

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki visi, misi, tujuan, dan strategi usaha dalam pencapaian yang optimal bagi perusahaan, agar dapat mencapai tujuannya. Perusahaan harus didukung dengan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai sebagai penggerak utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kunci utama yang digunakan dalam menggerakkan dan mendorong sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu strategi dalam pencapaian sasaran perusahaan

Kunci keberhasilan kualitas SDM yang baik adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan terhadap anggota organisasi tersebut. Kepemimpinan dapat melibatkan orang lain yaitu para karyawan maupun pihak lain. Kepemimpinan diharuskan mempunyai sifat, watak dan perilaku yang baik agar menjadi panutan bagi karyawannya supaya para karyawan juga bisa menaati dan mau berkerjasama dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Jika pemimpin memiliki sifat acuh tak acuh terhadap kinerja karyawan maka akan menyebabkan para karyawan tidak memaksimalkan pekerjaan sehingga hasil dari kinerja yang berdampak buruk untuk organisasi tersebut.

Effective leadership emphasizes empowerment and supervision which is believed to increase discipline, work ethics and productivity in their work. Empowerment and strict supervision will systematically implement total quality management and the organization will achieve its ultimate goal by implementing managerial functions and achieving organizational goals (Faeni, 2017).

Dalam melakukan kegiatan operasional, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang berperilaku baik, disiplin terhadap pekerjaan, memiliki wawasan yang luas dan memiliki keterampilan sehingga para

karyawan bisa menjadikan panutan untuk ditiru. Pemimpin juga harus lebih memperhatikan para karyawan agar karyawan merasakan nyaman dan aman supaya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin yang kurang tegas terhadap para karyawan dan kurangnya pengarahan dalam rencana kerja, peraturan dan proses kerja yang akan dilakukan para karyawan. Hal ini menyebabkan hasil kinerja karyawan menurun untuk di organisasi tersebut. Ada beberapa sifat yang kurang disukai oleh para karyawan yaitu diwaktu tertentu pemimpin memberitahu pekerjaan yang berlebihan dan harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan sehingga para karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaan tersebut diluar jam kerja.

Selain kepemimpinan, organisasi juga perlu memperhatikan bagaimana menjaga motivasi para karyawan pada saat bekerja agar tetap fokus dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan perlu dijaga untuk menunjang para karyawan agar selalu melakukan suatu hal yang menguntungkan organisasinya. Motivasi menjadi tugas pemimpin, atasan, atau supervisor untuk menciptakan iklim yang memberikan dorongan atau rangsangan agar para karyawan mau melakukan pekerjaan dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Faeni, 2019).

Motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi karyawan yang menimbulkan rasa semangat, percaya diri, dan berkomitmen untuk bekerja sehingga para karyawan bisa bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda padasetiap karyawan, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi (Silalahi, 2019).

Motivasi kerja di kantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn., ini kurang sehingga menjadi kendala kerja. Hasil dari kurangnya motivasi kerja tersebut menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Sikap pemimpin yang kurang memotivasi kerja karyawan akan menyebabkan kurang kedisiplinan terhadap pekerjaan dan menurunnya semangat kerja. Dalam organisasi, pemimpin harus lebih memperhatikan motivasi yang lebih serius bagi SDM. Perusahaan diharapkan memenuhi kebutuhan karyawan dan membuat karyawan merasa semangat dan nyaman agar dapat bekerjasama antara karyawan dan organisasi dapat mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn. terdapat salah satu penyebab kurangnya motivasi kerja, yaitu mengenai peralatan kerja, seperti pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Data Peralatan Kantor Notaris & PPAT
Heny Junaidi, S.H., M.Kn. (2022)**

| Peralatan Kerja | Kondisi | |
|------------------|--|-------------------------|
| | Jumlah tersedia | Jumlah dibutuhkan |
| Komputer dan CPU | 10 | 12 |
| Mesin Printer | 7 | 10 |
| Telpon Fax | Tidak selalu ada di setiap ruangan kerja | 1/ setiap ruangan kerja |
| Mesin Fotokopi | 2 | 4 |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai data peralatan kerja di Kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn (2022), dapat terlihat bahwa peralatan kerja di Kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn masih kurang mendukung dari jumlah yang dibutuhkan. Berkurangnya peralatan kerja yang dibutuhkan seperti komputer dan CPU kurang dari jumlah yang dibutuhkan, mesin printer kurang dari jumlah yang dibutuhkan, telpon fax yang tidak selalu ada di setiap ruangan kerja dan mesin fotocopy kurang dari jumlah

yang dibutuhkan. Hal tersebut merupakan masalah yang dihadapi para karyawan di Kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H.,M.Kn yang membuat motivasi kerja menurun karena kurangnya mesin printer dan fotokopi, menjadi lebih lama karena alat yang digunakan secara bergantian, alat yang dibutuhkan untuk menelpon *client* seperti telfon fax tidak selalu ada disetiap kamar menyebabkan para karyawan menjadi ketergantungan pada karyawan yang lain. Hal ini merupakan masalah yang menyebabkan kinerja karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Kinerja yang optimal secara umum dapat dicapai apabila seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya memiliki perasaan aman, nyaman dan bahagia pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Jumawan, 2021).

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan memilih judul “ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi,S.H.,M.Kn.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi,S.H.,M.Kn. ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi,S.H.,M.Kn. ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi,S.H.,M.Kn. ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi, S.H.,M.Kn.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi, S.H.,M.Kn.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dikantor Notaris dan PPAT Heny Junaidi, S.H.,M.Kn.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal Manajemen SDM Khususnya yang berhubungan dengan masalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Bagi Perusahaan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademis
Bagi Akademis diharapkan bisa menjadi sebuah hasil karya yang bisa dijadikan referensi atau menambahkan Pustaka bagi peneliti lainnya.

1.5 Batasan Masalah

Pembatasan Masalah yang digunakan untuk meminimalisir adanya kesalahan atau perluasan mengenai pokok masalah supaya penelitian ini sesuai dan mempermudah untuk dibahas maka akan terwujudnya tujuan penelitian ini. Peneliti akan membahas mengenai Kepemimpinan yang dibatasi oleh beberapa indikator yaitu : Gaya Kepemimpinan, Tipe Kepemimpinan, Dukungan Kepemimpinan, dan Pelibatan dalam melaksanakan fungsi Kepemimpinan. Sedangkan untuk Motivasi Kerja, peneliti membatasi oleh beberapa indikator yaitu : Gaji, Upah, Jaminan Kesehatan, Perasaan Aman dan Promosi pengembangan dan Peningkatan

Karir. Peneliti juga membahas Kinerja Karyawan yang dibatasi oleh beberapa indikator : Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerjasama.

1.6 Sistematika Penulisan

Di dalam model operasional penelitian ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai Notaris & PPAT Heny Junaiadi, S.H., M.Kn. sebagai objek penelitian memiliki berbagai permasalahan yang telah diteliti antara lain yaitu masalah kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja karyawan yang berkaitan dengan SDM

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dari kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja Karyawan (Y). Pada bab ini juga menjelaskan metode konseptual, hipotesis dan penelitian-penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Desember 2022 dan tempat penelitian pada Kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn, metode pengambilan sampel dengan menggunakan populasi dan sampel penelitian, metode analisis menggunakan Kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, dengan dua variabel eksogen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel endogen yaitu kinerja karyawan dan untuk melakukan analisis data menggunakan IBM SPSS *Statistic 25*.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai profil organisasi yaitu sejarah instansi, visi, misi dan struktur organisasi, hasil analisis data mengenai data Penelitian diperoleh diolah menggunakan software *Microsof Excel* untuk dapat mendapatkan penyajian data dari google form dan hasil jawaban responden dan mengelola data yaitu 53 responden yang disebarakan kepada karyawan kantor Notaris & PPAT Heny Junaidi, S.H., M.Kn, dan untuk melakukan analisis data menggunakan IBM SPSS *Statistic 25* dan pembahasan hasil penelitian mengenai kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

Membahas mengenai kesimpulan yang berisi analisis pembahasan dari bab 4 yaitu kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan implikasi manajerial meluas atau membahas mengenai kesimpulan dan akhir penelitian.