimpinan dan motivasi.

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa bantuan orang lain, oleh karena itu kodrat hidup manusia selalu cenderung hidup berorganisasi. Hal ini akan nampak pada kehidupan sehari – hari di dalam kehidupan organisasi kemasyarakatan, bahkan dalam dunia kerja. Di dalam dunia kerja manusia dituntut untuk dapat berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup, melainkan merupakan sistem terbuka yang harus merespon setiap pembaharuan dan mengakomodasikan perubahan internal secara cepat dan efisien. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.1
Data Jumlah Aparatur Desa dan Masyarakat pada Kantor Desa
Tegalwaru Kecamatan Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang Tahun 2020-
2021

Keterangan	2020	2021
Kepala Desa	1 Orang	1 Orang
Sekretaris Desa	1 Orang	1 Orang
BPD (Badan Permusyawaratan Desa)	15 Orang	15 Orang
Kaur Dan kasi kantor Desa	10 Orang	10 Orang
Kepala dusun	5 Orang	5 Orang
RT & RW (Rukun Tetangga & Rukun Warga)	35 Orang	35 Orang
Linmas (Perlindungan Masyarakat)	13 Orang	13 Orang
Amil/ Lebe	5 Orang	5 Orang
LPM (Lembaga Pemerdayaan Masyarakat)	19 Orang	19 Orang
Masyarakat	7150 Orang	7279 Orang
Jumlah	7.254	7.383

Sumber: Kantor Desa Tegalwaru Kec.Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang, Tahun 2020

Kemudian penetapan jam kerjanya umum seperti aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu dari jam 07:30 WIB – 16:00 WIB, namun pada saat dilakukan observasi di desa tersebut, terlihat masih ada dari beberapa pegawai desa yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan, karena beranggapan sudah tidak ada lagi masyarakat yang datang ke kantor desa untuk meminta pelayanan kepada aparat Desa. Kemudian dapat diketahui bahwa di desa tersebut tidak ada absensi baik secara manual maupun digital untuk aparat desa. Hal ini disebabkan masih rendahnya tingkat kedisiplinan dari aparat desa tersebut.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya organisasi dalam

mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai pegawai yang bekerja secara baik ini, maka diharapkan hasil kerja (kinerja) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rini Astuti, 2019:5).

Salah satu dari faktor dalam mengukur kinerja pegawai adalah faktor kehadiran. Apabila pegawai tidak hadir maka mengakibatkan pekerjaan yang bisa diselesaikan hari ini menjadi tertunda. Berdasarkan pengamatan penulis yang telah dilakukan pada Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang, berikut akan disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi pegawai pada Desa Tegalwaru Kec. Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang:

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang 2020

No	Bulan	Pegawai Masuk	Pegawai Absen	Total Pegawai	Presentase %
1	Januari	88	16	104	15,38%
2	Februari	78	26	104	25%
3	Maret	93	11	104	10,57%
4	April	82	22	104	21,11%
5	Mei	86	18	104	17,30%
6	Juni	85	19	104	18,26%
7	Juli	93	11	104	10,57%
8	Agustus	90	14	104	13,46%
9	September	88	16	104	15,38%
10	Oktober	94	10	104	9,61%
11	November	95	9	104	8,85%
12	Desember	95	9	104	8,85%

Sumber: Kantor Desa Tegalwaru Kec. Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang, Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah absensi Pegawai Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang, terdapat beberapa Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya kenaikan dan penurunan absensi di bulan tertentu, pada bulan Februari dan November dan Desember persentase absensi diatas 25% di dibandingkan dengan 8,85% .Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan Pegawai yang terlambat bekerja.

Ketidakhadiran atau keterlambatan Pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika Pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Untuk memastikan bagaimana kinerja di Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang maka dilakukan pra penelitian terhadap 104 responden yang merupakan Pegawai di Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.3
Pra Penelitian Kinerja Pegawai Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan
Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.	13	17
2.	Saya selalu merapikan pekerjaan yang saya lakukan setiap akan pulang	22	8
3.	Saya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan	12	18
4.	Pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.	21	9
5.	Saya selalu memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.	15	15

Sumber: Desa Tegalwaru Kab, Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.3 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 22 responden merasakan selalu merapikan pekerjaannya yang saya lakukan setiap akan pulang dan 21 responden merasakan pekerjaannya diselesaikan selalu sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, akan tetapi 18 responden merasakan kurangnya bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar, kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan atautkah tidak dapat meningkat sama sekali, dari alasan tersebutlah

perusahaan harus senantiasa memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, seperti bagaimana peran kepemimpinan dalam perusahaan tersebut.

kepemimpinan sebuah perusahaan atau sebuah instansi pemerintah menjadi salah satu komponen yang penting. Pimpinan harus menjadi suatu contoh yang baik bagi para pegawai, kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin seperti pemimpin harus mempunyai integritas kecerdasan dan pengetahuan yang luas, rasa simpati terhadap pegawai, kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung yang telah diberikan, dan kesadaran akan dirinya bahwa dia adalah seorang pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun. Pimpinan yang efektif akan menjadi penentu bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan atau organisasi (Kusjono dan Firmansyah, 2019:1)

Menurut penelitian Kusjono dan Firmansyah (2019:1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang maka dilakukan pra penelitian, berikut hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.4

Pra Penelitian Kepemimpinan Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar.	19	11
2.	Dalam memberikan keteladanan kepada pegawainya, kepala bagian selalu datang tepat waktu.	18	12
3.	Kepala bagian bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi.	15	15
4.	Kepala bagian menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawainya.	21	9
5.	Apabila ada pegawai yang berseteru, kepala bagian menjadi penengah untuk mendamaikan kedua pegawai tersebut.	11	19

Sumber: Desa Tegalwaru Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.4 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 19 responden merasakan apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar pekerjaan menjadi lebih baik dan benar dan 21 responden merasakan kepala bagian menjaga hubungan kerja yang harmonis kepada setiap pegawai. Namun 19 responden merasakan apabila ada pegawai yang berseteru, kepala bagian tidak menjadi penengah untuk mendamaikan kedua pegawai tersebut.

Tentu saja pada kenyataannya tidak hanya variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu pemerintah, melainkan juga variabel motivasi kerja. Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan dan manajemen pemerintah, jika mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pemerintah. 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.

Menurut penelitian Kusjono dan Firmansyah (2019:1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. maka dari itu, untuk mengetahui bagaimana pemimpin dalam memberikan Motivasi kerja terhadap pegawainya maka peneliti melakukan pra penelitian pada 30 responden di Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang. Berikut pada tabel 1.5 hasil pra penelitian yang dilakukan.

Tabel 1.5
Pra penelitian Motivasi Kerja Desa Tegalwaru

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Apabila mengalami kesulitan, rekan kerja bersedia membantu menyelesaikannya.	15	15
2.	Kepala bagian sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.	11	19
3.	Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada pegawainya yang berprestasi	20	10
4.	Setiap Pegawai mendapatkan tunjangan uang makan dari perusahaan.	19	11
5.	Rekan-rekan kerja yang sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman.	23	7

Sumber: Desa Tegalwaru Karawang 2021

Berdasarkan tabel 1.5 telah dilakukan pra penelitian kepada 30 responden, terdapat 23 responden merasakan rekan-rekan kerja yang sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman dan 20 responden merasakan perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada pegawai yang berprestasi, akan tetapi 19 responden merasakan kurangnya kepala bagian tidak memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan oleh pegawainya.

kepemimpinan dan motivasi kerja sangat berkaitan, sebab motivasi dalam bekerja muncul jika seorang pemimpin dapat memotivasi pegawainya. Kartono dan Kartini (2017) dalam Jatiprianggi (2019:3), pemimpin berusaha mempengaruhi atau memotivasi bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan pemimpin. Seorang pemimpin memotivasi pengikut melalui kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok atau perusahaan. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya menghasilkan kepuasan yang diulang kembali untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

Observasi yang dilakukan di Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kab, Karawang pada tanggal 12 Januari 2022, yang berlokasi di Jl. Raya Cilamaya No. 12-92, Kec.Cilamaya wetan, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315.

Bahwasanya jumlah pegawai di Desa Kabupaten Karawang adalah 104 Pegawai. Hasil observasi di Desa Tegalwaru Kabupaten Karawang sudah cukup baik. Seperti apabila terjadi kesalahan, kepala bagian memberikan saran agar

pekerjaan menjadi lebih baik dan benar dan Perusahaan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada pegawainya yang berprestasi. Namun kinerja pegawai di Desa Tegalwaru Kabupaten Karawang masih kurang seperti, adanya pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Ketiga jenis variabel itulah yang menjadi objek peneliti dalam penelitian kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Desa tegalwaru Kabupaten Karawang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dalam penelitian ini penulis memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Tegalwaru”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya respon pemimpin apabila ada pegawai yang berseteru satu sama lain.
2. Kepala bagian kurang tegas dalam mengambil setiap keputusan di dalam sebuah organisasi.
3. Kurangnya sebuah perhatian lebih pemimpin dalam menghargai prestasi yang didapatkan pegawainya.
4. Beberapa pegawai kurang kerja sama satu sama lain dalam membantu menyelesaikan tugas pegawai lainnya.
5. Beberapa pegawai masih ada yang belum mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditetapkan.
6. Beberapa pegawai kurang dalam memperhatikan kerjanya dalam bekerja sehingga waktu dan tenaga dalam bekerja.
7. Masih ada beberapa pegawai tidak bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh pemerintah Desa atau kelurahan.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok permasalahan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian ini penulis mempersempit masalah yang menjadi bahan dalam penelitian. Adapun batasan masalah sebagai berikut:

1. Bidang ilmu yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Tegalwaru Kec, Cilamaya Wetan Kab, Karawang.
3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap (Y) Kinerja Pegawai.
4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (Path analysis).
5. Alat bantu analisis menggunakan SPSS.
6. Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Desa Tegalwaru.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya:

1. Bagaimana kepemimpinan pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
2. Bagaimana motivasi kerja pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
4. Seberapa besar korelasi kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
5. Seberapa besar pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
6. Seberapa besar pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru?
7. Seberapa besar pengaruh simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pemerintah Desa Tegalwaru?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dan rumusan masalah, maka maksud dan tujuan ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepemimpinan pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan korelasi kepemimpinan dengan motivasi kerja pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Desa Tegalwaru.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberi gambaran yang jelas dari seluruh tujuan penelitian, khususnya pada manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan Kepemimpinan, Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis yaitu, dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman nyata, dan dapat mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan juga dapat memberikan pengetahuan baru yang cukup luas tentang apa saja yang ada di Desa tersebut.

b. Bagi Desa

Manfaat bagi Desa diharapkan hasil penelitian dapat memberi masukan berbagai pihak khususnya pelaksanaan Kepuasan Kepemimpinan, dalam hal ini kantor desa agar dapat meningkatkan kualitas Kepemimpinan, yang lebih baik lagi.

c. Bagi Masyarakat

Manfaat bagi masyarakat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di pemerintah Desa Tegalwaru.



