

BAB I **PENDAHULUAN**

Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan maupun lembaga pemerintah mempunyai aspek penting yaitu sumber daya manusia sebagai pihak yang bekerja untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Kemajuan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mumpuni.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Dalam aspek kepemimpinan (leadership) terdapat wewenang, tanggung jawab dan komunikasi. Dalam hal menerapkan wewenang oleh seseorang atau beberapa pemimpin adalah wajib dan sangat urgent untuk membangun suatu komunikasi guna mempermudah jalannya maksud dan tujuan suatu kinerja dan tanggung jawab kepemimpinan. Akan tetapi kadangkala terjadi suatu fenomena yang dapat stagnan atau mandeknya tujuan yang hendak dicapai oleh pemimpin sebagai akibat kurangnya atau bahkan tidak terjalannya komunikasi yang baik dan harmonis antara Pemimpin dengan bawahan atau sebaliknya, yakni antara Kepala Dinas, dan para Kepala Bidan serta para Kepala Seksi dengan para pegawai Aparatur Sipil Negara maupun sebaliknya pada Kantor Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kab. Tanah Karo.

Faktor kedua adalah motivasi. Setiap tenaga kerja membutuhkan motivasi sebagai pendorong kualitas kerja di lembaga pemerintah yang mencakup promosi dan penghargaan serta kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya motivasi sehingga pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan tugas di BKD Kab. Tanah Karo.

Faktor ketiga adalah pelatihan. Setiap lembaga wajib memberikan pelatihan terhadap setiap tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan disiplin dalam bekerja. Fenomena yang terjadi adalah kurangnya antusias tenaga kerja di BKD Kab. Tanah Karo dalam mengikuti kegiatan pelatihan.

Selain ketiga faktor tersebut terdapat faktor kinerja. Dalam setiap lingkungan bekerja diperlukan kerjasama antar tenaga kerja untuk mencapai hasil yang maksimal. Kerjasama yang baik dapat menciptakan disiplin dalam bekerja. Fenomena yang terjadi adalah pegawai BKD Kab. Tanah Karo tidak memiliki kerjasama tim yang baik bagi instansi.

Berdasarkan hasil fenomena diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KAB. TANAH KARO DI KABANJAHE”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan penejelasan latar belakang yang dirincikan diatas dapat diidentifikasikan permasalahannya, yaitu:

1. Pemimpin tidak sepenuhnya melaksanakan tanggung jawab dan kurang membangun komunikasi yang baik dengan pegawai.
2. Kurangnya motivasi sehingga pegawai tidak maksimal dalam melaksanakan tugas.
3. Kurangnya antusias tenaga kerja dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
4. Pegawai tidak memiliki kerjasama tim yang baik bagi instansi.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh **kepemimpinan** terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Pemkab. Tanah Karo.
2. Bagaimana pengaruh **motivasi** terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanah Karo.
3. Bagaimana pengaruh **pelatihan** terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo.
4. Bagaimana pengaruh **kepegawaian dengan status Pegawai begeri sipil sebagai karyawan bagi seorang pemimpin** terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo di Kabanjahe.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo di Kabanjahe.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo di Kabanjahe.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan di Kabanjahe.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang mampu didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan adalah:

1. Bagi Peneliti
Untuk memperoleh pengetahuan tentang kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta menjadi pedoman sebagai gambaran ilmu management terapan yang telah diperoleh semasa perkuliahan, yang akan bakal penulis implementasikan dalam dunia kerja setelah selesai Pendidikan ilmiah di kampus.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan bacaan dan literasi serta sebagai koleksi perpustakaan yang dapat menunjang informasi bagi para mahasiswa UNPRI selaku lingkungan akademik dan ilmiah, dan khususnya Mahasiswa yang berminat menekuni bidang Management atau Kepemimpinan (leadership) kepegawaian Negara.
3. Bagi Para Aparatur sipil Negara pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo di Kabanjahe Provinsi Sumatera Utara.
Dapat menjadi masukan kepada intansi supaya dapat memutuskan kebijakan yang tepat dalam hal merumuskan suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja bagi para pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan Kebupaten Tanah Karo umumnya dan khususnya ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanah Karo.
4. Bagi para pembaca dan peneliti lainnya.
Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca juga sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mempunyai masalah serupa ataupun berkaitan dengan penelitian ini.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

Pemahaman umum tentang kinerja (performance) adalah merupakan perilaku organisatoris yang secara langsung berhubungan dengan suatu produksi barang atau penyampaian jasa. Dan pengertian pegawai adalah pegawai ASN sebagaimana menurut pemahaman umum rakyat Indonesia, yang ditentukan sesuai dengan aturan negara yang berlaku. Dan dalam penelitian ini bahwa pegawai tersebut dimaksudkan atau diidentikkan sebagaimana layaknya karyawan dalam suatu organisasi perusahaan swasta yang menghasilkan suatu produksi jasa pemerintahan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kab. Tanah Karo. Yang menurut Hasibuan (2007) bahwa pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Sulistyorini (2001:60) mendefenisikan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standaryang telah ditetapkan.

