

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta.

Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

SDM memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, memiliki sifat unik yaitu sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lain, memiliki pola pikir bukan benda mati. Kekhususan inilah yang menyebabkan perlu adanya perhatian yang spesifik terhadap sumber daya ini. Mengelola manusia tidak semudah mengelola benda mati yang dapat diletakkan, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer. Manusia perlu diperlakukan sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai cara supaya masing-masing individu tersebut mau dan mampu melaksanakan pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dalam organisasi tanpa menimbulkan dampak yang merugikan perusahaan maupun individu sebagai pegawai dalam perusahaan. Orang yang mengatur disebut manajer personalia/manajer sumber daya manusia. Menurut Al-Masri (2020:134) sumber daya manusia adalah tenaga kerjayang menduduki suatu posisi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan maka dibutuhkan manajemen pengelolaan yang baik yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan tindakan pengelolaan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu/anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pension. Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu

perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan.

Menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap Manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. *Pertama*, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. *Kedua*, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. *Keempat* adalah manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Sihotang (2007) Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan MSDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh

dan tenaga kerja lainnya. untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Elbadiansyah (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dengan baik, karena hal tersebut sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja sebagaimana dibuktikan dengan hasil penelitian Ananda (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Rivai dan Sagala (2011) menjelaskan bahwa dua tujuan MSDM, yaitu: *Pertama*, sasaran organisasi. Sasaran ini untuk mengetahui manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi: perencanaan

seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja.

*Kedua*, sasaran fungsional. Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

*Ketiga*, sasaran sosial. Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi; keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

Selanjutnya, sasaran *keempat*, yaitu sasaran pribadi pegawai. Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Tercapainya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berdampak pada efektivitas kerja.

Kantor Camat Tanah Kampung merupakan salah satu kantor pemerintahan yang membantu semua aktifitas masyarakat Kecamatan Tanah Kampung dalam urusan administrasi pemerintahan. Kecamatan dipimpin oleh camat selaku pimpinan tertinggi dan diikuti oleh Kepala Desa selaku pimpinan yang berada di bawah camat.

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai. (Kasmir, 2016) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan

dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 kinerja pegawai adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Hal ini diperkuat dengan menurut Kasmir (2019) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Pegawai merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya pegawai aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada pegawai yang mengoperasikannya.

Fenomena pada kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh adalah masih adanya ketidak harmonisan antar sesama pegawai, dimana masih sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai. Terdapatnya permasalahan pribadi yang selalu dibawa ke dalam pekerjaan sehingga membuat suasana saat bekerja menjadi tidak nyaman, dengan adanya permasalahan pribadi

tersebut membuat pekerjaan menjadi terganggu yang mengakibatkan seringnya pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap organisasi pastinya mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi, karena akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Sering kali suatu organisasi menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi suatu perusahaan. Apabila pegawai yang ada pada organisasi tersebut bekerja dengan efektif, maka organisasi pun akan berjalan dengan efektif. Kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor tersebut adalah, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Faktor kepribadian adalah kesadaran dari dalam diri seseorang itu sendiri untuk menjadi disiplin berdasarkan nilai-nilai yang dianut atau yang ditanamkan oleh seseorang. Sedangkan faktor lingkungan adalah penerapan disiplin itu sendiri

yang secara konsisten dari waktu ke waktu dengan memperhatikan prinsip-prinsip oleh seorang pemimpin.

Fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada kantor camat Tanah Kampung adalah dimana seluruh pegawai yang bekerja sesuai dengan arahan pimpinan dan sesuai dengan topoksi masing-masing pekerja, namun terdapat kurangnya perhatian pemimpin terhadap kenyamanan kerja karyawan yang kurang mendapatkan motivasi sehingga mengakibatkan beberapa karyawan yang bekerja seakan tidak serius dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor pengawasan. Menurut Handoko (2010) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Fenomena Pada variabel Pengawasan yaitu Pengawasan kerja pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang berada di luar ruang kantor pada jam-jam kerja. Dengan adanya pengawasan, Kepala Dinas dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja kantor camat Tanah Kampung yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah ditetapkan oleh Camat Tanah Kampung.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2004) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Kemudian menurut Siagian (2004) bahwa Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Fenomena dari variabel Motivasi adalah kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, dikarenakan tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) yang di berikan kepada karyawan ketika melanggar peraturan dan aturan.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi dalam penulisan proposal ini. Beberapa penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut.

Penelitian oleh Dwi Nurohman dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Operasi Kereta Api (Pusdalopka) Daop 6 Yogyakarta”.

Penelitian oleh Santi Pradita, Nuning Lisdiana, dan Hari Purwanto dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali”. Penelitian Musdalifah dengan judul penelitian “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. catur putra harmonis makassar”. Penelitian oleh Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong”.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung Kota Sungai Penuh”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?

4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Kampung secara simultan dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan akan bermanfaat bagi:

#### **1) Manfaat Akademis**

- a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya

mengenai Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

- b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2) Manfaat Praktis

- a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia.
- b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Kampung.

