

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN PIDIE**

PROPOSAL SKRIPSI

Karya Akhir Guna Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

RAUDHATUL JANNAH
NPM : 20310248
PRODI : MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SABANG
BANDA ACEH
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang dan Permasalahan

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, Kinerja yang baik diperlukan dalam setiap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya kinerja yang rendah merupakan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja pegawai yang tinggi menguntungkan organisasi karena akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Rusdy, 2020:275). Maka kinerja pegawai yang tinggi sangat menguntungkan organisasi karena langsung berpengaruh pada berbagai aspek keberhasilan organisasi. Mulai dari efektivitas operasional, keunggulan kompetitif, kepuasan pelanggan, efisiensi biaya, hingga pengembangan sumber daya manusia, semua aspek ini saling terkait dan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pengelolaan dan peningkatan kinerja pegawai melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan sistem promosi yang adil.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini yaitu pada kantor pemerintahan banyaknya kasus pelanggaran disiplin kerja pegawai tetap maupun honorer yang tidak hadir tepat waktu di tempat kerja terlihat adanya budaya kerja disiplin dalam bentuk kurang bertanggung jawab sehingga menciptakan permasalahan kompleks dalam kinerja organisasi. Meskipun kinerja pegawai yang tinggi diakui sebagai faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan berbagai keuntungan, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam

memaksimalkan potensi karyawan mereka. Permasalahan utama terletak pada bagaimana organisasi dapat secara efektif mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai di tengah berbagai faktor yang mempengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi. Organisasi perlu mengidentifikasi dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengembangkan pemimpin yang efektif, menciptakan sistem motivasi yang mendorong produktivitas, dan membangun budaya kerja yang positif. Tantangan ini semakin diperumit oleh kebutuhan untuk menyeimbangkan berbagai aspek seperti efektivitas operasional, kepuasan pelanggan, efisiensi biaya, dan pengembangan SDM, yang semuanya saling terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor memberikan wawasan kritis yang dapat membantu organisasi dalam memilih dan mengembangkan pemimpin yang efektif. Sementara Meneliti motivasi terhadap kinerja pegawai kantor sangat penting untuk membantu organisasi memahami bagaimana meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Dengan informasi ini, organisasi dapat merancang dan menerapkan strategi motivasi yang efektif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga berkontribusi pada budaya kerja yang positif dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi, dimana pimpinan sangatlah memperhatikan para pegawai nya sehingga pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja dan pada akhirnya kinerja para pegawai pun meningkat (Azizi, 2022:20).

Promosi jabatan sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai kantor karena sistem promosi dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Informasi yang diperoleh dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merancang dan menerapkan kebijakan promosi yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Dengan memastikan bahwa promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja, organisasi dapat membangun budaya kerja yang positif, mempertahankan talenta terbaik, dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik dan pada gilirannya akan mendapat perhatian dari pimpinan untuk dipromosi dan promosi melahirkan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya (Syahrudin dkk., 2022:485).

Pentingnya meneliti tentang kinerja pegawai karena pegawai merupakan pilar penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi. Melalui penelitian kinerja pegawai, manajemen dapat mengukur sejauh mana pegawai mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian tentang kinerja pegawai memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengidentifikasi cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Penelitian kinerja pegawai menyediakan data penting bagi manajemen dalam membuat keputusan strategis terkait dengan

pengembangan organisasi, restrukturisasi departemen, atau perencanaan tenaga kerja jangka panjang, penelitian tentang kinerja pegawai tidak hanya memberikan pemahaman tentang kinerja individu, tetapi juga mendukung tujuan-tujuan strategis organisasi secara keseluruhan (Daulay dkk, 2019:2012).

Kinerja menjadi faktor yang menentukan dalam organisasi pemerintah, karena dapat memberi kontribusi terhadap kesatuan, kesuksesan dan pencapaian tujuan organisasi. Ketika setiap anggota organisasi bekerja dengan baik dan efektif, mereka dapat meningkatkan efisiensi operasional, memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat, dan memajukan agenda pemerintah secara keseluruhan. Selain itu, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah dan memperkuat legitimasi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen pemerintah untuk terus mendorong dan memotivasi staf mereka agar mencapai kinerja yang optimal. Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan (Wahyuni, 2022:5).

Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik. kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2014:170) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan

bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan penting dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka.

Disamping gaya kepemimpinan, dalam menunjang kinerja pegawainya, organisasi juga perlu memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Menurut Sunarto (2013:94) motivasi bagi pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya adalah perlu untuk dimiliki. Sebaliknya apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan, seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2013:135) ukuran terakhir keberhasilan suatu departemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kinerja dari pegawai. Robbins (2014:109) menilai bahwa motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Hasil penelitian Zaidun dan Duhima (2013:280) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Gaya pimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang sangat berkaitan dan saling mempengaruhi terhadap pencapaian karyawan seperti halnya pada promosi

jabatan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan dan promosi. Sebaliknya, promosi jabatan dapat berfungsi sebagai motivator kuat bagi karyawan, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu promosi jabatan juga menjadi alasan belum optimalnya kinerja seseorang. Pengamatan awal peneliti bahwa ketika ada promosi jabatan maka sering didengar pernyataan dari pegawai bahwa promosi jabatan dilakukan tidak profesional dan bersifat politis. Keadaan demikian menimbulkan kecemburuan sosial diantara sesama pegawai, pada gilirannya akan berdampak pada keharmonisan dalam bekerjasama. Jika promosi jabatan oleh pemimpin (atasan) tidak berdasarkan kualitas, kompetensi, dedikasi dan integritas pegawai maka akan membuat pegawai kurang bersemangat untuk berdedikasi yang tinggi karena pada akhirnya bukan karena kualitas dan dedikasi serta integritas yang tinggi akan menjadi tolak ukur dalam promosi jabatan melainkan faktor lain seperti hubungan emosional dan bahkan kepentingan politik. Penelitian Oktaviani dan Netra (2012: 2516) mengungkapkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Senada dengan hasil penelitian Adi (2016:53) mengungkapkan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Abdul dan Sarpan (2018:20) bahwa promosi jabatan tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan promosi jabatan merupakan salah satu peran manajemen yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam proses pembuatan keputusan (Thoha, 2013:17). Dengan adanya promosi jabatan diharapkan berjalan sesuai dengan paradigma kepangkatan dalam kedinasan serta menghindari adanya KKN (Korupsi,

Kolusi, Nepotisme) yang mengarah pada kesenjangan kerja dan jabatan yang ditempati bukan pada pegawai yang dipromosikan tetapi pada orang yang memiliki kepentingan individual. Saharuddin dan Sulaiman (2016:112) menjelaskan pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan tersebut didalam mencapai sasarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi yaitu tidak semua pegawai memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dikarenakan kurangnya upaya dari pimpinan untuk mendorong kedisiplinan kerja pegawai. Pimpinan seharusnya melakukan berbagai langkah untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai, seperti memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin. Namun hal yang terjadi bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin yaitu terlambat hadir ke kantor, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan kurangnya tingkat kesadaran pegawai sehingga berdampak pada turunnya kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie”.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie?
3. Apakah promosi jabatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie?

1.3. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan dalam rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie.

1.4. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen sumber daya manusia di perusahaan.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul atau variabel yang sama.
4. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie terutama berkenaan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja dalam peningkatan kinerja pegawai.
3. Sebagai bahan referensi bagi organisasi khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5. Skop Penelitian

Skop penelitian ini mengambil Ilmu Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Kementarian Agama Kabupaten Pidie yang beralamat Jl. Kuala No. 5 Blk Bengkel.
kec, kota Sigli. Kab. pidie, Aceh 24114.

