

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan dunia bisnis serta berbagai perubahan dalam dunia birokrasi telah melahirkan berbagai konsep dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Berbagai pemahaman tersebut telah membentuk dan mendorong penguatan konsep MSDM secara lebih kokoh dan berkarakter.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan atau instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Sumber daya manusia makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan kualitas bersaing. Mereka membuat sasaran. Strategi, perubahan, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat kritis bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas,

memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling menentukan dalam setiap organisasi, karena disamping sumber daya manusia sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, sumber daya manusia bahkan sebagai penentu utama. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja dituntut untuk menjadi profesional dan sebagai pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga dituntut sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

Intansi pemerintahan adalah organisasi yang merupakan kumpulan sumber daya manusia yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan didirikannya suatu instansi pemerintahan dapat diraih apabila instansi tersebut mampu untuk mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan sebagai karyawan memegang peranan yang sangat menentukan karna hidup matinya suatu pemerintahan semata-mata tergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi inti penggerak jalannya

organisasi. Diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa suatu organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2015 tentang kementerian agraria dan tata ruang (ATR), mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Sedangkan sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, BPN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi kantor pertanahan kabupaten Sumedang , setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Keberadaan suatu kantor pemerintahan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang dalam menjalankan roda organisasinya sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan profesional dengan dibekali ilmu pengetahuan tentang motivasi dan disiplin kerja yang tinggi agar *out put* yang dihasilkan memberikan kepuasan serta tidak mengecewakan sesuai dengan

standar kerja yang telah ditentukan sehingga dapat melengkapi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan tercipta terobosan-terobosan baru dalam meningkatkan pelayanan dan pelaksanaan pendaftaran tanah dan sertifikasi tanah secara menyeluruh di wilayah Kabupaten Sumedang.

Kepemimpinan sebagai salah satu indikator keberhasilan proses manajemen dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang. Kepemimpinan dapat di artikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah bawahannya dengan gaya kepemimpinannya. Dan bawahan akan menerima perintah tersebut dengan pandangan yang berbeda-beda, hal ini disebabkan karena faktor perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi sektor publik. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang dipimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan mencapai kepuasan masyarakat yang terbaik. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai

tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Dengan demikian pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan atau organisasi maupun yang menyangkut karyawannya agar terjadi semangat kerja yang tinggi, pemimpin merencanakan suatu kegiatan dan membuat rencana tersebut menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan rapat dengan rekan dan bawahannya untuk dapat menyampaikan rencana tersebut, menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing dan berusaha membangkitkan semangat kerja.

Untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah dengan mempelajari gayanya, karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Pentingnya gaya kepemimpinan diterapkan kepada bawahan sesuai dengan kedewasaan/kematangan bawahan merupakan persyaratan mutlak keefektifan kepemimpinan dalam keberhasilan organisasi.

Keberhasilan selain itu disebabkan faktor motivasi dalam menunjang pelaksanaan otonomi daerah pemerintah telah menyerahkan penyelenggaraan pelayanan kepada pemerintah daerah. Sejak diberlakukannya kebijakan yang bernuansa lebih desentralistik dalam pemerintahan.

Motivasi kerja di dalam organisasi sektor publik lebih diarahkan untuk memberikan kekuatan dan dorongan dalam diri seorang pegawai yang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pelayanan publik. Pemberian motivasi yang tepat kepada para pegawai akan

menghasilkan kinerja yang optimal untuk melayani publik. kinerja pelayanan publik semakin menjadi sorotan, dan masyarakat mulai banyak menuntut nilai-nilai yang diperoleh atas pelayanan yang diberikan pegawai.

Permasalahan-permasalahan ini yang dirasakan oleh masyarakat sebagai pemilik lahan atau tanah adalah pengurusan sertipikat tanah yang merupakan jaminan kepastian hukum terhadap kepemilikan atas tanah masih dirasakan lama dan berbelit-belit dengan biaya yang mahal.

Hasil penelitian dan wawancara baik kepada pemohon sertifikat dan kepada Pejabat kantor pertanahan kabupaten Sumedang masih terdapat pelayanan yang perlu di tingkatkan di antaranya loket pelayanan harus tepat waktu buka pukul 08:00 WIB tutup pukul 14:00 WIB kecuali *back office* sampai pukul 16:40 WIB. Layanan loket belum menggunakan mesin antrian akan tetapi masih manual dengan memakai kartu antrian, belum adanya *running* teks untuk memonitor berkas yang sudah selesai dan masih kekurangannya SDM, jadi masih perlu penambahan SDM untuk meningkatkan pelayanan.

Disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tentu saja, setiap individu harus menaati setiap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi, tidak hanya bagi bawahannya tetapi juga pimpinannya, karena jika pemimpin menaati peraturan yang ada dalam perusahaan atau instansi tentu saja sebagai bawahan juga akan mengikuti seorang pimpinan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik, tentunya tujuan perusahaan atau instansi tidak dapat

tercapai. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan seorang pimpinan dan bawahan agar hasil kerja membaik. Demi terjalannya kinerja karyawan yang baik perlu adanya motivasi dari seorang pimpinan agar karyawan termotivasi dan disiplin kerja demi mencapai hasil yang baik.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sumedang
Tahun 2017 s/d 2018

No	Kriteria	Rata-Rata Tingkat Ketidakhadiran	
		2017	2018
1	Sakit	18	30
2	Izin	39	60
3	Cuti	30	50
4	Alpa	11	30
Jumlah Hari Absen		98	170
Jumlah Hari Kerja		235	235
Jumlah Pegawai		109	109
%		41,70%	72,34%

Sumber : Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sumedang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa absensi karyawan kantor pertanahan kabupaten Sumedang masih belum optimal. Selain dari absensi untuk menilai kinerja karyawan ada beberapa unsur yang dinilai diantaranya yaitu kinerja berdasarkan standar operasional yang berlaku pada instansi.

Untuk itu kesadaran pemimpin akan pentingnya motivasi kerja perlu ditingkatkan. Hal ini berhubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku perlu ditingkatkan, hal ini harus dilakukan adanya motivasi dari

pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain: inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Begitu pentingnya masalah kinerja karyawan, sehingga sumber daya manusia harus memikirkan bagaimana cara mengelola dan mengatur kinerja karyawan.

Dalam persaingan usaha yang mendunia, perusahaan atau instansi membutuhkan karyawan dengan prestasi kerja yang tinggi. Semakin tinggi kinerja karyawan semakin meningkat kinerja suatu instansi pemerintahan. Pada saat yang sama seorang pimpinan memiliki kewajiban menyusun sejumlah strategi dan kebijakan guna mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan mereka pada masa yang akan datang.

Adapun permasalahan terhadap evaluasi kinerja pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 2
Penilaian Capaian Sasaran Kerja BPN Kabupaten
Sumedang

Periode Tahun 2017 – 2018

Periode Tahun	Target		Realisasi		Nilai Capaian SKP
	Output	Waktu	Output	Waktu	
2017	46 Laporan	12 Bulan	46 Laporan	5 bulan	102,78
	75 SK	12 Bulan	75 SK	5 bulan	83,22
	900 surat	12 Bulan	900 Surat	5 bulan	83,93
	8 Berkas	12 Bulan	8 Berkas	7 Bulan	78,25
	175 SPM	12 Bulan	175 SPM	7 Bulan	80,42
	2 Kegiatan	12 Bulan	2 Kegiatan	5 bulan	80,56
2018	58 Laporan	12 Bulan	58 Laporan	12 bulan	95,55
	100 SK	12 Bulan	96 SK	12 bulan	90,57
	60 Berkas	12 Bulan	55 Berkas	12 bulan	89,22
	150 SPM	12 Bulan	147 SPM	12 bulan	72,55
	12 Kegiatan	12 Bulan	12 Kegiatan	12 bulan	90,22

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 terjadi penurunan antara target yang diharapkan dengan realisasi yang dicapai pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang, yang pada akhirnya secara keseluruhan menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Selain beberapa hal di atas dirasakan bahwa terdapat kondisi kerja dimana koordinasi kurang berjalan dengan baik, situasi kerja yang tidak berorientasi pada tim dan kurangnya disiplin karyawan, kinerja karyawan masih lamban dalam melayani pemohon dan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu diadakan penelitian tentang “ **PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SUMEDANG** ”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terkait yaitu :

1. Menurunnya kinerja karyawan pada tahun 2018
2. Motivasi kerja yang belum optimal
3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan masih belum bisa memotivasi kerja para pegawai menjadi lebih baik.
4. Pimpinan kurang tegas dan adil dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang telah melanggar peraturan yang berlaku.
5. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas kerja karyawan dalam melayani pemohon

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Kinerja Karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang ?
4. Apakah motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pertanahan kabupaten Sumedang ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pertanahan kabupaten Sumedang.

F. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini berguna sebagai media pembelajaran mental pribadi dan memperluas wawasan dalam memahami Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata 1 Manajemen, UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA.

2. Bagi Perusahaan / Intansi

Manfaat bagi intansi adalah untuk meningkatkan kinerja dan sebagai bahan untuk memotivasi agar para karyawan menjadi semakin disiplin.

3. Bagi Akademik

Dapat menjadi suatu informasi tambahan yang bermanfaat dan sebagai referensi bagi pembaca atau peneliti yang ingin mempelajari masalah manajemen SDM

G. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan sistematika, penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian motivasi, gaya kepemimpinan, disiplin dan kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang akan diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini yang terdiri dari bagian kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah, dimana kesimpulan tersebut merupakan pernyataan penting dari landasan konsep, data dan fakta beserta masalah dan pemecahannya. Sedangkan saran merupakan alternatif dari analisis yang perlu di perhatikan dan dikembangkan