

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

sekarang ini , tuntutan buat mewujudkan profesional di organisasi atau pekerjaan semakin meningkat. Organisasi harus menjadi tempat yang mampu mengumpulkan berbagai potensi seseorang buat bekerja efektif demi mencapai tujuan perusahaan atau suatu kelompok. Dalam sebuah Lembaga maupun perusahaan keperluan untuk kehidupan seseorang semakin berkembang kebutuhan. Tetapi, perubahan dalam sifat ketenagakerjaan tidak sejalan dengan permintaan keterampilan kerja, sehingga tenaga kerja banyak yang diharapkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal.

Setiap orang mempunyai kemauan buat menghasilkan pekerjaan yang maksimal di suatu kelompok atau organisasi, namun membiarkan individu bekerja sendiri tanpa dukungan pemimpin dapat memberikan dampak buruk pada pekerjaan tersebut.¹ Dengan hal tersebut, maka sangat diperlukan peran kepemimpinan yang bisa memberikan dampak positif terhadap karyawan atau bawahannya. Peran pemimpin sangat penting dan berpengaruh besar dalam memotivasi semangat dan sikap karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

¹Cut Sarah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Prilaku Knowledge Sharing", *Jurnal Diversita*, (Juni,2020)

Kepemimpinan merupakan tindakan yang bertujuan untuk mempengaruhi aktivitas anggota atau bawahan dan memberikan manfaat bagi seseorang maupun organisasi demi tercapainya tujuan yang telah dirancang bersama. Oleh karena itu, pada sebuah organisasi pemimpin memainkan perannya dengan menentukan pencapaian apa yang diinginkan dalam suatu organisasi, maka dari itu setiap organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk perusahaan²

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan suatu kinerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang untuk mencapai tujuan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab besar bagi organisasi, baik itu dalam hal keberhasilan maupun kegagalan dan pemimpin harus mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Ketika karyawan mendapatkan motivasi dari pimpinannya, kinerjanya juga akan meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja dalam lembaga tersebut. Motivasi adalah suatu faktor pendorong bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara optimal. Motivasi melibatkan cara mendorong pegawai agar bisa melakukan pekerjaannya secara baik biar mendapatkan keinginan mereka. Dorongan sendiri bukan sekedar hal yang bersifat materiil, tetapi bahkan juga dipengaruhi oleh hal-

²Veithzal Rivai, dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali 2014), hlm.53.

hal lain seperti pencapaian karyawan dan tanggung jawab terhadap pengembangan pegawai.³

Pemimpin sangat penting untuk memperhatikan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai rendah, maka kinerjanya juga akan kurang baik. Kinerja sendiri adalah alat untuk bisa digunakan bagi pemimpin buat memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan optimal demi mencapai tujuan lembaga. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengubah pemikiran seseorang, keinginan dalam bekerja dan kinerja perusahaan. Kekuatan untuk memotivasi orang lain adalah suatu tindakan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Sikap dan dorongan kepada karyawan yang didapatkan dari pemimpin memiliki pengaruh besar pada hasil kerja, khususnya pegawai di Kantor Lembang Buntu Karua.

Hasil yang lebih maksimal yang diberikan oleh karyawan bisa dicapai melalui cara juga dorongan dari atasan. Kinerja merupakan hasil dari kedua faktor tersebut yang membantu terselesaikannya tugas atau pekerjaan seseorang, terutama dalam menggapai hal yang diinginkan dalam perusahaan. Seluruh tindakan untuk menggapai tujuan perusahaan tidak

³Afandi, R Kepemimpinan. Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja.

akan berhasil tanpa dukungan dari pimpinan sebagai penggerak utama dalam perusahaan.

Pada dunia kerja, dorongan adalah sesuatu yang benar-benar diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dorongan atau motivasi sendiri mengacu pada kemauan seseorang dalam bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempunyai tiga unsur utama yaitu aspirasi, keinginan perusahaan serta keperluan.

Tindakan adalah bentuk ketekunan untuk pencapaian tujuan, meskipun seorang karyawan termotivasi, tingginya usaha yang dilakukan tidak selalu menimbulkan hasil kerja yang baik maka , keinginan untuk mengembangkan sebuah perusahaan sangat diperlukan.

Keperluan adalah kemauan dari dalam diri setiap individu akan menciptakan motivasi di mana jika tidak sesuai dengan yang diharapkan dalam bekerja maka akan menimbulkan adanya tegangan yang secara tidak langsung dirasakan oleh seseorang. Upaya tersebut mendorong tindakan seseorang untuk mendapatkan objek lain. Ketika kebutuhan terpenuhi, ketegangan berkurang.

