

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah di tetapkan (Yusuf, 2017). Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi pemerintah. Kinerja pegawai ada di suatu pemerintahan harus dikelola dengan baik dan optimal serta mendapatkan kepuasan yang lebih untuk memenuhi haknya. Seiringnya perkembangan era globalisasi yang begitu cepat, pegawai harus selalu meningkatkan kompetensinya. Peranan pegawai menjadi sangat penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara beberapa perilaku usaha.

Suatu lembaga di sektor pemerintahan dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara seperti melakukan pelatihan (*training*), pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja merupakan salah satu syarat yang diharuskan oleh pemerintah dalam pemilihan pegawai Maka kinerja seringkali menjadi aspek sosial ekonomi kemasyarakatan. Pencapaian suatu kinerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam kelembagaan (Fitri, 2016).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan suatu kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja di dalam organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan dengan baik. Seorang pemimpin pun harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2015). Menurut peneliti Tampi, (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa suatu gaya kepemimpinan melihat dari tingkah laku seorang pemimpin yang dapat dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2014). Seorang pemimpin (*leader*) harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, serta tujuan pemerintah. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan dan membangkitkan kebanggaan serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah suatu pemimpin yang mengakui adanya kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam setiap individu. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut (Lamidi, 2016).

Mendidik pegawai untuk memenuhi dan menyenangkan peraturan, maupun kebijakan yang ada di suatu perusahaan sangat bermanfaat dikarenakan semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya dan sebaliknya tanpa disiplin kerja pegawai yang baik maka akan sulit

bagi lembaga untuk mencapai suatu target yang lebih optimal (Yusuf, 2017). Faktor lain yang juga ada hubungannya dengan kinerja pegawai adalah kedisiplinan kerja. Disiplin kerja sangat penting untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut peneliti Yusuf, (2017) kedisiplinan kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja dapat diberi contoh seperti seorang pegawai datang dan pulang pada tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara berulang agar pegawai yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan (Fathoni, 2016).

Seorang pegawai dapat merasakan nyaman dan tinggi loyalitasnya apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diambil, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, pengawasan serta promosi jabatan dan gaji. Kepuasan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Menurut Saryanto dan Dheasey, (2017) kepuasan kerja merupakan suatu indikator dasar keberhasilan dari individu tersebut di tempat kerja yang telah dicapai untuk mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan adanya teori x dan y mengungkapkan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang (Douglas, 1960). Dimana kebutuhan seseorang yang dimaksudkan meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri (Maslow, 1994). Disisi lain motivasi kerja sendiri memiliki pengertian dari beberapa ahli yakni motivasi kerja adalah suatu dorongan, upaya dan keinginan yang terdapat di dalam diri manusia, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang menyebabkan berperilaku ataupun dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan (Hakim, 2016). Berdasarkan penjelasan diatas terdapat contoh kinerja pegawai yang buruk pada sketor pemerintah pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Seruyan ini tidak memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga membuat kinerja pegawai dalam Bappeda ini tidak mempunyai kedisiplinan yang baik. Hal ini disebabkan karena adanya gaya kepemimpinan dari pegawai yang hanya berfokus kepada uang sehingga tidak membuat motivasi kerja yang baik yang dapat mengakibatkan terjadinya tindak korupsi. Sebanyak 4 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan seorang pegawai honorer di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah, Terjaring operasi tangkap tangan (OTT)

perjalanan dinas fiktif. Namun, Kasatreskrim Polres Seruyan, Iptu Wahyu S. Budiarmo, mengatakan, belum ada penetapan tersangka dari OTT itu. Meski begitu, Wahyu menyebut OTT pada Senin (30/10/2017) lalu itu memenuhi unsur pidana. Dia menyebutkan, kelima pegawai Bappeda Seruyan itu masing-masing berinisial M (pegawai honorer), I, T, B dan P sebagai ASN. Semuanya masih berstatus saksi. Kelimanya berada dalam satu bidang yang sama. Namun, Wahyu masih enggan menyebutkan bidang apa persisnya mereka di Bappeda Seruyan itu.

“Masih dalam pendalaman saat ini. Terkait ada informasi penyerahan uang dari staf Bappeda. Unsur-unsur pidananya ada. OTT karena ada peredaran uang. Yang menerima pegawai honor. Masih dalam pendalaman terkait aliran dana ke mana,” beber Wahyu saat dihubungi oleh *Kompas.com*, Rabu (1/11/2017). Menurut Wahyu, dugaan kasus perjalanan fiktif ini terjadi karena ada ASN yang mendapatkan surat perintah perjalanan dinas ke kecamatan-kecamatan di pelosok Seruyan, namun tak berangkat. padahal, uang perjalanan dinas itu kemudian dicairkan. “Surat perintahnya dua orang, yang berangkat satu orang. Tapi tetap diserap dari uang Negara. Seorang yang menerima surat, itu yang berangkat dan yang menyerahkan itu enggak berangkat,” ucap Wahyu. Ia menambahkan, besarnya dana Negara yang diselewengkan dalam kasus ini mencapai Rp 9.155.000. Namun, kata Wahyu, seberapa pun nilainya, tetap diduga merugikan Negara. Diduga juga, kasus seperti ini biasa terjadi di Seruyan. “Berapapun kerugiannya, apapun tindakannya, kita berusaha mengingatkan. Yang tengah berlangsung kita coba hentikan. Jangan mentang-mentang biasa, lalu bilang enggak apa-apa. Kita harus berubah dong,” kata Wahyu. Sementara itu saat

dikonfirmasi *Kompas.com*, Kepala Bappeda Seruyan Budi Purwanto enggan memberikan komentar terkait masalah ini. “Saya belum bisa berkomentar, masih di siding DPRD ini,” ujar Budi, Kamis (2/11/2017).(*regional.kompas.com*, 2017).

Beberapa penelitian telah dilakukan mengenai kinerja pegawai. Variabel pertama yakni variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian dari Muhammad Yusuf (2017), Inaray (2016), Sari (2014) dan Tampi (2014) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2018) menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat dari Hartati (2017), Sari (2014) dan Setiawan (2013) menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan pendapat diatas, menurut peneliti Cesillia (2017) menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan kerja ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat dari Indrawati (2013) menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan pendapat diatas, menurut Subakti (2013) menjelaskan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat dari Muhammad Yusuf (2017), Sari (2014), Tampi (2014), Setiawan (2013) dan Subakti (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan pendapat diatas,

menurut Inaray (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Peneliti memilih judul ini dikarenakan di kota Surabaya memiliki pegawai maupun karyawan yang gaya kepemimpinannya, kedisiplinan kerjanya, kepuasan dalam bekerja serta motivasi dalam bekerja yang kurang. Maka tidak heran peneliti memilih topik ini untuk dijadikan dalam penelitiannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini diberi judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN KOTA SURABAYA”**.

1.2 Perumusan Masalah

Sehubungan dengan adanya uraian yang telah disajikan pada latar belakang sebelumnya, maka penulis ingin menuliskan perumusan masalah yang sering terjadi permasalahan dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya. Dari tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan

kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dari perumusan masalah yang diteliti oleh penulis memiliki tujuan yakni:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis ingin memberikan manfaat dalam penelitian ini, yakni:

1. Bagi peneliti, meningkatkan wawasan betapa pentingnya kinerja pegawai di sektor pemerintahan guna mewujudkan suatu target yang diharapkan.
2. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai agar kedepannya lebih baik dikhususkan pada pemerintahan Badan Perencanaan Pembangunan Kota (Bapekko) di Surabaya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sebagai acuan atau sebagai referensi tambahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta variabel-variabel yang digunakan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan merupakan suatu penjelasan informasi secara singkat mengenai materi yang akan dibahas pada tiap-tiap bab dan sub-bab, sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan para pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini yang disajikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang dapat memperkuat penelitian ini, serta kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis dari penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, batasan penelitian, deskripsi variabel penelitian yang akan digunakan di penelitian ini, penentuan suatu sampel dan populasi data yang akan digunakan pada penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data yang akan digunakan, dan metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai gambaran subyek penelitian, analisis data berupa analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisa regresi linear berganda, uji f, uji determinasi R^2 dan uji t serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan dalam penelitian dan saran.

