

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pemerintah Desa dalam melaksanakan pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat harus benar-benar memperhatikan hubungan kemitraan kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kemitraan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dimaksud berarti bahwa dalam melaksanakan tugas pembangunan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat, semua Aparatur Pemerintahan Desa, baik itu kepala desa, Perangkat Desa, dan Badan Perwakilan Desa harus benar-benar memahami kapasitas yang menjadi kewenangan maupun tugas masing-masing. Sehingga dalam melaksanakan penyelenggaraan Pemerintah Desa semua Aparatur Pemerintah Desa dapat bersinergi dan bermitra dengan baik, serta tepat dalam meningkatkan penyelenggaraan Pemerintahan secara profesional dan akuntabel.

Kewenangan daerah kabupaten yang beralih baik ke provinsi maupun ke pusat mau tidak mau akan terjadi perubahan nomenklatur dalam penataan organisasi perangkat daerah. Perubahan nomenklatur ini menyebabkan daerah kembali menata ulang organisasi perangkat daerahnya termasuk menata ulang pegawai. Penataan pegawai, memerlukan adaptasi kerja karena beda kepemimpinan beda pula kebijakan, beda kegiatan beda pula penanganannya, beda personil beda pula sumber daya manusianya yang akan bermuara pada

motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi yang akan berpengaruh pada kualitas kinerja pegawai.

Adanya wabah covid-19, aktivitas pada setiap perusahaan maupun organisasi merasakan dampak dari covid-19 ini, tidak terkecuali Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Kantor Kecamatan Karanganyar mengalami pengurangan aktivitas yang rutin dilakukan setiap harinya dengan adanya pembatasan – pembatasan aktivitas bekerja dan dengan menjalankan aktivitas pekerjaan dengan protokol kesehatan. Protokol kesehatan dikenal dengan sebutan 5M yaitu : mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, mengurangi mobilitas. Kantor Kecamatan Karanganyar tetap beroperasi namun harus mematuhi protokol kesehatan yang ada dan juga menjalankan aktivitas bekerja dengan membuat pembagian aktivitas kerja bagi pegawai yang sebagian pegawai ada yang bekerja di kantor dan ada yang bekerja dari rumah sementara (*Work From Home*). Kinerja pegawai yang harus dilakukan dengan penerapan *Work From Home* ini diharapkan pencapaian tujuan kecamatan dapat tercapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Mahmudi (2015:20) menyatakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan, disiplin, kompetensi, motivasi kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor ini sangat penting pada organisasi atau instansi untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat dari kinerja pegawai, sehingga dapat mendukung tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Pimpinan tentu mempengaruhi motivasi seorang pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang awalnya sudah merasa nyaman dengan pimpinan tentu memerlukan adaptasi lagi terhadap pimpinan yang sekarang, yang bisa jadi pola kepemimpinan yang saat ini sangat berbeda dengan pimpinan terdahulu.

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Situmeang (2016:72) menjelaskan kepemimpinan adalah aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan

dan menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, yang bermuara pada kinerja pegawai.

Fenomena mengenai kepemimpinan di Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar dirasa sudah baik dalam hal mengayomi, melindungi, mengarahkan serta pengelolaan dirasa selama ini sudah berjalan baik. Namun masih ada beberapa pegawai yang kurang maksimal akan tugas dan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan karena pada masa covid-19 ini, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Caroline dkk (2016), Marwansyah dan Oemar (2015), Arifa dan Muhsin (2018), Siagian (2018), Jamil Thalib (2015), Indrayanto (2018) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian dari Nugroho (2015) dan Mandri *et. al.* (2018) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor disiplin memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran

sendiri maupun dengan paksaan (Hasibuan, 2017:193). Pegawai yang berdisiplin tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Fenomena terkait disiplin kerja masih ada beberapa pegawai yang tidak ikut serta dalam apel pagi, datang terlambat, pulang sebelum waktunya, sering keluar kantor saat jam kerja, hal ini mengindikasikan masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar. Perbuatan-perbuatan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai tersebut akan sangat mempengaruhi *output* maupun *income* yang menjadi beban kerja instansi dan secara tidak langsung berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Siagian (2017), Marwansyah dan Oemar (2015), Pomalingo, dkk (2015), Arifa dan Muhsin (2018), Efendi *et,al* (2020), Jamil Thalib (2015), Amiroso and Mulyanto (2015) memberikan kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian dari Nugroho (2015) dan Indrayanto (2018) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh optimalnya penataan dan penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271). Kompetensi menunjukkan karakteristik mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik

pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Pegawai memiliki kompetensi yang layak perlu adanya cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Fenomena mengenai kompetensi di Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar adalah terdapat pegawai yang kurang kompeten baik dari segi pendidikan formal maupun non formal dalam setiap tugas yang dilakukan, terdapat pegawai yang belum mempunyai sertifikasi diklat namun dapat menduduki jabatan dan menempati fungsi strategi tertentu. Beberapa fenomena tersebut tentunya sangat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dan perlu adanya pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi supaya kualitas dari kinerja pegawai dapat terus lebih meningkat. Hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Marwansyah dan Oemar (2015), Pomalingo dkk (2015), Siagian (2017), Siagian (2018), Amiroso and Mulyanto (2015) yang membuktikan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja seorang pegawai sedangkan penelitian oleh Basori dkk (2017), Meutia (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan

yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja sebagai faktor pendorong seseorang pegawai untuk melakukan suatu kegiatan pekerjaan tentu sangat dibutuhkan terlebih lagi pada masa pandemi covid-19. Motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar masih terlihat kurang karena dari segi rasa keamanan kesehatan dalam bekerja dimasa pandemi covid-19 yaitu kecemasan dan ketakutan pegawai akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar, segi kebutuhan hubungan sosial antar pegawai yang membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*social distancing*), Hal ini berdampak pada kurangnya motivasi kerja pegawai terkait pekerjaan dan tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan dan menjadi perhatian manajemen kantor kecamatan dalam menghadapi masa pandemi ini untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Pomalingo, dkk (2015), Arifa dan Muhsin (2018), Siagian (2017), Efendi *et,al* (2020), Siagian (2018), Jamil Thalib (2015), Amiroso and Mulyanto (2015), Basori dkk (2017), Nugroho (2015), Indrayanto (2018), Meutia (2016) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Caroline dkk (2016) dan Mandri *et. al.*(2018) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dengan menghubungkan antara kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka perlu diteliti mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja melalui Apresiasi Motivasi Pegawai di Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
5. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?
7. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar?



## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi :

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- b. Pengaruh disiplin terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- c. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.
- d. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- e. Pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- f. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar
- g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis adalah :
  - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan

motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.

2) Hasil dari Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang akan datang pada permasalahan kajian kinerja.

b. Kegunaan Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar.