

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana berada di dalamnya. Sumber daya manusia bisa dikelola dan diatur, perlu untuk dipimpin oleh seorang pemimpin dan memiliki motivasi dan semangat dalam bekerja.

Penelitian di lakukan pada Kantor Camat Medan Selayang Merupakan Kantor yang memiliki letak yang strategis berada dipertengahan dari 6 Kelurahan sehingga dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat sangatlah mudah, bagi masyarakat yang membutuhkannya.

Faktor pertama adalah masalah kepemimpinan bisa diketahui dari adanya keluhan karyawan akibat tidak adanya kecocokan dengan pemimpin baik segi kepemimpinan maupun sistem kerja yang diberikan.

Faktor kedua adalah motivasi pegawai dapat di anggap sebagai salah satu faktoryang mempengaruhi penurunan semangat kerja karena seperti yang dapat dilihat di kantor camat medan selayang bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai.

Faktor ke tiga wawancara yang di lakukan oleh penulis terhadap Kasubag kecamatan medan selayang di peroleh data bahwa semangat pegawai masih kurang optimal, koondisi ini menyebabkan beberapa pegawai hanya mempunyai sedikit semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka pun menjadi tidak efektif.

Kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja secara kuantitas atau kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja sebagian karyawan belum maksimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Pegawai Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Selayang, kota medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. masalah kepemimpinan bisa diketahui dari adanya keluhan karyawan akibat tidak adanya kecocokan dengan pemimpin baik segi kepemimpinan maupun sistem kerja yang diberikan..
- 2.. motivasi pegawai dapat di anggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan semangat kerja pegawai
3. bahwa semangat pegawai masih kurang optimal, koondisi ini menyebabkan beberapa pegawai hanya mempunyai sedikit semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka pun menjadi tidak efektif.
4. Kinerja sebagian pegawai yang belum maksimal dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat medan selayang

2. Bagaimana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor camat medan selayang
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat medan selayang
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi pegawai, dan semangat kerja pegawai sangatperpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat medan selayang

1.4. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. pada kantor camat medan selayang
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi pegawai , terhadap kinerja pegawai. pada kantor camat medan selayang
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai. pada kantor camat medan selayang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Medan Selayang kota Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca.

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan informasi bagi instansi dan pihak yang berkepentingan untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan strategi instansi yang akan membangun sikap positif dan peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan wawasan peneliti terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Pegawai Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sehingga dapat di terapkan dengan baik kedepannya.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama.

1.6 Teori Tentang kepemimpinan.

1.6.1 Pengertian kepemimpinan .

Menurut Sudaryono (2014:11); kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pendapat ini memandang suatu anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan.

Menurut Husaini Usman (2019:8) Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, diteliti, ditulis, dan direfleksikan baik oleh orang awam, akademisi, peneliti, maupun praktisi.

Menurut Fahmi (2016:122); Kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dapat membuat orang lain melakukan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

I.6.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:189) indikator-indikator kepemimpinan diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar

I.7 Teori Tentang Motivasi

I.7.1 Pengertian Motivasi

Menurut sunyot9 (2013); motivasi kerja adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia yang dapat di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar pada intinya berkisar setiap imbalan moneter dan imbalan non moneter.

Menurut Sedarmayanti (2017,p.154) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif.

Menurut Pratiwi (2019,hlm:97); Motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk,arah,intensitas, dan durasinya.

I.7.2. Indikator Motivasi.

Menurut Anwar Prabu (2013:5); Indikator motivasi terbagi beberapa sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja

I.8. Teori Tentang Semangat Kerja.

I.8.1. Pengertian Semangat Kerja Pegawai

Menurut Nitisemit (2014); semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2013); Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal.

Menurut Burso (2018:325); Semangat kerja adalah suatu susunan kerja yang terdapat di dalam suatu instansi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan kegiatan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

I.8.2. Indikator Semangat Kerja Pegawai.

Menurut manulan dalam Busro (2018:331); Terdapat aspek-aspek semangat kerja pegawai yang dapat di lihat dari beberapa segi yaitu:

1. Disiplin yang tinggi
2. Kualitas untuk bertahan
3. Kekuatan untuk melawan
4. Semangat berkelompok

I.9. Teori Tentang Kinerja

I.9.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisni (2016:172): Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kejadian kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun instansi.

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

I.9.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260); Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh manapencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efetifitas waktu
5. Kemandirian

I.10. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Varia bel	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jelita, olivia dan victor (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. amanah di manado	Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pt. amanah di manado.	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan dan motivasi secara simultan, berpengaruh signifikan, terhadap kinerja karyawan PT. amanah finance di manado Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. finance di manado Motivasi secara parsial, terhadap kinerja Karyawan PT. amanah finance di manado
2.	Rommy beno, althea dan Jantje (2016)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kanwil ditjen kekayaan Negara sulut tenggongmalut	Kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil ditjen kekayaan Negara sulut tenggongmalut	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3	Surya Kelana Basri & Rusdiana Rauf (2021)	Pengaruh Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai, pada sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makasar	Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makasar	Semangat kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	semangat kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai

I.11. Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Kaswan (2013:2); “Pendekatan ciri dan perilaku menghasilkan riset yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tampaknya tergantung kepada beberapa variabel, seperti kultur organisasi, sifat dari tugas, aktivitas kerja serta nilai dan pengalaman manajerial seseorang”

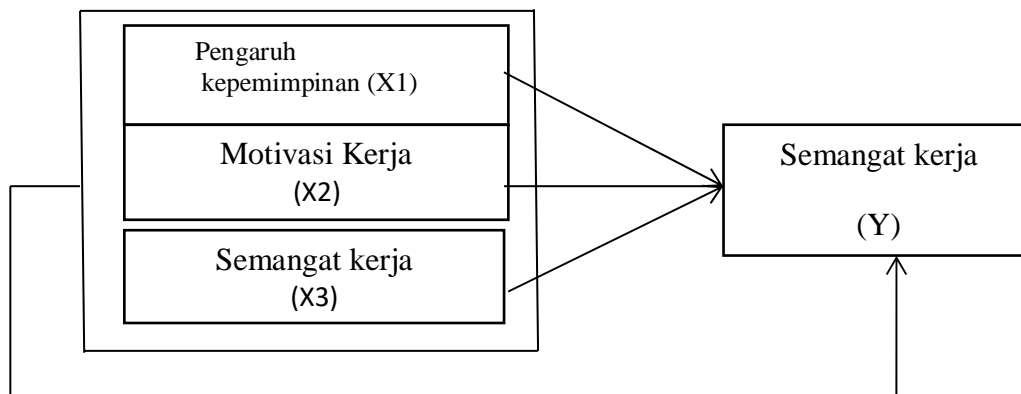
I.12. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

menurut Sudaryo (2018:62); merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

I.13. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hendri (2018:14) mengemukakan “dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat lebih baik.

I.14. Kerangka Konseptual Peneliti



I.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Yusuf (2014:130) menyatakan “Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah”. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor camat medan selayang.
- H2 : Motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor camat medan selayang.
- H3 : Semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor camat medan selayang.
- H4 : kepemimpinan, Motivasi pegawai, dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada kecamatan medan selayang