

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut dapat melakukan pekerjaan tersebut dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat kerja adalah sikap mental yang menunjukkan kegairan unruk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggu jawab tergadap pekerjaan yang diberikan. Semangat kerja adalah keiginan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:75).

Menurut Siangan (2003:57) mengartikan bahwa semangat kerja pegawai menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam kantor. Semangat kerja dalam sebuah kantor merupakan suatu masalah yang sangat penting untuk di bahas. Setiap permasalahan yang terkait dengan semangat juga merupakan isu strategi bagi kantor yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Motavasi kerja dimaksud sebagai salah satu yang mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan bersama. Motivasi kerja dapat meningkatkan bila ada kesimpulan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi/selain itu perlu juga seorang pemimpin/pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar apa yang terjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga pegawai dapat

memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja (Manullang 2001: 150)

Menurut Usman (2019:124) Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu dan merupakan sentral dalam dunia psikologi. Motivasi merupakan inti dari sifat biologis, kognitif, dan aturan-aturan sosial. Hal yang lebih penting adalah motivasi memiliki nilai sangat tinggi dalam kehidupan manusia. Motivasi menjadi salah satu hal yang penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kantor jika pegawainya mengalami kelesuan atau perubahan sikap kerja yang diakibatkan kurangnya kesediaan serta kesedian untuk mengusahakan upaya yang tinggi bagi kepentingan kantor merupakan masalah yang harus dipecahkan. Dapat dibayangkan kerugian yang harus ditanggung jika hal tersebut dikesampingkan, belum lagi jika di kaitkan dengan prestasi kerja yang tinggi sebagai salah satu sasaran kantor.

Mohyi (2005:142) mengatakan pimpinan kerja merupakan aktivitas individu termasuk didalamnya bekerja sentiasa untuk penemuan kebutuhan-kebutuhan tertentu. Jadi dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka akan timbul motivasi pimpinan atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2008:112) kebutuhan merupakan satu unsure dari tiga unsure kunci dalam definisi motivasi Pimpinan sementara dua unsure lain adalah upaya dan tujuan organisasi.

Menurut Kadarisman (2013:154) pengawasan pimpinan (*controlling*) sumber daya manusia merupakan (SDM) merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengedalikan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan seseorang, agar

proses pekerjaan tersebut sesuai dengan hasil yang diinginkan. Kontrol atau pengawasan pimpinan adalah fungsi didalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan hendaknya bukan sekedar mencari-cari kesalahan pegawai yang terjadi di lapangan tetapi lebih diarahkan untuk menemukan secara dini kesalahan atau penyimpangan yang terjadi di lapangan. Pengawasan pimpinan yang ketat dan kaku dalam pelaksanaannya tidak akan meningkat semangat kerja pegawai karena mereka hanya akan bekerja dengan baik pada saat diawasi saja. Sedangkan pengawasan pimpinan yang baik dan tegas dalam pelaksanaannya dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai walau tidak diawasi saja..

Semangat kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja pegawai yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sesuai dengan hasil penelitian Afriadie Kurniawan, Maklis Yunus dan M. Majid menunjukan bahwa pengawasan pimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka. Berikut ini adalah tabel dengan jumlah pegawai pendidikan dan pelatihan sebagai berikut.

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Pendidikan dan Pelatihan

Kantor Dinas Kependudukan Kab. Malaka

TAHUN	Jumlah Pegawai	Pendidikan						Pelatihan
		SM A	D1	D2	D3	S1	S2	
2017	49	15	-	-	12	21	1	Penataan Administrasi Kependudukan
2018	49	15	-	-	12	21	1	Peningkatan sarana dan prasarana
2019	49	15	-	-	12	21	1	Peningkatan SDM Aparatur

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil berjumlah 49 orang pegawai yang meliputi Pns 12, dan 37 Teda. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu instansi harus ada seseorang atau sekelompok orang dimana yang masing-masing mempunyai kemampuan dibidang masing-masing sehingga dapat mencapai tujuan instansi dalam periode tertentu. Secara tidak langsung jumlah pegawai dalam

instansi ini sangat mempengaruhi jangka waktu cepat atau lambatnya tujuan tersebut dicapai.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ari Rio Marpaung (2013), pengaruh motivasi pegawai dan pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Perternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Hasil peneleditianya menunjukkan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. Pengaruh pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai salah satunya penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Lasmini (2017:211), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengawasan pimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Marzonalin dan kuaniwaty fitri (2013:139) dan Fahdy Masyura (2013:156) menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat semangat kerja pegawai (Arisand,2004; Arika, 2011; Nurhika 2010; dan Saktiyono, 2011). Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mencoba mengangkat kedalam penulisan peneliti dengan judul : **Analisis Pengaruh Motivasi Pegawai dan Pengawasan Pimpinan terhadap Semangat Kerja pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian : Pengaruh Motivasi Pegawai dan Pengawasan Pimpinan

terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka menjadi persoalan dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?
2. Apakah pengawasan peminan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Kabupaten Malaka.

1.4. 2. Manfaat penelitian

➤ Manfaat Akademik

- a. Bagi pengembangan ilmu penegahuan menjadi rerfensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya untuk motivasi pegawai dan pengawasan pimpinan, dan semangat kerja pegawai
- b. suatu pengetahuan untuk mahasiswa maupun lingkungan sekitarnya yang mau melakukan penelitian selanjut.

➤ Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami motivasi pegawai dan pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

b. Bagi Kantor

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi kantor dan pihak yang berkepentingan didalam kantor dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan motivasi pegawai dan pengawasan pimpinan terhadap semangat kerja pegawai.