

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang menuntut perubahan akan mewarnai organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan perubahan – perubahan dan pembaharuan guna menghadapi tuntutan substansi sebuah organisasi. Keberhasilan pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi.

Peningkatan kinerja sumber daya merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha untuk memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Supaya tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Artinya mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Sedangkan baik dalam kuantitas maksudnya adalah jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Supaya tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Salah satu cara untuk menilai prestasi dari pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Supaya tercapainya kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengungkapkan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam menentukan kinerja karyawan, instansi atau organisasi seharusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu

kerja. Jadi apabila instansi atau organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka instansi atau organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari pegawai dari tersebut, instansi atau organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Karena jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan.

Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi adalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Kenapa penulis menunjuk kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi menjadi objek penelitian?, Karena setelah penulis melakukan riset atau survey penulis menemukan fakta bahwa kantor kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi mengalami masalah dalam bidang kinerja yang bermasalah/kurang maksimal berdasarkan daftar perolehan nilai hasil evaluasi kinerja Instansi pemerintah pada tahun 2022 kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi berada di peringkat 32 dari 48 kecamatan yang ada di Kabupaten Sukabumi, hal ini mengindikasikan bahwa masalah yang harus dibenahi oleh instansi kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi dalam hal kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi karena kinerja merupakan bangunan penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Nurchayani dan adnyani,2016.). Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada Kantor Camat Cidahu Kabupaten Sukabumi maka dapat dilihat berdasarkan peresentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yaitu dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Nilai Kinerja Kantor Kecamatan Cidahu Sukabumi

Keterangan	Nilai(%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2022.

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi berkenaan dengan kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa fenomena masalah yang terjadi pada kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai setiap tahunnya. Sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cidahu
Sukabumi Periode tahun 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Angka (%)	Predikat	Standar (%)
1	2018	31	92,1	A	100
2	2019	31	91,0	A	100
3	2020	31	88,3	B	100
4	2021	31	82,4	B	100
5	2022	31	79,0	C	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2022.

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pegawai kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2018 total skornya adalah sebesar 92,1 masuk kedalam kategori sangat baik, kemudian pada tahun 2019 total skornya mengalami penurunan menjadi sebesar 91,0 masih masuk dalam kategori sangat baik, kemudian pada tahun 2020 total skornya adalah sebesar 88,3 mengalami penurunan angka menjadi kategori baik, kemudian untuk tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan tetapi masih dalam kategori baik, dimana total skornya adalah sebesar 82,4, dan untuk tahun 2022 mengalami penurunan lagi menjadi sebesar 79,0 dan baru memasuki dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik paling tidak mendekati 100%.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, stress

kerja, konflik kerja, disiplin kerja serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2013: 299)

Kinerja memegang peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, untuk mencapai prestasi kerja yang baik, perlu ditingkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka untuk memperkuat data penelitian pada kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi melakukan pra-survey menggunakan kuesioner terhadap 31 responden karyawan di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi untuk mencari variabel yang bermasalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut hasil pra survey mengenai kinerja karyawan di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi yang ada pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Nilai Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas Kerja	3	6	13	7	2	94	3,03
2	Kuantitas Kerja	4	6	11	9	1	96	3,09
3	Kerja sama	5	8	10	5	3	100	3,22
4	Tanggung jawab	2	7	15	6	1	94	3,03
5	Inisiatif	5	7	14	2	3	102	3,29
Total Nilai Rata-rata Skor								15,66
Jumlah rata-rata								3,13

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2022.

Hasil pra survey pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai dimensi variabel Kinerja di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi yang diduga terdapat permasalahan yang terkait kinerja pada karyawan kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi memperlihatkan bahwa skor rata – rata pada kinerja karyawan sebesar 3,13. Hal ini menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang kurang baik. Pada dimensi kualitas memiliki skor rata-rata 3,03, dilihat dari dimensi kuantitas menunjukkan bahwa masih kurangnya kuantitas dengan skor rata-rata 3,09.

Kemudian dari dimensi tanggung jawab menunjukkan bahwa masih minimnya tanggung jawab pegawai dengan rata-rata skor 3,03 lalu dari dimensi kerjasama memiliki nilai rata-rata 3,22, dan yang terakhir dimensi inisiatif dengan skor rata-rata 3,29.