Sehingga menurut pengertian penulis bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, baik secara sendiri/individual maupun secara team yang merupakan satu kesatuan dari bagian kinerja organisasi. Maka berhasil tidaknya kinerja pegawai yang akan dicapai oleh organisasi tersebut adalah akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai baik secara individu maupun kelompok.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) kinerja pegawai memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja

Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau bertindak seperti yang ia inginkan. Seseorang akan mempraktikkan kepemimpinannya terkait otoritas yang ia miliki, seperti pada hubungan antara atasan dan bawahan.

Thoha (2013:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Teori Tentang Pelatihan

Pelatihan

Pelatihan merujuk pada struktur total dan program di dalam dan luar pekerjaan pegawai yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja pekerjaan dan promosi karir. Biasanya pelatihan merujuk pada pengembangan ketrampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan dengan segera. (Sjafri :2003: 135).

Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Gary Dessler (2015:284), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

Teori Tentang Motivasi

Motivasi

Robbin (2009:198) menerjemahkan suatu rumusan bahwa motivasi adalah sebagai kemampuan dalam kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasi oleh kemampuan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada.

Indikator Motivasi

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Daya Pendorong
2. Kemauan
3. Membentuk Keahlian dan Keterampilan
4. Tanggung Jawab dan Kewajiban
5. Tujuan

Penelitian Terdahulu

Dalam kerangka menambah wawasan study ilmiah dan empiris, bahwa penulis sengaja mengangkat beberapa penelitian terdahulu yakni library research (study kepustakaan) yang dijadikan bahan banding sebagai suatu rujukan pondasi landasan teoritis metodologi penelitian tentang pengaruh “**kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kab. Tanah Karo di Kabanjahe**” sebagai salah satu penelitian management terapan. Hal mana dari sejumlah bahan penelitian tersebut adalah pada intinya meneliti serta menelisik berbagai aspek yang dapat mempengaruhi **Kepemimpinan** terhadap kinerja pegawai atau karyawan dalam meningkatkan standar mutu kualitas maupun kuantitas pekerjaan suatu usaha atau perusahaan, sebagai berikut penelitian terdahulu di bawah ini.

Penelitian Terdahulu Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Tujuan Penelitian | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|-----|-------------------------------|---|--|--|---|---|
| 1. | Prasetyo (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Untuk Menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif | Motivasi Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Teknik Analisis Regresi Linier Berganda | Menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. |
| 2. | Christian Katiandagho, (2014) | Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. | Untuk mengetahui Simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial | Disiplin Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Teknik Analisis Regresi Linier Berganda | Simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak mempunyai secara signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 3. | Rony Prasetyo (2013) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara). | Untuk mengetahui bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, | Motivasi Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Teknik Analisis Regresi Linier Berganda | Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila motivasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan arah positif, artinya apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. |
| 4. | Ilham Khaliq (2015) | Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. | Untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu | Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y) | Teknik Analisis Regresi Linier Berganda | Bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu |

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

(Jamaludin, 2017) dalam artikelnya mengatakan bahwa Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan pegawainya. Kinerja pegawai akan lebih baik apabila pegawai tersebut memiliki keahlian(skill), bersedia bekerja karena memperoleh gaji yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan adanya harapan (expectation) terhadap jenjang karir yang lebih baik dimasa yang akan datang.

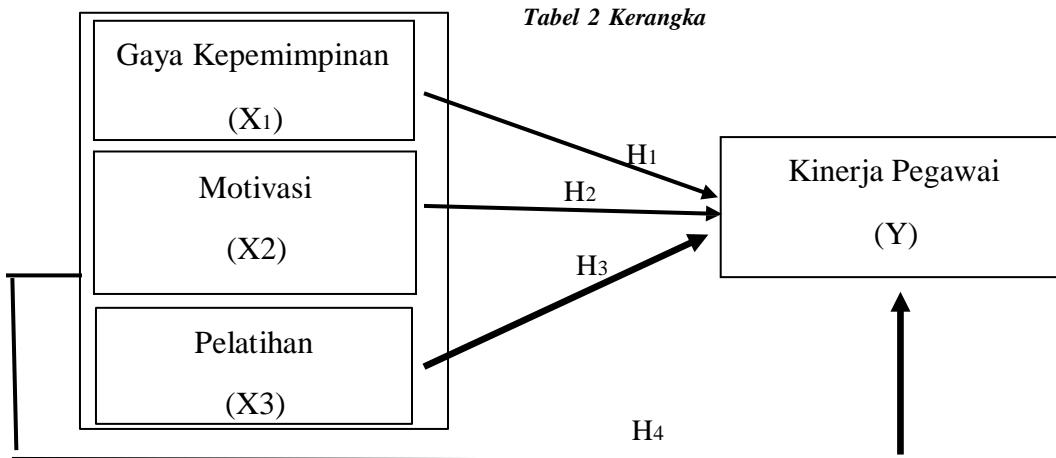
Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2010) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama efektif dan terintegrasi dalam segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Dessler (2015:284), pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada pegawai baru atau pegawai sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Kaswan (2011:2), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah bagian dari langkah riset, tetapi tidak semua penelitian perlu dihipotesiskan. Hipotesis ialah jawaban sementara dari rumusan masalah yang dijelaskan Sugino (2008: 64), dimana rumusan masalah penelitian merupakan bentuk kondisional. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini ialah:

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.
- H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kepegawaian Daerah
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.
- H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah.