

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparaturnegara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Siagian, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong setuapa unsure dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. Gibson (2006), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan

bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya tingkat pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada dasarnya pendidikan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan bagi karyawan dan lingkungan kerjanya. Pendidikan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008).

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2010) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi

kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2006). Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Kantor Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana otonomi kecamatan di administrasi pemerintah kabupaten. Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ini mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi pengantar administrasi kependudukan, mobilitas penduduk, dan pencatatan sipil. dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember sebagai pengantar pelaksana pelayanan kependudukan, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Melihat kedudukan, tugas, dan fungsi Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember bahwa kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, cukup baik kerjanya atau masih stabil. Maksimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Jenggawah Kabupaten

Jember tidak dapat dipisahkan dari optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember lebih menerapkan kepemimpinan aspiratif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, Kepala kecamatan mencerminkan perilaku pimpinan yang memberikan pengarahan, dan juga mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya. Faktor tingkat pendidikan dan motivasi pegawai juga masih menjadi sorotan, dimana masih ada pegawai yang tanggap melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja di Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dinilai kondusif. Berikut ini adalah daftar tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat pendidikan Pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember 2019

No	Status	Tingkat Pendidikan						
		SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3
1	Pegawai Negeri Sipil	-	-	15	-	4	3	
2	Pegawai Honorer	1	-	12	1	-	-	-

Sumber: Data Kepegawaian Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat pegawai yang berstatus PNS Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember yang berijazah S2 sebanyak 3 orang, S1 4 orang, dan SMA sebanyak 15 orang, dari pegawai honorer Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember 1 orang berijazah SD, 12 orang berijazah SMA, dan 1 orang berijazah D3. Berdasarkan data diatas mengenai tingkat pendidikan pegawai Kecamatan Jenggawah mempengaruhi kinerja pegawai. Mengingat pentingnya pendidikan terhadap baik buruknya kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan Kepala Kecamatan Jenggawah yang begitu akrab dengan bawahan atau pegawai Kecamatan Jenggawah juga menjadi faktor kinerja pegawai. Pegawai Kecamatan Jenggawah jadi lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugas tugasnya sehingga motivasi kerja pegawai berdampak positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember. Berikut ini adalah hasil kerja pegawai Kecamatan Jenggawah dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2: Hasil Kerja Pegawai Kecamatan Jenggawah (Tahun 2015-2019)

Jenis Pekerjaan	Tahun				
	2015	2016	2017	2018	2019
Pengantar Kartu Keluarga	3.565	3.486	3.336	2.855	2.975
Pengantar KTP	3.660	3.180	3.220	3.139	3.329
Pengantar Akta Kelahiran	1.335	1.265	1.505	1.156	1.427
Kartu Identitas Anak	-	-	-	16	305
Pindah Domisili	532	480	601	442	585

Sumber: Kecamatan Jenggawah Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil kerja pegawai Kecamatan Jenggawah sejak tahun 2015 sampai tahun 2019. Berbagai macam jenis pekerjaan antara lain pengantar pembuatan kartu keluarga, pengantar pembuatan KTP, pengantar pembuatan akta kelahiran, pembuatan kartu identitas anak, dan pengantar pindah domisili. Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat laporan dan tugas akhir dengan mengkaji tentang gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember karena penulis merasa bahwa masalah ini menarik dan layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah kita ketahui bahwa data dan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Peneliiian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk menganalisis dan mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.
- 2 Untuk menganalisis dan mengetahui adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.
- 3 Untuk menganalisis dan mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan kinerja pegawai.
2. Bagi Pihak Lain /Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan kinerja pegawai.

3. Bagi penyusun

Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman mengenai metode deskriptif kuantitatif.

