

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan instansi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai (Sudirman dan Ubaidillah, 2019:127).

Pegawai sebagai elemen dari instansi diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan instansi dalam meningkatkan permintaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya berpengaruh terhadap instansi. Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab, memiliki skill dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam instansi (Mangkunegara, 2011:12).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai langkah untuk mencapai tujuan instansi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu instansi (Budiasa, 2021:43).

Dinas Sosial Kota Jambi salah satu instansi pemerintahan yang bertugas membantu Wali Kota Jambi dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang sosial. Penyelenggaraan urusan tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dinas Sosial Kota Jambi dalam menjalankan tugasnya diatur dalam Peraturan Wali Kota Jambi sebagaimana telah beberapa kali diubah, dengan perubahan terakhir Peraturan Wali Kota Jambi Nomor 50 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja pada Dinas Sosial Kota Jambi (<https://dinsos.jambikota.go.id/>).

Adapun jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi
Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah Pegawai (Orang) | Perkembangan (%) |
|-------|------------------------|------------------|
| 2020 | 37 | - |
| 2021 | 40 | 8,10 |
| 2022 | 45 | 12,5 |
| 2023 | 60 | 33,3 |
| 2024 | 64 | 6,67 |

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel keterangan diatas dapat diketahui bahwa jumlah

pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi dalam lima tahun terakhir meningkat. Pada tahun 2020 sebanyak 37 orang dan mengalami peningkatan sebesar 5,71%. Pada tahun 2021 sebanyak 40 orang meningkat sebesar 8,10%. Pada tahun 2022 sebanyak 45 orang dan meningkat sebesar 12,5%. Pada tahun 2023 sebanyak 60 orang dan meningkat sebesar 33,3%. Pada tahun 2024 sebanyak 64 orang dan meningkat sebesar 6,67%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi, maka perlu adanya gaya kepemimpinan yang baik serta motivasi pegawai yang tinggi pada Dinas Sosial Kota Jambi.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dimana pemimpin harus bisa mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Thoah (2013:59) gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilakunya orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu. Menurut Sudarman (2010:68) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun penulis melakukan survey awal pendahuluan sementara

terhadap 10 pegawai Dinas Sosial Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan. Menurut Mahmud (2011:159) berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 10% untuk ukuran sampel besar dan 20% apabila ukuran sampel kecil. Adapun hasil survey awal untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Jambi maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Tentang Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Sosial Kota Jambi

| NO | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | Total |
|---|--|-----------------|-------|-------|
| | | Ya | Tidak | |
| a. <i>Telling Style (Gaya Mengarahkan)</i> | | | | |
| 1. | Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada pegawai | 8 | 2 | 10 |
| 2. | Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja mengarahkan kepada pegawai terlebih dahulu | 8 | 2 | 10 |
| 3. | Dalam mengerjakan kegiatan pimpinan akan mengawasi pekerjaan pegawai | 7 | 3 | 10 |
| 4. | Pimpinan akan mengatakan pekerjaan apa yang diprioritaskan terlebih dahulu | 9 | 1 | 10 |
| b. <i>Selling Style (Gaya Menawarkan)</i> | | | | |
| 5. | Pimpinan sebelum menyerahkan pekerjaan kepada pegawai terlebih dahulu menawarkan yang akan dikerjakan | 4 | 6 | 10 |
| 6. | Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja | 9 | 1 | 10 |
| 7. | Pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai untuk semangat kerja | 10 | 0 | 10 |
| c. <i>Participating Style (Gaya Partisipasi)</i> | | | | |
| 8. | Pimpinan tidak akan merasa kesulitan dengan mengikutsertakan pegawai yang sudah memiliki kemampuan yang tinggi | 7 | 3 | 10 |
| 9. | Pimpinan akan mempartisipasikan pegawai apabila ada halangan | 10 | 0 | 10 |
| 10. | Pimpinan dalam pengambilan keputusan selalu menyerahkan kepada pegawai untuk memutuskan | 9 | 1 | 10 |

| | | | | |
|-----------|---|------------|-----------|------------|
| 11. | Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan dan kemauan | 10 | 0 | 10 |
| d. | <i>Delegating Style (Gaya Pendelegasian)</i> | | | |
| 12. | Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kesiapan kerja yang tinggi | 8 | 2 | 10 |
| 13. | Kepemimpinan akan efektif bila pegawai memiliki kematangan dalam berpikir | 9 | 1 | 10 |
| 14. | Pegawai mampu menunjukkan kemampuan dan keahlian kerjanya | 8 | 2 | 10 |
| 15. | Pimpinan mendelegasikan wewenang kepada pegawai | 9 | 1 | 10 |
| | Jumlah | 125 | 25 | 150 |

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban ya sebanyak 125 suara. Kemudian sisanya sebesar 25 suara menjawab tidak. Pada hasil survey awal bahwa gaya kepemimpinan pada Dinas Sosial Kota Jambi masih belum optimal

Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada Kepala Dinas Sosial Kota Jambi diperlihatkan ketika apabila Kepala Dinas Sosial Kota Jambi tidak berada dilokasi, maka pegawai tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan kurang amanah dalam menjalankan tupoksi pegawai dan sebagainya.

Motivasi Kerja merupakan faktor pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan instansi. Motivasi kerja yang baik dan tepat merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Cara cepat yang dapat dilakukan

dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi kerja pegawai yang baik serta memenuhi kebutuhan pegawai. Menurut Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Wibowo (2013:110) motivasi adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan yang bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh gaji pegawai, tunjangan, reward, TPP, penghargaan dari instansi, suasana kerja yang kondusif dan fasilitas pada instansi tempat ia bekerja.

Adapun motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi berasal dari beberapa faktor yaitu :

Tabel 1.3
Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Jambi

| No | Motivasi Kerja Pegawai |
|----|-------------------------------------|
| 1. | <i>Reward</i> dari Atasan |
| 2. | Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) |
| 3. | Penghargaan yang diberikan Instansi |
| 4. | Suasana Kerja yang Kondusif |

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi Tahun 2025

Berdasarkan faktor-faktor motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi diatas, dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi tergantung dari beberapa faktor seperti, *Reward* dari Atasan, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Penghargaan yang diberikan Instansi serta Suasana Kerja yang Kondusif.

Hasil wawancara peneliti terhadap salah satu pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi dimana terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi dimana masih ada pegawai yang merasa kurangnya *reward* dari atasan, kurangnya tambahan penghasilan pegawai (TPP), kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Instansi serta lingkungan kerja yang kurang kondusif pada Dinas Sosial Kota Jambi. Sehingga motivasi kerja pegawai menurun dan pegawai tidak mengeluarkan seluruh kemampuannya ketika bekerja.

Menurut Rivai (2012 : 32) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas Sosial Kota Jambi Tahun 2020-2024 :

Tabel 1.4
Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi
Tahun 2020- 2024

| No | Program Kerja | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|----|---|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|
| | | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) | T (%) | R (%) |
| 1. | Pelayanan bidang perlindungan dan jaminan sosial dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar | 100 | 95,12 | 100 | 101,49 | 100 | 96,87 | 100 | 94,55 | 100 | 97,72 |
| 2. | Pelayanan dan rehabilitas penyandang masalah kesejahteraan social (PMKS) yang terpenuhi kebutuhan dasarnya. | 100 | 92,49 | 100 | 93,78 | 100 | 95,49 | 100 | 102,71 | 100 | 98,39 |
| 3. | Pemberdayaan social potensi sumber kesejahteraan social (PSKS) dalam menangani PMKS. | 100 | 91,64 | 100 | 91,22 | 100 | 93,31 | 100 | 95,26 | 100 | 91,86 |
| 4. | Peningkatan penanganan jumlah keluarga miskin di Kota Jambi | 100 | 89,97 | 100 | 91,83 | 100 | 97,81 | 100 | 92,41 | 100 | 95,52 |

Sumber : Kantor Dinas Sosial Kota Jambi Tahun 2025

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi belum optimal. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul skripsi yang tertuang dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi selama periode 2020-2024 mengalami peningkatan tetapi tidak diiringi kinerja.
2. Survey awal gaya kepemimpinan pada Dinas Sosial Kota Jambi masih belum optimal. Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada Kepala Dinas Sosial Kota Jambi diperlihatkan ketika apabila Kepala Dinas Sosial Kota Jambi tidak berada dilokasi, maka pegawai tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan dan kurang amanah dalam menjalankan tupoksi pegawai dan sebagainya.

3. Terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi dimana masih ada pegawai yang merasa kurangnya *reward* dari atasan, kurangnya tambahan penghasilan pegawai (TPP), kurangnya penghargaan yang diberikan oleh Instansi serta lingkungan kerja yang kurang kondusif pada Dinas Sosial Kota Jambi.
4. Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Sosial Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Sosial Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Sosial Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Sosial Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai keperluan masing-masing pihak.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan Dinas Sosial Kota Jambi sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi.

