

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha (2009: 1), bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan suatu pekerjaan.

Menurut Ambarwati (2008:12), bahwa kepemimpinan adalah sebuah seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pentingnya masalah kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja maka di bawah ini yang dikemukakan oleh Abraham Spiering (1999 : 183), bahwa Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting, sebab dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja

pegawai. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah diperlukan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sopiah (2008 : 170), bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksudkan berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja.

Melihat pentingnya motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja, maka peneliti meneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan dengan cara observasi dan wawancara tidak terstruktur oleh peneliti pada Bidang Umum dan Perlenkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung, dapat digambarkan bahwa pada bidang ini masih terdapat pegawai dengan tingkat pendidikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari data rekapitulasi absensi pada bulan januari sampai bulan april tahun 2015 sebagai berikut :



Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Bidang Umum dan Peralengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung
Bulan Januari – April 2015

No	Bulan	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Kehadiran Sesungguhnya
1	Januari	279	1600
2	Februari	186	1600
3	Maret	214	1600
4	April	318	1600

Berdasarkan data pegawai yang dapat disajikan pada tabel 1.1 yaitu sebagai berikut : tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan januari sangat tinggi 279 sedangkan bulan februari mengalami penurunan sebesar 186. Dan mengalami kenaikan tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan april sebesar 318. Hal ini, tingkat kedisiplinan pegawai harus lebih ditingkatkan lagi. selain itu kepemimpinan masih belum memadai. Oleh karena itulah, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pelaksanaan kepemimpinan terhadap motivasi kerja khususnya pada Bidang Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, peneliti tertarik dalam memilih judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bidang Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka ditemukan identifikasi masalah yang menarik untuk diteliti antara lain :

1. Kurangnya dorongan serta motivasi antar pegawai, baik atasan maupun bawahan.
2. Masih terdapat sebagian pegawai yang belum dapat menciptakan rekan kerja yang baik.

3. Masih adanya pegawai yang kurang menguasai pengetahuan teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja.
4. Kurangnya kepedulian pemimpin terhadap bawahan.
5. Masih adanya pencapaian target kerja yang tidak tercapai, sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimanan kepemimpinan pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung?

D. Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Maksud Penelitian

Maksud dari Penelitian ini yaitu untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung sehingga dapat diketahui apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) pada pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung

2. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung

2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan di Sekretariat Daerah Kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut diuraikan manfaat dari penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk membangun wacana keilmuan, khususnya ilmu administrasi negara yang pada dasarnya mengkaji secara mendalam mengenai proses pelayanan publik;
 - b. Membuka wawasan untuk mempertegas penggunaan teori;
 - c. Sebagai bahan informasi tentang data empiris yang dapat dipergunakan untuk bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya;
 - d. Dapat dipergunakan untuk menelaah atau menambah khasanah perpustakaan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi peneliti agar dapat menerapkan hasil penelitiannya dalam kehidupan sehari-hari;
 - b. Untuk memberikan informasi dan sumbangan pemikiran serta bahan masukan bagi para peneliti kebijakan di daerah, khususnya di Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Bandung ;
 - c. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2012: 60).

Dalam pencapaian suatu tujuan serta tetap optimis dengan menyelesaikan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat para ahli yang kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan dan tidak diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang diajukan oleh peneliti, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli:

Menurut (Sondang P.Siagian, 2009; 62) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang buat mempengaruhi orang lain, dalam perihal ini para bawahannya. Sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi perihal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut Khairul Umam (2010 : 270), bahwa Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett dan Gordon J. Corphy yang dikutip oleh Wirawan (2013 : 8), bahwa Kepemimpinan merupakan suatu sains (*sciens*) dan seni (*arts*). Sebagai suatu sains kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori, dan penelitian ilmiah.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2012 : 216), bahwa Kepemimpinan adalah gejala universal yang ada pada setiap kelompok manusia sebagai sebuah sistem sosial mulai dari

kelompok kecil yang terdiri dari beberapa orang sampai kepada kelompok besar yang dinamakan bangsa.

Menurut Wirawan.,(2013 : 9), bahwa Kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya mempengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.

Setelah membahas definisi dari Kepemimpinan, peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai indikator dari Kepemimpinan. Menurut Sondang P.Siagian (2011 : 32) terdapat indikator – indikator yang diukur dari Kepemimpinan yang diterapkan. Antara lain sebagai berikut :

1. Adil dalam memperlakukan bawahan.
2. Berpengetahuan luas.
3. Objektif.
4. Gemar dan cepat mengambil keputusan.
5. Memiliki kondisi fisik yang sehat sesuai dengan tugasnya.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti hanya mengambil tiga indikator Kepemimpinan, yaitu :

1. Adil dalam memperlakukan bawahan, yang dimaksud dengan “keadilan” ialah kemampuan memperlakukan bawahan atas dasar kapasitas kerja bawahan itu, terlepas dari pandangan-pandangan kedaerahan, kesukuan, kepertaian, ikatan keluarga dan lain sebagainya.
2. Berpengetahuan luas, berpengetahuan luas tidak selalu diidentikan dengan berpendidikan tinggi. Ada sekelompok orang yang pendidikannya tinggi, pandangannya masih sempit, yaitu terbatas pada bidang keahliannya saja.
3. Objektif, dalam arti dapat menguasai emosi dan lebih banyak mempergunakan rasio. Seorang pemimpin yang emosional akan kehilangan objektivitasnya karena

tindakannya tidak didasarkan lagi pada akal sehat, akan tetapi lebih didasarkan atas pertimbangan *personal like and dislikes*, baik terhadap seseorang maupun terhadap alat- alat yang di perlukan.