Dari penjelasan ini, diberikan kesimpulan motivasi kerja merupakan keadaan yang mendorong karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya

demikian mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan kepada mereka dan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.⁴

Tulisan ini memberikan gambaran tentang bagaimana seorang pemimpin di Kantor Lembang Buntu Karua meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ada dua bentuk motivasi utama, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Contoh motivasi ekstrinsik meliputi imbalan pekerjaan seperti gaji, pengakuan, dan penghargaan. Sedangkan contoh motivasi internal mencakup kedisiplinan, tekanan, kepuasan, pencapaian, kenyamanan kerja, serta kesadaran diri untuk menjalankan tanggung jawab dan meningkatkan kompetensi. Dengan adanya motivasi ini, terkait dengan kebutuhan individu untuk merasa kompeten dalam pekerjaannya, pegawai juga akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan.⁵

Indikator motivasi kerja pegawai meliputi inisiatif, yaitu keinginan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara proaktif; mutu dalam bekerja akan mencerminkan kesanggupan pegawai bisa melakukan tanggung jawab secara maksimal, hubungan kerja, yang menggambarkan kualitas interaksi antara pimpinan dan pegawai; serta pengorbanan, yang mencakup pengakuan dan penghargaan atas kinerja.

⁴Olivia Theodora, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang", *Jurnal: Agora* Vol.2 No.2, 2015

⁵Hans. A Lao, "Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal: Penelitian manajemen terapan* Vol.3 No.1(05 Juli 2018):hlm.4.

Menurut Maslow, indikator motivasi kerja dapat dilihat pada kepentingan hidup manusia, kenyamanan hidup, anugerah dari kebutuhan fisiologis, keamanan sosial, penghargaan, serta potensi seseorang.⁶ Tujuan dari dorongan yaitu biar tercapainya tujuan atau keinginan bersama serta menjamin mengenai kebutuhan dan keinginan individu dalam suatu kelompok sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung mempunyai hasil kerja yang maksimal, dan hasil temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik pada hasil kerja pegawai, keterikatan perusahaan, serta kaitannya dengan gaya kepemimpinan dengan kesenangan pegawai dalam bekerja.⁷

Dari hasil pengamatan awal, penulis memperhatikan bahwa di salah satu Kantor di Kecamatan Awan Rantekarua, khususnya Kantor Lembang Buntu Karua, terdapat masalah terkait motivasi kerja, terutama terkait waktu dan kehadiran pegawai dan juga terdapat pegawai yang hanya datang duduk di kantor dan tidak melakukan tanggung jawabnya. Permasalahan utama di Kantor Lembang Buntu Karua adalah kurangnya kedisiplinan aparat terkait jam masuk dan pulang yang tidak bertepatan dengan jam kerja, yakni dari jam 08.00 hingga 16.00.⁸ Selain itu, kehadiran pegawai di kantor juga tidak

⁶Dr.Saryanto, *Pengantar Ilmu Manajemen* (Bandung,2023), hlm. 176

⁷Frengky Basna, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Pegawai" *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.4 No.3 (2016), hlm.324

⁸Peraturan Bupati Toraja Utara Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Hari Kerja dan Jam Kerja.

terlalu diperhatikan. Rendahnya tingkat kehadiran ini mencerminkan kurangnya motivasi kerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak optimal dan dapat mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Hal ini mendorong penulis untuk tertarik melakukan kajian tentang bagaimana gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Lembang Buntu Karua.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka diberikan rumusan masalah penelitian: Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Lembang meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Lembang Buntu Karua, Kabupaten Toraja Utara?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan Kepala Lembang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Lembang Buntu Karua, Kabupaten Toraja Utara.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

a. Bagi prodi

- 1) Memberikan wawasan untuk memperkaya literatur dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja, serta menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam pengembangan teori untuk keperluan penelitian di masa depan dan bermanfaat bagi ilmu pengetahuan.

b. Bagi Kampus

- 1) Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kurikulum di program studi terkait, dengan menyediakan data dan temuan yang dapat diintegrasikan ke dalam materi ajar.
- 2) Untuk menambah referensi di perpustakaan sehingga dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pengkajian ilmu dalam bidang yang sama.

2. Secara praktis.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan antara lain:

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi Kepala Lembang dan pemimpin organisasi lainnya mengenai gaya

kepemimpinan yang efektif yang meningkatkan motivasi kerja karyawan

b. Bagi Peneliti Lain

Memberikan landasan bagi peneliti lain untuk mengembangkan indikator atau variabel baru yang relevan dengan topik kepemimpinan dan motivasi kerja.

E. Sistematika Penulisan

Penulis menata sistematika penulisan sebagai acuan berpikir dalam penulisan:

BAB I: Pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori yang membahas mengenai landasan teori, meliputi pengertian gaya kepemimpinan, konsep kepemimpinan kepala lembang dan pengertian motivasi kerja dan hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

BAB III: Metode penelitian yang meliputi tentang metode penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data ,informan/narasumber, pengujian keabsahan data dan jadwal penelitian.

BAB IV: Temuan penelitian dan analisis yang berisi tentang deskripsi hasil penelitian dan analisis penelitian.

BAB V: Penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran