

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era teknologi yang semakin canggih, seringkali organisasi mengabaikan perhatian terhadap sumber daya manusia. Padahal, seluruh aspek yang terdapat di dalam suatu organisasi pasti membutuhkan keterlibatan sumber daya manusia. Berkaitan dengan hal ini maka organisasi sudah seharusnya dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat terus meningkat melalui tuntutan zaman, agar organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh pegawai yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban, mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia mempunyai etos kerja rendah.

Berbagai kendala dan masalah yang sering dihadapi organisasi kecamatan dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan

serta mampu mengantisipasi masalah-masalah yang tiba-tiba dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Terry(2000:152) dalam bukunya *Principle of management* mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya.

Dalam meningkatkan motivasi dan kerja karyawan, pemimpin harus dapat mengetahui bagaimana cara untuk memperlakukan pegawai dalam melaksanakan tugas, ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan tujuan ini, salah satunya adalah penilaian kerja yang baik. Namun pada kenyataannya, penilaian kerja pegawai seringkali menimbulkan masalah, baik itu dari sisi prinsip keadilan maupun dari sisi indikator (kriteria) yang dipakai untuk menilai pekerjaan karyawan.

Mengingat faktor kerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan program organisasi, maka perlu dilakukan berbagai upaya antara lain mengembangkan sistem pembinaan professional sesuai dengan kebutuhan pegawai itu sendiri. Adapun pengembangan dan pembinaan tersebut, antara lain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan secara berjenjang. Dengan adanya upaya-upaya tersebut diharapkan akan dapat memberikan

rangsangan dan motivasi pada pegawai dalam mengembangkan profesionalitasnya sehingga akan menampilkan kualitas dan prestasi bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi.

Dengan demikian untuk memperbaiki organisasi tersebut diperlukan pemimpin yang baik. kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan azas-azas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan. Untuk itu keberhasilan seorang pemimpin dapat dinilai dari produktivitas dan prestasi yang dicapainya, juga dapat dinilai dari kepribadiannya dalam memimpin suatu organisasi.

Untuk mendapatkan pemimpin organisasi yang sesuai dengan era kini diperlukan kejelian dalam menghadapi segala permasalahan-permasalahan yang ada, di samping itu juga harus mempunyai kemampuan memimpin dan kemampuan intelektual yang tidak diragukan sehingga di dalam memutuskan suatu kebijakan dapat diterima baik oleh masyarakat luas maupun dalam organisasi yang dipimpinnya.

Kenyataan di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara menunjukkan lain, yaitu kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut nampak karena pegawai belum mampu meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja yang masih rendah, masih terdapatnya sistem penilaian kerja dan masih banyaknya pegawai yang tidak mengetahui aspek-aspek penilaian kinerja.

Berdasarkan kondisi seperti yang dikemukakan di atas, maka kerja pegawai Kantor Camat anggrek kabupaten gorontalo utara masih rendah. Oleh sebab itu perlu adanya pemimpin yang bisa di andalkan untuk membawa kemana arah organisasi yang di pimpinnya dapat berjalan dengan baik. Untuk itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik serta diharapkn dapat mengikuti kegiatan-kegiatan seperti pelatihan, lokakarya dan seminar dalam rangka peningkatan karir sehingga berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas masalah **"Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara"**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang ada hubungannya dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara dapat diidentifikasi, yakni:

- 1.2.1. Kinerja pegawai belum optimal dalam organisasi
- 1.2.2. Pegawai belum Nampak terlihat untuk meningkatkan motivasi kerja.
- 1.2.3. Adanya disiplin pegawai masih rendah.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

“Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara”.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

##### 1.5.1. Manfaat secara teoritis

penelitian ini bermanfaat untuk memberikan gambaran tentang pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

##### 1.5.2. Manfaat secara praktis

sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar dapat lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada pegawai.