Peningkatan kinerja pegawai di perusahaan dapat ditempuh dengan beberapa cara menurut Robbins (2013:312) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, stress kerja, prestasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja.

Penulis menggunakan kuesioner dan wawancara kepada 31 orang pegawai kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi dan pengukurannya menggunakan variabel- variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi, dengan kita mengetahui variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja maka akan lebih mudah untuk mencari jawaban dan solusi atas penurunan kinerja pegawai di kantor

kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Data yang didapatkan penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi

No	Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	9	8	8	2	98	3,16
		Lingkungan Kerja Fisik	2	8	15	3	3	96	3,09
Skor Rata-rata								3,12	
2	Kompensasi	Gaji	5	12	9	4	1	109	3,51
		Bonus	7	9	9	6	-	111	3,58
		Tunjangan	4	11	4	10	2	98	3,16
		Penghargaan	8	9	7	4	2	100	3,22
		Fasilitas	4	10	10	6	1	103	3,32
Skor Rata-rata								3,35	
3	Kepemimpinan	Visioner	5	8	13	2	2	105	3,38
		Pembimbing	3	5	12	5	6	87	2,80
		Afiliatif	1	7	13	6	4	88	2,83
		Demokratis	8	5	7	7	4	99	3,19
		Komunikatif	4	5	8	7	7	85	2,74
Skor Rata-rata								2,98	
4.	Prestasi Kerja	Kuantitas kerja	7	4	15	4	1	105	3,38
		Kualitas kerja	4	6	10	8	3	93	3,00
		Tanggung jawab	3	14	4	6	5	100	3,22
Skor Rata-rata								3,20	

Dilanjutkan

Tabel 1.4 (Lanjutan)

5.	Disiplin	Kehadiran	5	8	13	5	-	106	3,41
		Tingkat Kewaspadaan Karyawan	2	11	8	4	6	102	3,29
		Ketaatan pada Standar Kerja	6	7	9	6	3	100	3,22
		Ketaatan pada Peraturan Kerja	5	7	12	6	1	102	3,29
		Etika Kerja	2	9	5	9	6	85	2,74
Skor Rata-rata									3,19
6.	Stres Kerja	Tuntutan tugas	4	8	11	5	3	98	3,16
		Tuntutan Peran	5	9	8	8	1	102	3,29
		Tuntutan pribadi	4	12	7	6	2	103	3,32
Skor Rata-rata									3,25
Rata-rata : Jumlah Responden (31)									3,18
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2022.

Berdasarkan tabel 1.4 bahwa indikator yang dinilai dalam kinerja pegawai pada kantor kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi memiliki nilai persentase yang berbeda-beda diantara indikator tersebut nilai terendah terletak pada kepemimpinan dengan skor rata-rata 2,89, nilai terendah kedua yaitu lingkungan kerja dengan rata-rata skor 3,12. Tentu dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja paling berpengaruh pada kinerja karyawan kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi faktor permasalahan yang

sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan tercapainya peningkatan kinerja.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan perusahaan. Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja sumber daya manusia. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja sumber daya manusia menjadi lambat, karena tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Gary Yukl dalam Cepi Triatna (2014:18) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain guna membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam grup atau organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya

tujuan secara efektif sangat tergantung pada kemampuan kepemimpinan karena menguntungkan instansi dan individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditargetkan, kepemimpinan bukan soal hirarki senioritas tetapi lebih condong pada proses mempengaruhi sosial .

Penulis telah melakukan pra-survei ke 31 responden mengenai kepemimpinan di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Hal ini dilakukan agar penulis dapat mengetahui bagaimana pendapat responden mengenai kepemimpinan yang ada di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra-survei mengenai kepemimpinan di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kepemimpinan di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Nilai Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Visioner	5	8	14	2	2	105	3,38
2	Pembimbing	3	5	12	5	6	87	2,80
3	Afiliatif	1	7	13	6	4	88	2,83
4	Demokratis	8	5	7	7	4	99	3,19
5	Komunikasi	4	5	8	7	7	85	2,74
Skor Jumlah rata-rata								14,94
Total Nilai Rata-rata Skor								2,98

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei 2022.

Berdasarkan Tabel 1.5 rata-rata variabel kepemimpinan secara umum sebesar 2,89. Variabel terendah berada pada dimensi komunikasi dengan rata-rata

skor sebesar 2,98. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang terjalin dirasa kurang efektif, pemimpin memberikan informasi secara kurang jelas dan kurang dapat dimengerti oleh pegawai. Seperti ketika ada peraturan baru yang ditetapkan, pemimpin tidak mensosialisasikan dengan baik, ataupun mengenai hasil rapat yang telah dilakukan, pemimpin tidak terang-terangan memberikan hasil rapat tersebut kepada seluruh pegawai, namun hanya kepada pegawai tertentu.

Komunikasi di tempat kerja dinilai penting, karena dengan adanya komunikasi, maka akan mempermudah dalam menjalin sebuah relasi dengan seseorang ataupun sekelompok orang. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahan mengakibatkan tidak mengertinya pegawai akan informasi-informasi yang disampaikan oleh pemimpin.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi yaitu lingkungan kerja Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik, dimana Lingkungan Kerja fisik yang terjadi di kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi diantaranya sirkulasi udara di ruangan

kerja yang cukup panas karena sirkulasi udara yang tidak baik udara menjadi kotor, dan cahaya yang kurang terang di tempat kerja, serta kebersihan yang tidak baik pula dan fasilitas yang kurang memadai dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara atasan dengan pegawai kurang adanya komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis, dan kurangnya keadilan yang didapatkan oleh setiap karyawan dalam bekerja.

Penulis menggunakan kuesioner kepada 31 orang pegawai kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui dimensi lingkungan kerja yang dinilai bermasalah oleh pegawai kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Pegawai kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi

No	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Nilai Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungan Kerja non Fisik	4	9	8	8	2	98	3,16
2	Lingkungan Kerja Fisik	2	8	15	3	3	96	3,09
Jumlah rata-rata								6,26
Total Nilai Rata-rata Skor								3,12

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra-Survei 2022.

Dari tabel 1.6 diatas menunjukkan hasil penelitian pra-survey mengenai variabel lingkungan kerja hal ini menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi

lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara keseluruhan mempunyai rata-rata yaitu sebesar 3,12.

Lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Kualitas pelayanan itu sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah lingkungan kerja dan cara pengorganisasiannya (Triptono : 2010:75). Adapun lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mana mengakibatkan pula kinerja pegawai baik atau kurang baik.

Kinerja pegawai yang menurun akan menghambat pelaksanaan tujuan organisasi atau instansi karena pegawai kurang tekun menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut akan sangat merugikan bagi instansi maupun bagi pegawainya sendiri. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR KECAMATAN CIDAHU KABUPATEN SUKABUMI)”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-

faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai:
 - a. Kinerja pegawai belum optimal dilihat dari kualitas pekerjaannya.
 - b. Kinerja pegawai belum optimal dilihat dari kuantitas pekerjaannya.
 - c. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan.
2. Kepemimpinan:
 - a. Kurangnya pemimpin dalam memberi arahan terhadap para pegawai.
 - b. Pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada pegawai dalam menyampaikan pendapatnya.
 - c. Komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan pegawai kurang berjalan dengan baik.
3. Lingkungan Kerja:
 - a. Permasalahan dalam lingkungan kerja fisik perusahaan
 - b. Pencahayaan ruangan yang tidak baik.
 - c. Fasilitas kerja yang kurang memadai

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan organisasi pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang merujuk, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk memperoleh dan memberikan tinjauan mengenai suatu hubungan antara variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi, akan halnya suatu tujuan dalam penelitian ini yang akan diperoleh diantaranya adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan organisasi pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.
2. Lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

3. Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial pada Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi peneliti sendiri, juga dapat berguna bagi para pembaca maupun pihak yang bersangkutan dalam penelitian yang dimana penelitian ini berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, juga dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai topik dan pembahasan penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

2. Bagi Kantor Kecamatan Cidahu Kabupaten Sukabumi.

Sebagai bahan masukan bagi institusi sebagai objek penelitian bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja mengenai masalah kinerja pegawai sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan atau pemikiran bagi institusi untuk lebih memperhatikan masalah tersebut.

3. Bagi Masyarakat Umum.

Bahan referensi bagi masyarakat pada umumnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun untuk melanjutkan penelitian.