Kemampuan seorang pemimpin akan terlihat dari bagaimana memotivasi bawahannya untuk bekerja maksimal sesuai dengan apa yang diperintahkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009 : 209), bahwa Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Khaerul Umam (2010 : 159), bahwa Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi orang tersebut.

Menurut Lilis Sulastri (2011 : 89), bahwa Motivasi pada dasarnya adalah dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah dan mempertahankan perilaku.

Menurut Anwar Prabu (2011 :93), bahwa :

“Motif adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya”.

Untuk dapat melihat keberhasilan Motivasi menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Wirawan (2013 : 680), menjelaskan lima kebutuhan yang saling tergantung dan dapat dijadikan sebagai tolak ukur Motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan fisik (*physiological needs*). Merupakan kebutuhan dasar dari manusia yaitu kebutuhan primer yang tidak di pelajari.

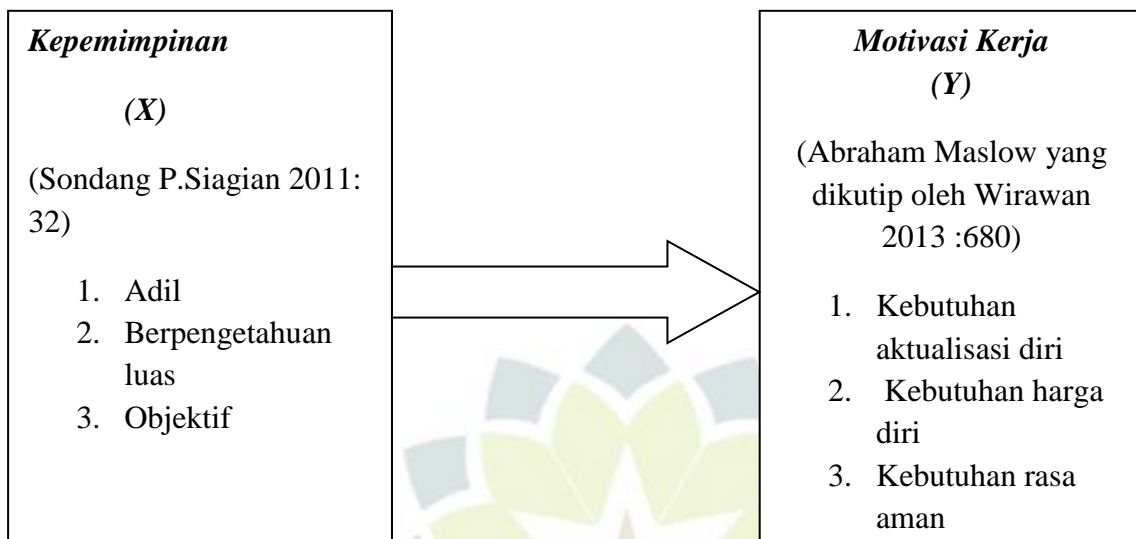
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan rasa aman, stabilitas dan ketiadaan rasa sakit fisik, dan emosional. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat dipenuhi oleh asuransi kesehatan, hak pensiun, dan penggunaan peralatan keamanan ditempat yang berbahaya.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Istilah yang digunakan Maslow adalah *love needs*. Akan tetapi istilah ini dalam budaya barat mempunyai konotasi yang salah seperti kebutuhan seks yang merupakan kebutuhan fisik padahal yang dimaksud adalah kebutuhan untuk diakui menjadi anggota kelompok sosial ialah kebutuhan untuk merasa dibutuhkan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*). Ialah kebutuhan orang untuk merasa penting dan diakui oleh orang lain bahwa ia penting. Kebutuhan akan kekuasaan, prestasi dan status merupakan contoh dari kebutuhan ini.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Maslow mendefinisikan kebutuhan ini sebagai keinginan untuk menjadi apa saja yang orang punya kemampuan kemampuan untuk menjadi.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti hanya mengambil tiga kebutuhan yang berkaitan dengan motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan aktualisasi diri, menjadi apa yang punya kemampuan untuk menjadi.
2. Kebutuhan harga diri, harga diri pengakuan oleh orang lain.
3. Kebutuhan rasa aman, keselamatan fisik, keuangan hari depan.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran yang tertera di atas, peneliti mengemukakan paradigma penelitian sebagai berikut :

Gambar 1.1
Paradigma pemikiran



(Sumber di olah oleh peneliti)

G. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012: 70), bahwa hipotesis adalah :

“Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban-yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.”

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang sesuai dalam penelitian ini yaitu hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 77) hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Kepemimpinan Berpengaruh kepada Motivasi Kerja Pegawai di Bagian Umum dan Perlengkapan pada Sekretariat Daerah Kota Bandung”.

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

H_a = Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG