

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai asset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya, manusia. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Gayakepemimpinan 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. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensinya menjadi prestasi. Kepemimpinan seharusnya dipersepsi sebagai suatu peluang untuk memberikan manfaat bagi banyak pihak dan bukan dipersepsi sebagai komoditi atau property untuk mengeruk keuntungan diri sendiri melalui

pemanfaatan pihak lain. Kejernihan persepsi ini sangat diperlukan sebagai sesuatu kekuatan bagi seorang pemimpin untuk memahami, memiliki dan menerapkan secara kombinatorik faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yuki (2005:290) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2006:279) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Leader member exchange adalah suatu teori yang berfokus pada proses. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kadang menunjukkan hasil yang tidak konsisten, berdasarkan hasil yang tidak konsisten tersebut peneliti berusaha memasukkan variabel lain yaitu *locus of control*, karena beberapa peneliti telah menguji hubungan antara *Locus Of Control* dengan kinerja karyawan yaitu misalnya Arsintadiani dan Harsono (2002:45). Pengaruh *Locus Of Control* terhadap kinerja dan produktivitas karyawan menunjukkan hasil bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut positif dan signifikan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001: 193) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007: 185) Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang di hargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012: 16).

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan relative pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas kinerja di pengaruhi oleh faktor yang terkait dengan pekerjaan meliputi *roll- stress* dan konflik kerja / *non kerja* Riani (2013 : 61) Riani (2013 : 61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Rossel dalam Rossidah (2009 : 276) menyatakan bahwa kinerja

merupakan catatan out–come yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sma dengan jumlah (rata – rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan (Rosssidah, 2009 : 276).

Mangkunegara (2005:67) Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan jugamelibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.Kinerja karyawan agar organisasi mengetahui sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan, kinerja karyawan merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebagai organisasi, (organisasi public maupun nonpublic) dan institusi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau institusi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut,

Hasibuan (2000:147). Pengertian manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua kalimat (Robbins, 2006:46) manajemen sumberdaya.

Malaka Barat adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Malaka, Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Kecamatan ini yang berjarak sekira 16 km dari Kota Betun, ibu kota Kabupaten Malaka. Ibu kota Kecamatan Malaka Barat berada di Desa Besikama. Sebagian besar masyarakat berbahasa Tetun, dan sebagian kecil berbahasa Dawan dan Bunak. Luas, 87,41 km² kepadatan, 229 jiwa/km² Desa/Kelurahan, 16 Desa.

Setiap pagawai organik kantor camat Malaka Barat perlu meningkatkan keahlian/kapasitas administratif, tanggungjawab, kepribadian, semangat kerja, kreativitas, loyalitas, semangat kepentingan bersama, disiplin, otonomi dan saling ketergantungan serta profesionalismenya. Secara kelembagaan yang perlu ditingkatkan antara lain struktur, sistem dan prosedur, kepemimpinan, koordinasi, manajemen partisipasi, efisiensi, dan efektivitas. Karena itu, peningkatan kualitas pegawai organik Kantor Kecamatan dalam melayani umat Allah dan masyarakat menjadi suatu hal yang sangat penting dalam upaya mendukung terwujudnya visi dan misi Kantor Camat Malaka Barat.

Kantor Kecamatan Malaka Barat telah menentukan visi, Misi dan budaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai organik. Visi yang disetujui oleh semua jajaran dan potensi Pemerintah Kecamatan Malaka Barat yang tetap mengatur pada layanan yaitu :

“Menuju Malaka Barat “Bersatu” (Bersih, Santun, Adat, Tuntas, Dan Unggul.

Penjabaran dari visi di atas adalah:

a. Bersih mengandung makna:

- 1) Aparat yang bersih dan mempunyai integritas yang bersih dari korupsi, kolusi, dan nepotisme.
- 2) Lingkungan yang bersih, tertata rapih, sehat serta masyarakat yang taat terhadap aturan.

b. Santun mengandung makna:

- 1) Memberikan Pelayanan kepada masyarakat dengan ramah, santun dan rasa kekeluargaan
- 2) Mengedepankan komunikasi dengan baik dalam memberikan pelayanan serta sinergitas mitra kerja

c. Adat mengandung makna Meningkatkan Adat istiadat (Sabete Saladi) di Kabupaten Malaka pada Umumnya dan terlebih di Kecamatan Malaka Barat.

d. Unggul mengandung makna:Kecamatan Malaka Barat sebagai kecamatan yang terdepan dalam berbagai bidang untuk meletakkan fondasi yang kokoh dan dinamis di Kabupaten Malaka.

Namun perlu adanya pelatihan atau pengembangapada kantor kecamatan malaka Barat sebagaimana tertera dalam Visi Instansi Kecamtan Malaka Barat , sehingga para staf yang bekerja merasakan kenyamanan, kesenangan dan kepuasan kerja atas apa yang di laksanakan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ari Rio Marpung (2013:123), pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan kabupaten siak.

Hasil Penelitian terdahulunya oleh Heidjrachman dan Husnan (2002:173) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perikanan kabupaten siak. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai salah satunya penelitian yang dilakukan Sanjaya dan Lasmini (2017:211), berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu terdahuluyang dilakukan Marzonalin dan Kuaniwaty Fitri (2013:139) dan Masyura (2013:156) menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja pegawai (Arisand,2004: Arika 2021: Nurhika 2010: dan Saktiyono,2011).

Sumber Daya Manusia yang ada di Kantor Kecamatan Malaka Barat berjumlah 30 orang yaitu, terdiri dari PNS sebanyak 13 orang, pegawai harian lepas (PHL) sebanyak 17 orang. Berdasarkan *gender* (jenis kelamin), dari jumlah PNS sebanyak 13 orang tersebut terdiri dari 12 laki-laki, dan 1 orang perempuan. Jumlah Pegawai pada Kantor Kecamatan Malaka Barat menurut pangkat/golongan dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 1.1

Data Pegawai

Kantor Kecamatan Malaka Barat Menurut Pangkat/Golongan

No	Unit Kerja	Pangkat/Golongan	Jumlah
1	Camat	Penata Tk I/(III/d)	1
2	Sekcam	Penata Tk I/(III/d)	1
3	Kasie Pemb. & Kesra	Penata Muda Tk I/(III/b)	1
4	Plt.Kasie Pemerintahan	Penata Tk I/(III/c)	1
5	Plt.KasubagKeu. &Perlengkapan	Penata Muda (III/a)	1
6	Kasub. Perc. & Pelaporan	Penata Muda (III/a)	1
7	Plt. Kasie Trantib	Penata Tk I (III/c)	1
8	Kasie Pelayanan Publik	Penata Tk I/(III/c)	1
9	Staff	-	4
10	Sopir	-	1
11	Tenaga Administrasi	-	2
12	Pengolah Data	-	5
13	Petugas Statistik	-	1
14	Pengadministrasi Umum	-	1
15	Pengumpul Data	-	3
16	Tenaga Pendamping	-	1
17	Operator E-KTP	-	4
Jumlah			30

Sumber: LAKIP Kecamatan Malaka Barat

Berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Malaka Barat, apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan malaka barat.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan malaka barat kabupaten malaka.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan malaka barat?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan malaka barat?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian

Tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Malaka Barat
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan malaka Barat

b. Manfaat penelitian

1. Secara Akademik.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi Fakultas Ekonomi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan. Bagi pihak pimpinan pada Kantor Kecamatan Malaka Barat Kabupaten Malaka, Berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai