

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan Ambar (2003). Banyak permasalahan yang ada mengenai sumber daya manusia, salah satunya kualitas sumber daya manusia yang rendah. Oleh karenanya, sistem pemerintahan memerlukan sumber daya manusia yang unggul serta berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kantor kecamatan merupakan pusat pelayanan pemerintahan dalam mengurus administrasi kependudukan seperti Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta kelahiran dan keperluan pencatatan lainnya. Kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peran penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan, hal ini yang kemudian menjadikan camat sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Oleh karena itu untuk mencapai pelayanan yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, berkinerja tinggi, mampu bekerja sama, dan professional. Peran pemimpin dituntut untuk bisa memotivasi, menggerakkan, mendorong pegawainya agar bisa bertanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan publik dalam berbagai aspek

tanpa terkecuali di bidang sumber daya manusia. Sehingga diharapkan pegawai kecamatan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian serta mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Pelayanan administrasi di kantor Kecamatan yang ada di Brebes berjumlah 17 kecamatan dan memiliki sumber daya manusia 371 orang. Sumber daya manusia yang dimaksud merupakan pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Brebes.

Berdasarkan dari data yang diperoleh dari badan pusat statistik Kabupaten Brebes pada tahun 2021 jumlah pegawai kecamatan di Kabupaten Brebes sejumlah 371 pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel. 1. Data jumlah pegawai kecamatan

No	Nama Kecamatan	Jumlah Pegawai
1	Paguyangan	24
2	Sirampog	30
3	Bumiayu	22
4	Tonjong	20
5	Bantarkawung	22
6	Salem	24
7	Brebes	30
8	Wanasari	19
9	Bulakamba	18
10	Tanjung	24
11	Losari	19
12	Banjarharjo	18
13	Kersana	18
14	Ketanggungan	20
15	Larangan	27
16	Jatibarang	18
17	Songgom	18
Jumlah		371

Sumber: Badan pusat statistik 2021

Berdasarkan hasil pra *survey* diperoleh informasi bahwa salah satu permasalahan yang ada pada kantor kecamatan saat ini mengenai penurunan pelayanan bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanannya kepada masyarakat, misalnya kurang optimalnya pegawai dalam memberikan pelayanan publik serta masih terjadi keterlambatan pelayanan kepada masyarakat karena masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memahami dan menjalankan tupoksinya masing-masing. Usaha dalam melakukan perbaikan apapun untuk mengembangkan kualitas pelayanan tidak akan berpengaruh signifikan tanpa adanya dukungan dari pegawai yang memiliki profesionalitas, berkualitas, dan memahami tupoksinya masing-masing. Pegawai kantor kecamatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang baik dan maksimal kepada masyarakat, khususnya di wilayah kecamatan yang ada di Brebes. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari seorang pemimpin yang diberikan kepada bawahannya agar kinerja pegawai kecamatan dapat maksimal. Misalnya, dengan cara memotivasi pegawai, pelatihan, *workshop*, dan memberikan bonus tambahan kepada pegawai yang kinerjanya meningkat. Kinerja pegawai kecamatan yang tidak maksimal tentunya sangat mempengaruhi pelayanannya kepada masyarakat. Hal ini akan menjadi dampak buruk sistem birokrasi pemerintahan kecamatan terhadap masyarakat. persoalan tersebut memunculkan bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan demikian pegawai akan bekerja secara maksimal dan lebih baik untuk instansi dan masyarakat.

Kinerja pegawai kecamatan merupakan produktivitas yang menentukan keberhasilan kecamatan dalam melaksanakan program pelayanan publik. Menurut Sari (2014) kinerja pegawai merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawab. Dengan kinerja pegawai yang baik akan menciptakan pelayanan publik yang maksimal dan berkualitas baik. Sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi tidak terlepas dari faktor gaya kepemimpinan didalamnya, karena pemimpin merupakan bagian utama dari keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi. Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada serta membawanya ke arah yang lebih baik.

Banyak sekali gaya kepemimpinan yang ada di Indonesia, di antaranya gaya autokratis yaitu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memiliki kendali penuh untuk menentukan kebijakan dan prosedur, mengarahkan serta mengawasi semua kegiatan organisasi, tanpa partisipasi dari bawahan. Gaya transformasional yaitu pemimpin yang merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hal yang luar biasa. Gaya transaksional yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua faktor yaitu imbalan dan hukuman. Gaya laissez-faire yaitu pemimpin yang tidak menguasai bidang tugas yang menjadi wewenangnya dan akan menyerahkan segala sesuatu kepada bawahannya. Gaya partisipatif yaitu seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam

pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Toha (2001) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam menyumbangkan saran, ide dan masukan dalam rangka pengambilan keputusan Hasibuan (2016). Namun berdasarkan observasi yang dilakukan secara langsung, di kantor kecamatan yang ada di Brebes rata-rata seorang pemimpin hanya memberikan tugas tanpa adanya keluwesan terhadap para bawahannya, sehingga pegawai kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepemimpinan Partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin melibatkan anggota atau bawahannya untuk berpendapat, memberikan pengaruh langsung menetapkan keputusan pemimpin untuk organisasi. Badeni (2013) pemimpin yang partisipatif memberikan kebebasan kepada karyawan. Keputusan-keputusan dibuat tidak secara sepihak tetapi partisipatif dan berdasarkan hasil konsultasi pemimpin dengan para bawahannya. Semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif maka pegawai akan merasa semakin dihargai dan mampu berperan dalam pengambilan keputusan sehingga pegawai dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan partisipatif sangat disukai bawahannya. Hal ini selaras dengan

penelitian Puji Lestari (2019) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan partisipatif faktor lain yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari diri seseorang atau diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya sehingga diharapkan akan memberikan atau meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Noer & Novianti Ulfah (2020) motivasi kerja adalah semangat yang timbul dalam diri seseorang untuk bekerja, karena adanya rangsangan diri pimpinan dan lingkungan kerja, ada dasar untuk merasa puas dalam memenuhi kebutuhan, serta berbagai bentuk tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Semakin besar dorongan motivasi kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini senada dengan penelitian Syamsul Hidayat (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja di setiap kecamatan belum sepenuhnya mendukung dari ketersediaan fasilitas yang mana sarana dan prasarana yang berada di setiap kantor kecamatan belum sesuai dengan prosedur yang ada. Masih sering dalam pembuatan administrasi kependudukan terlambat dikarenakan seringnya mati lampu dan hilangnya sinyal dan komputer yang ada di kantor belum sesuai dengan jumlah pegawai yang ada. Adapun sirkulasi udara tampak belum baik, suhu ruangan yang

ada belum sesuai dengan kebutuhan pegawai. Secara umum ada dua jenis lingkungan kerja yaitu; fisik dan non fisik kedua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak. Seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, getaran, bau tak sedap, tata warna atau ruang yang ada ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengakibatkan pegawai mudah bosan dan tidak nyaman berada di tempat kerjanya. Atau jika lingkungan kerja yang kurang kondusif maka pegawai akan merasa terganggu dan tidak fokus dalam kerjanya. Semakin baik lingkungan kerja, kondusif, dan strategis maka karyawan atau pegawai akan merasa nyaman berada ditempat kerja sehingga kinerjanya meningkat. Hal ini selaras dengan penelitian Elburdah (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kinerja pegawai merupakan variabel dependen dari penelitian ini, peneliti memilih variabel kinerja pegawai karena keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Biagi San Gia Hilmansyah (2021) dengan judul *“The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance at PT. Jiwasraya Bandung”*. Hanya meneliti variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang

dilakukan oleh Rika Omala Agusta dan Romat Saragih (2021) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan NARKOTIKA NASIONAL Provinsi Jawa Barat*”. Sudah meneliti variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut dapat menjadi bahan acuan sehingga penelitian ini memperoleh pembaruan objek penelitian yakni dengan menambahkan variabel lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Brebes.

#### B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalah disusun supaya dapat menjadi pedoman dalam melakukan penelitian secara tepat. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dirumuskan melalui pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Brebes?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Brebes?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Brebes?

#### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan?

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya atau memperkuat ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor kecamatan merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat dalam menghadapi masalah di kantor kecamatan, khususnya dalam kinerja pegawai.