

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Sumber daya manusia mengacu pada individu dalam suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia bermula dari kenyataan bahwa individu yang selalu ada dalam suatu organisasi merupakan faktor terpenting. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi para pemimpin karena keberhasilan pengelolaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Jika individu dapat secara efektif dalam sumber daya instansi, instansi akan tetap efisien. Dengan kata lain, kelangsungan instansi tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut Hasibun dalam Ahmad Rivai (2020:215) Kinerja pegawai merupakan hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemauan, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya. Pentingnya sumber daya manusia berarti setiap instansi harus memperhatikan kualitas kepemimpinan dan kemampuan komunikasi yang benar-benar baik bagi seluruh pegawai untuk menciptakan suasana yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerjanya.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan sebagai salah satu dinas yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan khususnya dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dengan tugas tersebut, maka jumlah pegawai yang sangat banyak pastinya mempunyai banyak tugas yang harus dikerjakan agar

pelayanan terhadap masyarakat menjadi optimal. Untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dibutuhkan kinerja pegawai yang memadai, semakin tinggi kinerja pegawai maka pelayanan kepada masyarakat semakin optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, salah satunya yaitu faktor kepemimpinan dan faktor motivasi.

Menurut Hasibun dalam Istiqomah Qodriani Fajrin (2018:2), mengatakan bahwa seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan. Kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya.

Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga kinerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat pendapat dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai yang rendah. Pemberian

wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak percaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

Disamping kepemimpinan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh adanya faktor motivasi. Menurut I Kadek Adnyana D. P et al (2019) motivasi merupakan bagian terpenting yang diperlukan oleh kinerja karyawan di perusahaan karena motivasi diharapkan mampu memberikan semangat bagi setiap karyawan agar antusias bekerja keras untuk mencapai kinerja produktivitas yang tinggi. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti tidak disiplin, bermalas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal yakni belum ada kematangan dari diri pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi pegawai, tingkat pendidikan sudah sesuai standard pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak linier dengan bidang ilmu dalam struktur kepegawaian. Pemberian *reward* atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan tumbuh dan berkembang karena kepemimpinan dan motivasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja, sumber daya manusia yang ada sehingga adanya motivasi yang baik diharapkan dapat menaikkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Motivasi pegawai juga sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa motivasi

pegawai tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan. Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Pegawai yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai akan memberikan banyak imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan kepemimpinan sangatlah berpengaruh, pemimpin yang baik akan membawa pegawai kearah yang lebih baik, begitupun sebaliknya. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan sendiri sangat selektif dalam memilih seorang pemimpin. Namun masih ada pemimpin-pemimpin yang dinilai bekerja tidak sesuai dengan tugas dan tidak dapat mengatur instansi yang dipimpinnya dengan baik. Sehingga menimbulkan banyak masalah didalam instansi dan mempengaruhi kinerja pegawainya. Seperti contoh adalah seorang pemimpin yang sangat sulit untuk berbaur dengan pegawai atau organisasi sekitarnya (kurang mampu bersosialisasi). Hal ini dapat menjadi penyebab kurangnya kerjasama didalam instansi tersebut sehingga hasil yang dicapai nantinya akan menjadi kurang memuaskan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan mempengaruhi kinerja pegawai diperlukan adanya penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen untuk mengatasi faktor-faktor tersebut

akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan suatu instansi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN LAMONGAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan?
2. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan?
3. Diantara variabel kepemimpinan dan motivasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

2. Untuk mengetahui apakah faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan dan motivasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkaya dan menyumbngkan ilmu pengetahuan tentang teori manajemen sumber daya manusia pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Dengan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan keggiatan karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan motivasi karena dari pertimbngan masing-masing kita dapat mengambil titik paling benar masalah yang dihadapi dari pekerjaan.

b. Bagi Universitas

Dengan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan pada umumnya, khususnya sebagai tambahan bahan keperustakaan dan referensi dalam proses belajar mengajar.

c. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini dapat mengetahui permasalahan yang ada dalam perusahaan sekaligus mencari pemecahannya menggunakan pengetahuan yang dimiliki dan pengalaman yang diperoleh melalui penelitian.

d. Bagi Peneliti Lain

Agar penelitian ini dapat mengetahui kegiatan operasional, khususnya dalam bidang sumber daya manusia, baik kini atau masa yang akan datang, sehingga menjadi referensi, dan improvisasi peneliti dimasa depan, dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang dapat berguna untuk pimpinan perusahaan maupun organisasi.