BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (performance) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Untuk itu sumber daya manusia sebagai aset organisasi perlu dilakukan pengelolaan (manajemen) dengan baik (Saputri & Andayani, 2018).

Kinerja (performance) merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dengan menggunakan

segenap kemampuan pengetahuan dan keahliannya. Bagi pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill dan attitude (sikapnya) pada setiap saat melaksanakan tugas (Wirawan & Rahardja, 2015). Aapun pengertian Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputri & Andayani, 2018). Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Bagi pegawai dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan membuat mereka terdorong dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin berperan aktif dalam meningkatkan motivasi diri pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga yang menjadi dalam tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Lebih lanjut Zulkifli (2022) Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin memberikan pengaruh dan memberi contoh dalam mencapai tujuan organisasi. Cara alami untuk mempelajari kepemimpinan adalah dengan benar-benar "bekerja" dalam praktek, seperti berlatih melalui pelatihan dengan praktisi, pengrajin, dan seniman yang berkualitas. Dalam kaitannya, profesional diharapkan menjadi bagian dari kegiatan pendidikan/pelatihan yang relevan.

Selanjutnya faktor motivasi (Sandika & Andani, 2020) Motivasi ialah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri seorang pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Dimana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan semangat kerja individu. Kunci keberhasilan dalam pengelolaan tersebut bagi para pegawai adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini gaya kepemimpinan memainkan peran penting bagi setiap organisasi dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Dalam lingkungan pegawai, kepemimpinan berarti bahwa seseorang yang menduduki hirarki yang tinggi adalah “pemimpin” bagi mereka yang menduduki jenjang hirarki yang lebih rendah. Pemimpin dan kepemimpinannya merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia dan berperan sentral dalam menjalankan roda organisasi. Yang masuk dalam kategori dan saluran kepemimpinan. Sejalan dengan perkembangan dunia usaha yang semakin global, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif, sehingga organisasi tetap dapat mempertahankan hidupnya dan terus

berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap pegawai atau yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawai sebagai sumber daya manusia yang handal tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dan berkesinambungan. Faktor kepemimpinan dan motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya motivasi dari pimpinan agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi dan mengarahkan anggota atau bawahannya agar apa yang diinginkan dapat tercapai.Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh seorang Pemimpin akan memiliki tipe dan gaya yang berbeda, hal ini terjadi karena perbedaan situasi dan bawahan yang dihadapinya (Azhar, 2014).

Kepemimpinan sangat erat ketergantungan perkembangan kegiatan dan aktivitas organisasional, dengan gaya kepemimpinan yang baik dan humble mendorong setiap bawahan atau pegawai dapat terus bekerja dengan baik, sesuai tuntutan, agar tetap berkembang dan maju seiring dengan memaksimalkan kinerja maksimal pegawai dan keputusan yang di ambil organisasi (Buulolo, 2021).

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat menentukan, keberhasilan sebuah lembaga atau instansi sangat ditentukan dari motivasi yang diberikan kepada pegawainya. Menurut Ahmad (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi. Seperti yang diketahui bahwa pemimpin memiliki peranan yang sangat besar dalamorganisasi. Dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin. Motivasi juga merupakan penunjang kinerja dari seorang pegawai karena dalam memberikan motivasi sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang merupakan lembaga yang bertanggung jawab dalam merencanakan pembangunan daerah, termasuk merumuskan kebijakan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja pegawai BAPPEDA menjadi faktor kunci yang perlu diperhatikan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang mempunyai tugas pokok membantu wali kota menyelenggarakan pemerintah Kota Kupang di bidang perencanaan pembangunan daerah dan berperan sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan. Untuk melihat kinerja pegawai BAPPEDA Kota Kupang, maka penulis melakukan prasurvei yang dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA Kota Kupang

No	Bidang	Kompentisi Unsur Nilai	Nilai		Keterangan	
			Angka	Sebutan	Total Angka	%
1	Sekretariat. - Kepala - Sekretaris - Kasubbag Perencanaan - Kasubbag Keuangan - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	80 80 85	Baik Baik Amat Baik	**245**	**81 ,66%**
2	Bidang Sosbud. - Kabid Sosbud - Kasubbid SDM - Kasubbid Sosbud - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	85 85 80	Cukup Amat Baik Baik	**247**	**82,33%**
3	Bidang Ekonomi. - Kabid Ekonomi - Kasubbid Perekonomian - Kasubid SDA - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	80 87 75	Baik Cukup Cukup	**250**	**83,33%**
4	Bidang Pengolahan Data, Penelitian dan pengembangan. - Kabid Pengolahan Data,Penelitiandan Pengembangan - Kasubbid penelitian dan pengembangan - Kasubbid Pengelahan Data dan Info - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	70 75 80	Cukup Cukup Baik	**225**	**75%**
5	Bidang Evaluasi dan Statistik. -Kabid Evaluasi dan Statistik - Kasubbid Evaluasi Program -Kasubbid pengendalian program - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	80 75 75	Baik Cukup Cukup	**230**	**76,66%**
6	Bidang Fisik dan Prasarana. - Kabid Fispra - Kasubbid Perhubungan dan Lingkungan hidup - Kasubbid Fispra - Staf	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu	75 70 80	Cukup Cukup Baik	**225**	**75%**
	Jumlah		**1417**			
	Nilai rata-rata		**236,16**			

Sumber : Kantor BAPPEDA Kota Kupang Tahun 2025

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BAPPEDA Kota Kupang (2025) dari unsur nilai yang di berikan kepada pegawai yang di nilai yaitu (kualitas kerja, kuantits kerja, dan ketepatan waktu) pada setiap bidang. Ada pun total angka yang di peroleh oleh bidang seketariat berjumlah 245 atau 81,66%, bidang sosbud berjumlah 247 atau 82,33%, bidang ekonomi

berjumlah 250 atau 83,33%, bidang pengelolahan data penelitian berjumlah 225 atau 75%, bidang evaluasi dan pengendalain berjumlah 230 atau 76,66%, bidang fisik dan prasarana berjumlah 225 atau 75%.

Berdasarkan hasil penilitian terdahulu oleh Saputri & Andayani (2018) penelitian Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Cladtek Bi– Metal *Manufacturing* Batam, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penilitian terdahulu oleh Fajrin, Sahabuddin, & Ruma (2022), penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian mennjukan bahwa: 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam pencapaian rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, faktor dari seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan secara langsung, mampu berinteraksi dengan baik terhadap pegawai , menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja dan menjadi contoh bagi para bawahan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai pada masing-masing bidang

kerja yang terdapat pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai,motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan kinerja setiap pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai dalam lingkup pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak mengajukan judul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Kupang"

1.2. Rumusan Masalah Penilitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.

1.3. Persoalan Penilitian

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh tehadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penilitian

Berdasarkan persoalan penilitian diatas maka yang menjadi tujuan penilitian ini adalah sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.
b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.

1.4.1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang pada khususnya.

1.4.2. Manfaat Penilitian

Dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Untuk menambah referensi tentang pengaruh kepemimpinan dan motivas kerja terhadap kinerja pegawai.