

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan dimana sumber daya manusia sangat di butuhkan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Karena tanpa adanya sumberdaya yang baik dan berkualitas maka tidak dapat berjalan nya organisasi yang baik. Dalam menentukan keberhasilan suatu tujuan organisasi adanya dukungan langsung yang didapat dari peran pegawai yang baik dalam sikap maupun perilaku karena pegawai berperan penting dan mampu bekerja sama dalam melakukan pembentukan maupun mengelola suatu organisasi. Pegawai merupakan asset penting bagi perusahaan dimana peran pegawai menentukan berjalan atau tidak suatu tujuan yang dicapai, maka diperlukan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai agar berlangsungnya tujuan yang dicapai. Setiap perusahaan tentunya berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk pegawainya agar apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Untuk itu dalam melakukan pengelolaan suatu organisasi tidaklah mudah namun diperlukan adanya seorang pemimpin yang mampu memberikan semangat, arahan dan memotivasi terhadap bawahannya. Sehingga dapat terlihat apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Karena peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai untuk keberlangsungan kinerja dalam suatu perusahaan peran pemimpin juga menentukan sebuah perusahaan itu maju atau tidak. Dalam hal ini seorang pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan masing – masing, gaya kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan pegawai agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan semangat (Tampubolon,2007) dalam (Fitri & Nasution, 2016) . Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang memimpin dengan karakter masing - masing yang dimiliki dan di terapkan kepada pegawai dimana pegawai tentunya dapat menerima hal tersebut dan mampu berinteraksi dengan baik antara seorang pegawai dan pemimpinnya. Biasanya gaya kepemimpinan yang otoriter banyak yang tidak disukai karena identik dengan emosional ataupun

tegas, tetapi ada juga yang menyukai karena terkesan tegas dapat membentuk mental yang kuat. Namun ada juga yang menginginkan seorang pemimpin yang baik, memotivasi dan menghargai setiap para pegawainya.

Dengan hal ini adanya gaya kepemimpinan bagi para pegawai tentunya dapat membentuk suatu motivasi kerja yang dimana sangat penting bagi para pegawai karena dengan adanya motivasi kerja para pegawai merasakan adanya dorongan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan baik tentunya suatu kinerja akan meningkat. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari seorang pemimpin untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Para pegawai juga menginginkan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dan pemimpin sehingga dapat berjalan semua kinerja dengan baik dan dampak yang baik juga terhadap kinerja perusahaan yang menyeluruh. Karena setiap tugas yang diberikan oleh seorang pemimpin menjadi tanggung jawab para pegawai dimana tanggung jawab merupakan hal yang tidak mudah untuk didapat Menurut Widodo (2015) dalam (Badriyah, 2015). Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif yang tentunya akan membawa kearah yang optimal.

Selain itu dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang saling berkaitan dan saling mendukung keberlangsungan suatu kinerja, maka terbentuk pula suatu prestasi kerja yang mendukung sebuah kinerja dapat berjalan dengan baik. Sebuah instansi atau lembaga pemerintah membutuhkan juga adanya prestasi dari seorang pegawai dimana dengan adanya prestasi mampu membantu berjalannya suatu instansi atau lembaga pemerintah dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan semangat, gigit dan waktu yang dipergunakan sebaik-baiknya dalam melakukan sebuah pekerjaan yang baik. Prestasi kerja pegawai dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki pegawai yang dimana bermacam macam kemampuan yang mereka miliki. Maka dari itu dengan adanya prestasi yang mereka miliki sangat membantu meningkatkan

kinerja pegawai instansi atau lembaga pemerintah. Untuk membangun sebuah prestasi yang dimiliki oleh pegawai tentunya seorang pemimpin mengadakan pelatihan, pengembangan, arahan dan motivasi bagi para pegawai agar masing-masing pegawai mampu mencapai sebuah prestasi yang mereka harapkan. Tentunya dapat menguntungkan sebuah instansi atau lembaga pemerintah.

Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri atau disebut Direktorat Polisi Satwa berdiri sejak tanggal 4 Juli 1959 merupakan salah satu dari unsur pelaksana tugas pokok didalam kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan singkatan dari badan pemeliharaan keamanan. Dimana bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi pembinaan keamanan yang mencakup pemeliharaan dan upaya peningkatan kondisi keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri. Yang terdiri dari datasemen K-9 (Polisi Anjing Pelacak : Kriminal, handak, narkotik, SAR, tanggal cegah/PHH) dan Datasemen Turangga (Polisi berkuda). Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri terletak pada Jl. Komjen Pol. M. Jasin, Kelapadua, Cimanggis, Pasir Gn. Sel, Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16451.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada staff Di Direktorat Polisi Satwa, bahwa terdapat suatu keberhasilan kinerja para pegawai yang didukung oleh adanya pengaruh kepemimpinan yang kurang baik dan kurang memotivasi dalam melakukan kinerja. Pernyataan dari pegawai Direktorat Polisi Satwa tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang terikat dengan gaya kepemimpinan kurang baik, memiliki gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang memotivasi para pegawainya. Dimana sosok pemimpin kepala bagian kepegawaian dalam memimpin para pegawai nya selama ini kurang baik terlihat tegas mengikuti pendapatnya sendiri tanpa ada pembicaraan antara pegawainya. adapun pola komunikasi yang kurang terjalin membuat para pegawai salah mengartikan apa yang diperintahkan nya. Dampak dari permasalahan tersebut mengakibatkan kesenjangan antara pegawai dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kinerja pegawai menjadi kurang baik. Adapun

permasalahannya pada variabel motivasi kerja yaitu permasalahan terhadap absensi dan insentif, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Absensi

Tahun penilaian	Ijin	Sakit	Tanpa keterangan	Jumlah
2016	10	12	18	40
2017	11	10	15	36
2018	11	14	17	42
2019	15	16	19	50

Pada data absensi tahun 2016 terdapat jumlah absensi sebanyak 40 orang, lalu pada tahun 2017 terdapat penurunan absensi yaitu sebanyak 4 orang sehingga menjadi 36 orang. Tahun 2018 mengalami kenaikan absensi sebanyak 6 orang sehingga menjadi 42 orang. Pada tahun 2019 mengalami kenaikan kembali sebanyak 8 orang sehingga menjadi 50 orang.

Tabel. 1.2 Data Insentif

TAHUN	KATEGORI			FREKUENSI	PERSENTASE (%)
	TINGGI	SEDANG	RENDAH		
2016	✓			125	43%
2017		✓		115	41 %
2018		✓		93	35%
2019			✓	81	30

Keterangan Tabel 1.3

KATEGORI	
TINGGI	> Rp. 250.000
SEDANG	Rp. 125.000 - Rp. 250.000
RENDAH	< Rp. 125.000

Selain faktor absensi yang mempengaruhi motivasi adapula faktor lain yaitu terdapat pada insentif penerimaan insentif. Sehingga dapat dilihat pada tabel di atas yaitu pada tahun 2016 -2019 mengalami penurunan pemberian insentif dari 125 orang menjadi 81 sehingga dua faktor tersebutlah yang melatar belakangi motivasi kerja.

Selain itu dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang saling berkaitan

dan saling mendukung keberlangsungan suatu kinerja, maka terbentuk pula suatu prestasi kerja yang mendukung sebuah kinerja dapat berjalan dengan baik. Sebuah instansi atau lembaga pemerintah membutuhkan juga adanya prestasi dari seorang pegawai dimana dengan adanya prestasi mampu membantu berjalannya suatu instansi atau lembaga pemerintah dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan semangat, gigih dan waktu yang dipergunakan sebaik-baiknya dalam melakukan sebuah pekerjaan yang baik. Prestasi kerja pegawai dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki pegawai yang dimana bermacam macam kemampuan yang mereka miliki. Maka dari itu dengan adanya prestasi yang mereka miliki sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai instansi atau lembaga pemerintah. Untuk membangun sebuah prestasi yang dimiliki oleh pegawai tentunya seorang pemimpin mengadakan pelatihan, pengembangan, arahan dan motivasi bagi para pegawai agar masing-masing pegawai mampu mencapai sebuah prestasi yang mereka harapkan. Tentunya dapat menguntungkan sebuah instansi atau lembaga pemerintah.

Tabel 1.4 Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2016

TAHUN	UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH
2016	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 90 x 60 %				54
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	96	Baik	
		2. Integritas	94	Baik	
		3. Komitmen	87	Baik	
		4. Disiplin	93	Baik	
		5. Kerja sama	86	Baik	
		6. Kepemimpinan	85	Baik	
		Jumlah	541		
		Nilai rata-rata	90		
		Nilai Perilaku Kerja	90 x 40 %		36
Nilai Prestasi Kerja				90 (Sangat Baik)	

Tabel 1.5 Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2017

TAHUN	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
2017	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 87,3 x 60 %			52,38	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	90	Baik	
		2. Integritas	89	Baik	
		3. Komitmen	86	Baik	
		4. Disiplin	90	Baik	
		5. Kerja sama	85	Baik	
		6. Kepemimpinan	84	Baik	
		Jumlah	419	Baik	
		Nilai rata-rata	87,3		
		Nilai Perilaku Kerja	87,3 x 40 %		34,92
Nilai Prestasi Kerja			87,3 (Sangat Baik)		

Tabel 1.6 Tabel Prestasi kerja pegawai Tahun 2018

TAHUN	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
2018	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 85 x 60 %			51	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	88	Baik	
		2. Integritas	87	Baik	
		3. Komitmen	85	Baik	
		4. Disiplin	88	Baik	
		5. Kerja sama	84	Baik	
		6. Kepemimpinan	83		
		Jumlah	515		
		Nilai rata-rata	85,83		
		Nilai Perilaku Kerja	85,83 x 40 %		34,3
Nilai Prestasi Kerja			85 (Baik)		

Tabel 1.8 Prestasi Kerja Pegawai

TAHUN	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH	
2019	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) 84 x 60 %			50	
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	86	Baik	
		2. Integritas	84	Baik	
		3. Komitmen	83	Baik	
		4. Disiplin	86	Baik	
		5. Kerja sama	82	Baik	
		6. Kepemimpinan	83		
		Jumlah	414		
		Nilai rata-rata	504		
		Nilai Perilaku Kerja	84 x 40 %		33,6
Nilai Prestasi Kerja			84 (Baik)		

Pada data prestasi kerja pegawai tahun 2016 terdapat nilai prestasi sebesar 85, pada tahun 2017 mengalami penurunan nilai prestasi menjadi 87,3. Pada tahun 2018 tetap mengalami penurunan kembali sebesar 85, begitupun pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali menjadi 84 pegawai.

Sehingga dalam hal ini penulis menduga bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Setiap pegawai tentunya menginginkan perubahan yang lebih baik dari waktu ke waktu, adapun perubahan tersebut harus adanya kesadaran, dorongan dan semangat dari seorang pemimpin agar suatu prestasi dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT POLISI SATWA KORSABHARA BAHARKAM MABES POLRI”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama- sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri.

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa
untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis pada bidang ilmu SDM (sumber daya manusia) yang khususnya pada masalah yang akan diteliti yaitu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Serta melalui ilmu dan teori yang didapatkan selama masa perkuliahan agar dapat melatih kemampuan berfikir secara sistematis dan dapat diterapkan dalam pekerjaan dilapangan nanti.

2. Bagi Universitas
untuk dapat diterapkan dalam pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya untuk jurusan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi instansi
untuk dapat diterapkan dalam penelitian sebagai bahan kebijakan untuk dapat menjalankan strategi instansi sehingga tercapai hasil yang efisien bagi sebuah instansi.

1.5. Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal ini, peneliti memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Preatasi Kerja Pegawai Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Mabes Polri”, sehingga apa yang diuraikan nanti tidak akan menyimpang dari permasalahan yang didefinisikan.

1.6. Sistematika Penulisan

Pada bagian sistematika penulis ini, penulis menguraikan secara singkat apa yang akan dibahas dalam penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian. Maka penulisan dibuat secara sistematis yang terdiri dari beberapa bab seperti yang dijelaskan dibawah ini :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan Masalah, dan diakhiri dengan Sistematika Penulisan.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah pokok, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, metode yang digunakan, populasi dan sampel, instrumen penelitian dan uji hipotesis

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan penelitian.

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab terakhir penutup ini berisi tentang kesimpulan dan implikasi manajerial dari hasil penelitian yang dilakukan dan mengemukakan saran yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi atau lembaga pemerintah.

