

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi merupakan pelayanan public yang berhubungan secara langsung kepada masyarakat. Pemberian pelayanan kepada masyarakat sebenarnya merupakan implikasi dari fungsi aparatur negara sebagai pelayan masyarakat. Pelayanan merupakan faktor penting untuk semua lembaga pelayanan publik di Indonesia dalam rangka mewujudkan kualitas pelayanan yang baik agar mendapatkan kepuasan.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu melalui motivasi kerja yang diberikan, karena pada dasarnya motivasi kerja dapat menjadi hal-hal yang mengakibatkan, menyalurkan, mendukung perilaku karyawan agar mau bekerja lebih giat dan antusias sehingga akan mencapai kinerja yang optimal sehingga prestasi kerja pegawai dapat mengalami peningkatan. Berdasarkan data yang diperoleh bahwa terjadi peningkataan ketidakdisiplinan pegawai. Hal ini mencerminkan penurunan prestasi kerja karyawan yang dapat dilihat dari tabel I.1 yakni sebagai berikut:

Tabel I.1 Data Ketidakhadiran Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi Tahun 2021

Keterangan	Tahun 2021			
	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
Ketidakhadiran	24	31	38	42
Persentase (%)	39.34%	50.82%	62.30 %	68.85%
Keterlambatan	18	24	34	56
Persentase (%)	29.51%	39.34 %	55.74%	91.80%
Jumlah Karyawan	61 Karyawan			

Sumber : Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi, 2022

Tabel I.1 menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan pegawai berkaitan dengan waktu dan kerajinan kehadiran yang terjadi selama tahun 2021. Ketidakhadiran ini menyebabkan pekerjaan yang banyak diselesaikan tidak tepat waktu dan mengakibatkan penilaian prestasi kerja yang mengalami penurunan. Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan akan mengalami kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi, tidak adanya inisiatif untuk melaksanakan tugasnya secara langsung cenderung harus berdasarkan perintah atasan baru mau melaksanakannya, masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat pekerjaan menumpuk, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan kewajibannya serta pengalaman kerja yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan, inovatif, gagasan dan perilaku kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Menurut penelitian Wijaya (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang berbeda dari Syamsu (2019), yang memperoleh hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih belum optimal. Hal ini mengindikasikan penurunan prestasi kerja pegawai. Kepemimpinan Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih belum optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hal ini terlihat dari rencana rapat yaitu sebanyak empat kali rapat setiap bulannya yang dijadwalkan sebelum dan ditetapkan tidak berjalan dengan baik sehingga pembahasan perkembangan baik dari rencana maupun masalah

yang dihadapi kurang dibahas dengan cepat dan rinci. Selain itu permasalahan kepemimpinan juga diakibatkan para pimpinan yang sulit memberikan dorongan agar karyawan mempunyai tindakan yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan suatu proses untuk menunjukkan kemampuan individu, ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat mencapai standar atau dapat melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Menurut penelitian Wijaya (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang berbeda dari Khadif (2020), yang memperoleh hasil motivasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Motivasi pegawasi Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih rendah terlihat dari masih banyak pegawai yang mengeluh. Dimana minimnya pelaksanaan promosi jabatan pegawai selama tiga tahun belakangan ini sehingga walaupun pegawasi bekerja keras dan menunjukkan prestasi kerja yang sangat baik tetapi tidak memperoleh promosi jabatan.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Etos kerja yang ada pada diri setiap orang mempunyai dorongan tersendiri agar mereka bergairah untuk bekerja. Menurut penelitian Sitompul (2019) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang berbeda dari Prayoga (2019), yang memperoleh hasil etos kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Etos kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi yang masih rendah menyebabkan budaya organisasi yang masih lemah sehingga memicu pegawai melaksanakan pekerjaan yang kurang mematuhi prosedur atau standar operasional yang ditetapkan di Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi. Selain itu, aryawan dengan etos kerja tinggi seharusnya memiliki totalitas dalam bekerja yang diwujudkan dengan melakukan segala upaya yang optimal untuk mencapai target kinerja yang ditentukan. dalam hal ini, target prestasi kerja pegawai yang tidak tercapai disebabkan oleh rendahnya etos kerja para pegawai. Para pegawai dengan etos kerja yang rendah tidak memiliki totalitas dalam bekerja sehingga ia tidak mengarahkan upaya yang optimal dalam mencapai target prestasi kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Faktor kepuasan kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kepuasan kerja, besar kemungkinannya untuk melakukan tindakan menyimpang seperti halnya ketidakhadiran, tidak loyal, dan tingginya angka keterlambatan. Salah satu faktor yang menentukan meningkatnya kinerja suatu organisasi adalah kepuasan karyawan dalam bekerja yang artinya akan berdampak pada kinerja yang baik. Menurut penelitian Lamere, dkk bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi hubungan kepemimpinan, motivasi dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan hasil penelitian yang berbeda dari Sulton (2019), yang memperoleh hasil kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan kepemimpinan, motivasi dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja pegawai yang rendah yang memperkuat hubungan kepemimpinan, etos kerja dan motivasi kerja mengindikasi penurunan prestasi kerja pegawasi. Kepuasan kerja pegawai yang masih dikeluhkan berkaitan dengan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menciptakan beban kerja yang cenderung tinggi menyebabkan ketidakoptimal dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi etos kerja secara kondusif sehingga terciptanya prestasi kerja pegawai yang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui**

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi”.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kepemimpinan Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih belum optimal sehingga mengakibatkan karyawan kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.
2. Motivasi pegawasi Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi masih rendah terlihat dari masih banyak pegawai yang mengeluh.
3. Etos kerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi yang masih rendah menyebabkan budaya organisasi yang masih lemah sehingga memicu pegawai melaksanakan pekerjaan yang kurang mematuhi prosedur atau standar operasional yang ditetapkan.
4. Kepuasan kerja pegawai yang masih dikeluhkan berkaitan dengan pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menciptakan beban kerja yang cenderung tinggi menyebabkan ketidakoptimalan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.
5. Terjadi peningkatan ketidakdisiplinan pegawai yang mencerminkan penurunan prestasi kerja karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Perumusan masalah yaitu :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
4. Apakah Kepuasan Kerja dapat memoderasi Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
5. Apakah Kepuasan Kerja dapat memoderasi Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat memoderasi Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
4. Untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja dapat memoderasi Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
5. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi dapat memoderasi Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
6. Untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja dapat memoderasi Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
- Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.untuk mengevaluasi prestasi kerja pegawai
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-2 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

I.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2015:152), pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecerdasan mental, sikap dan disiplin waktu.

1.6.2 Kepemimpinan

Menurut Handoko (2018:294), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2018:24), indikator yang paling umum dipakai untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah

1. Tingkatan dimana kinerja tim atau unit organisasi ditingkatkan dan pencapaian tujuan difasilitasi.
2. Sikap pengikut dan persepsi pemimpin.
3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok, seperti dirasakan oleh pengikut atau oleh pengamat luar .
4. Tingkatan di mana seseorang mempunyai keberhasilan karier sebagai pemimpin.

1.6.3 Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2018:281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:86), beberapa elemen yang dapat menggerakkan motivasi para karyawan di antaranya penghargaan (*recogniting*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), pengembangan (*development*) and kesempatan (*opportunity*).

1.6.4 Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2018:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Tasmara (2021:231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam (empat) aspek antara lain: menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri.

1.6.5 Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2019:229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Menurut Hasibuan (2018:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* kecil maka secara *relative* kepuasan karyawan baik.

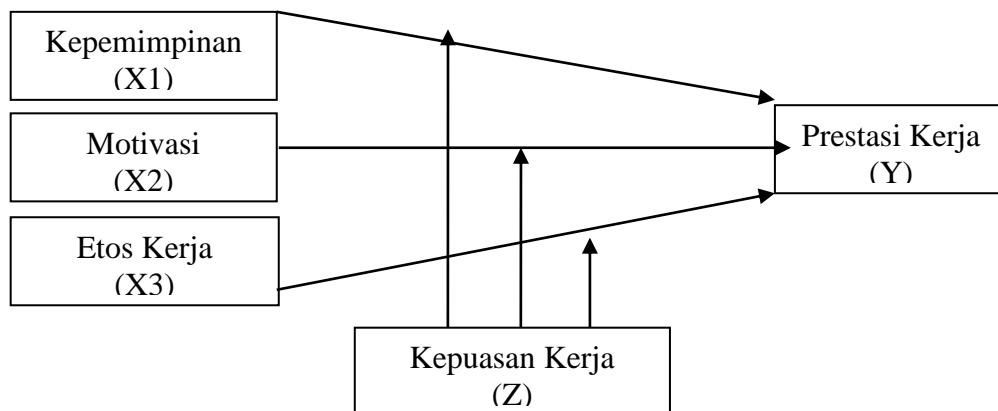
1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1.	Wijaya, dkk (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pusdiklat Pegawai Departemen Sosial Ri	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
2.	Misdiono (2021)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
3	Arsad (2017)	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja dan Lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan Lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
- H₃ : Etos Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
- H₄ : Kepuasan Pegawai dapat memoderasi hubungan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
- H₅ : Kepuasan Pegawai dapat memoderasi hubungan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.
- H₆ : Kepuasan Pegawai dapat memoderasi hubungan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Tebing Tinggi.