

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM), Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, dan teknologi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru diluar H.R (*Human Resources*), yaitu H.C atau *Human Capital*. Di sini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

SDM mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan islam.

Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudyanto,

1995). Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi, yaitu pengertian mikro dan makro, Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya, Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2003) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia

Tujuan dari Sumber Daya Manusia ialah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Serta mendorong agar perusahaan memiliki motivasi kerja tinggi. Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya didalam organisasi.

Kantor Pertanahan ATR/BPN Kab. Kerinci adalah lembaga pemerintah non kementerian yang ada di kabupaten kerinci. Kantor ini semula terletak dikota sungai penuh (sebelah kantor Bupati Kerinci). Sejak penengahan january 2019, kantor ini secara resmi berpindah ke Desa Sebukar Kec. Tanah Cogok, Kantor ini merupakan kantor pelayanan publik dibidang legalisasi aset tanah/sertifikat, mengakomodir pelayanan sertifikat tanah dikabupaten kerinci.

Menurut Mangkunegara (2015), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fenomena kinerja pegawai pada kantor pertanahan kab. Kerinci ini adalah kualitas kerja pegawai dalam mewujudkan visi misi nya dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam sebuah perusahaan.

Menurut Simamora (2007), Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain : Faktor individual meliputi : kemampuan (ability) dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologi meliputi : persepsi, attitude, **kepribadian (personality)**, pembelajaran dan **motivasi**. Faktor perusahaan meliputi : sumber daya, **kepemimpinan**, penghargaan, struktur dan job design.

Berdasarkan Pasal No 30 tahun 2021 tentang pelimpahan kewenangan bidang kepegawaian dilingkungan kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional republik Indonesia, bahwa untuk mengatur pelimpahan kewenangan bidang kepegawaian telah ditetapkan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor 12 tahun 2018. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2017) Nomor

6037) untuk memperlancar tugas dibidang kepegawaian, menteri ATR/BPN melimpahkan kewenangan kepada pejabat, pelimpahan kewenangan kepada pejabat sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (1) berupa mandat dan delegasi di lingkungan kementerian ATR/BPN.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan ATR/BPN Kab.kerinci**  
**Tahun 2020-2021**

<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Indikator</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
26	Kualitas Kerja	85	Baik
	Kuantitas Kerja	80	Baik
	Keandalan Kerja	75	Cukup Baik
	Sikap	75	Cukup Baik

*Sumber: Kantor Pertanahan ATR/BPN Kab.kerinci*

Berdasarkan uraian table diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat rata-rata nilai pada table diatas yaitu pada indikator (Y) ialah pada Kualitas kerja mendapatkan sebanyak 85 (Baik), Kuantitas kerja 80 (Baik), Keandalan kerja 75 (Cukup baik), Sikap 70 (Cukup baik), dan berdasarkan nilai pada table 1.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata indikator diatas ini berdampak baik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan ATR/BPN Kab.kerinci.

Menurut Handoko (2011), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasarnya.

Fenomena Kepemimpinan terhadap kantor pertanahan kab. Kerinci ini merupakan kemampuan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, sehingga adanya kemampuan yang baik akan memberikan peningkatan efektivitas serta kualitas pegawai tersebut.

Menurut Robbins (2016), kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari *hereditas* atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman.

Fenomena kepribadian (*personality*) terhadap kantor pertanahan kab. Kerinci Diukur dari persepsi pegawai terhadap kepribadian dalam menjalankan tugasnya nya dalam perusahaan ,karena dari kepribadian akan menggambarkan sifat individu tersebut dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baik mungkin.

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Fenomena motivasi terhadap kantor pertanahan kab.kerinci adalah diukur dari persepsi pegawai terhadap kerja keras dalam menjalankan tugas sebagai pegawai perusahaan agar menghasilkan kualitas perusahaan yang terbaik.

Hasil yang diperoleh penelitian sebelumnya oleh Kiki Fatmala (2019) menyatakan bahwa variabel kepribadian dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian, Daan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan ATR/BPN Kab.Kerinci**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?

2. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruh tersebut ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara simultan dan berapa besar pengaruh tersebut ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan ATR/BPN secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis
  - a. Bagi peneliti, semakin memperluas wawasan yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran atas penerapan teori kepemimpinan, kepribadian, dan motivasi kerja dilapangan.

b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Manfaat akademis

- a. Dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil peneliti ini di STIE SAK khususnya di program studi manajemen sdm.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian.

