

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan masyarakat, baik dalam organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kelebihan dari yang lainnya. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai seorang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dari kata itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang.

Masalah kepemimpinan sama tuanya dengan sejarah manusia, kepemimpinan itu lahir karena adanya keterbatasan dan kelebihan tertentu pada diri manusia sehingga siapa yang dianggap memiliki kelebihan dari yang lainnya maka ia diangkat menjadi pemimpin. Kepemimpinan kadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela dan tidak terpaksa.

Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa kepemimpinan pada dasarnya senantiasa menjadi isu penting, aktual dan menarik untuk diperbincangkan dimana-mana. Terlebih dimasa perubahan terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan pemimpin-pemimpin yang terpercaya.

Peran pemimpin sangat penting bagi bawahan untuk memberikan contoh yang baik, seperti memberikan motivasi bagi bawahan supaya dalam mengerjakan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu. Selain itu, pemberian motivasi secara

individu sangat penting karena bisa mempererat hubungan antara pimpinan dan bawahan dengan baik.

Faktor motivasi menjadi sangat penting dalam bekerja. Tanpa motivasi, pekerjaan akan menjadi lamban, sehingga akhirnya produktivitas juga mengalami penurunan.

Dalam memberikan motivasi kepada pegawai seorang pemimpin memberikan kompensasi berupa kenaikan berkala (gaji) setiap dua tahun sekali dan kenaikan pangkat setiap empat tahun sekali bagi pegawai yang berprestasi, dan itu dinilai langsung oleh pimpinan sendiri. Pimpinan akan menilai langsung kepada pegawainya ditinjau dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa (kreatifitas).

Kecamatan Cileunyi merupakan wilayah pemerintahan Kecamatan di lingkungan Kabupaten Bandung, serta merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah yang berada di bawah sertabertanggung jawab kepada Bupati Kabupaten Bandung melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan Cileunyi memiliki jumlah pegawai sebanyak tiga puluh satu orang, terdiri dari 20 orang laki-laki dan 11 orang perempuan 2 orang diantaranya berkedudukan sebagai pegawai sukwan (pegawai kontrak yang masih belum PNS). Ditinjau dari absensi harian, Kecamatan Cileunyi masih menggunakan absen manual berupa tanda tangan, sehingga seluruh pegawai menandatangani absen sebanyak dua kali dimulai dari pagi ketika akan masuk bekerja dan sore hari ketika akan pulang bekerja. Dari sisi jumlah/data pegawai, seluruh pegawai Kecamatan Cileunyi tidak pernah absen kecuali yang izin dan sakit, itupun harus dilampiri oleh surat keterangan, apabila tidak masuk kerja tanpa alasan yang dibenarkan oleh

prosedur maka gaji mereka akan dipotong sebesar 1% dalam satu hari. Akan tetapi jika setiap pegawai tidak pernah absen secara utuh izin dan sakit dengan keterangan, maka akan diberikan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai). Adapun rekapitulasi absen di Kantor Kecamatan Cileunyi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absen Pegawai November 2012 sampai Maret 2013

Bulan	Tingkat Absensi			Jumlah
	Cuti	Izin	Sakit	
November	0	0	0	0
Desember	0	2	1	3
Januari	1	0	2	3
Februari	0	0	2	2
Maret	0	0	0	0

Sumber, Bagian Tata Usaha Kecamatan Cileunyi 2011

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul :“**Pengaruh Kepemimpinan Camat terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.**”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan-permasalahan akan dijabarkan pada identifikasi masalah diataranya sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan Camat terhadap pegawai sehingga mengakibatkan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas;
2. Kurangnya motivasi Camat terhadap pegawai sehingga dalam menjalankan tugas kurang maksimal;
3. Kurangnya apresiasi Camat terhadap pegawai sehingga mengakibatkan motivasi pegawai menurun.

Dari uraian tersebut dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai belum optimal, diduga bentuk kepemimpinan Camat belum efektif.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana realitas kepemimpinan Camat
2. Bagaimana realitas Motivasi Kerja Pegawai
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan Camat dengan motivasi kerja pegawai

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Besaran pengaruh realitas kepemimpinan Camat ;
2. Besaran pengaruh realitas motivasi kerja pegawai ;
3. Besaran pengaruh kepemimpinan Camat terhadap motivasi kerja pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara teoritis,

Penelitian ini bertujuan, pada prinsipnya untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga dapat mengungkapkan suatu produk pengembangan keilmuan melalui teori yang ada dengan pendekatan dan metode baru bagi pengembangan kondisi motivasi kerja dalam penerapan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.

2. Secara praktis,

Bagi peneliti untuk mengembangkan konsep ilmu Administrasi Negara. Khususnya dalam hal kepemimpinan dalam upaya peningkatan motivasi terhadap pegawai dan hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan, serta dapat dijadikan bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti. Bagi lembaga UIN SGD Bandung, kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu atau teori-teori pengembangan ilmu Administrasi Negara. Dan bagi Kecamatan

Cileunyi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kecamatan Cileunyi dalam pemberdayaan masyarakat.

1.5 Kerangka Pemikiran

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai, 2003: 2).

Metode pemimpin yang merupakan alat untuk mengukur kepemimpinan yang secara teoritis berpedoman pada pendapat Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono (2005:63) sebagai berikut :

1. Memberi perintah
2. Memberi celaan dan pujian
3. Memupuk tingkah laku pada pribadi pemimpin yang benar
4. Peka terhadap saran-saran
5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok
6. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok
7. Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

Unsur penggerak motivasi menurut Sagir (1985) yang dikutip oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:269) yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja (*Achievement*)

Seorang karyawan yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.

4. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dan tekanan pada pegawai akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involvement* dalam suatu proses pengambilan keputusan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk pegawai.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi pegawai.

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa seorang pemimpin harus mempunyai ketujuh metode kepemimpinan yang secara teoritis berpedoman pada pendapat Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono (2005:63) yaitu : (1) memberi perintah, (2) memberi celaan dan pujian, (3) memupuk tingkah laku pada pribadi pemimpin yang benar, (4) peka terhadap saran-saran, (5) memperkuat rasa kesatuan kelompok, (6) menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok, (7) meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Di mana jika seorang pemimpin bisa mempunyai metode kepemimpinan di atas, maka seorang pemimpin bisa meningkatkan motivasi bawahannya dengan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dirumuskan model penelitian sebagai berikut :



1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sebagaimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:70).

Bentuk hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah

asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.
(Sugiyono, 2011:77).

Pengaruh kepemimpinan Camat (x) terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai (y).

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan camat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan camat terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung

