

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (pegawai) merupakan faktor terpenting bagi instansi pemerintah demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan instansi pemerintah. Manajemen instansi pemerintah harus bisa memperhatikan setiap keadaan pegawai baik individu maupun kelompok. Masalah kurangnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai mempengaruhi kualitas instansi pemerintah. Salah satu yang menyebabkan kurangnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi dari instansi pemerintah. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh instansi pemerintah untuk pegawai dengan memberikan tugas-tugas yang tepat dan sesuai serta memberikan disiplin kerja yang jelas.

Kebijakan umum pemerintah dalam rangka pembagunan pemerintah yang baik (*good governance*), adalah dengan menjalankan pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). *Output* adalah pencapaian dari pelaksanaan program-program atau kegiatan yang dijalankan oleh pemerintah berupa: sarana, barang dan jasa pelayanan kepada masyarakat, sedang *outcome* adalah fungsi dari sarana, barang dan jasa tersebut sehingga memberikan manfaat bagi masyarakat.

Keberhasilan kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan roda organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor, metode memimpin organisasi, semangat dan integritas seseorang. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan pengawasan ketepatan kerja, motif kerja dan metode kepemimpinan kerja para pegawai. Kinerja berkaitan dengan jumlah kehadiran, motivasi kerja, pendapat dalam forum, ataupun masalah-masalah krusial yang terjadi dalam instansi. Pegawai adalah inti paling dasar dalam organisasi, tanpa mereka tidak akan ada yang namanya pencapaian target, kehadiran mereka dalam organisasi menentukan laju perkembangan sebuah tim, dengan adanya tenaga kerja yang profesional, teruji keterampilan dan loyalitasnya berarti organisasi tersebut telah memiliki aset berharga yang harus terus dipertahankan keberadaannya dalam sebuah perusahaan, karena peningkatan mutu sumber daya menjadi faktor utama terciptanya kesuksesan kerja.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktifitas dalam memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik serta jasa lainnya yang berkualitas.

Kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau bagi dirinya sendiri (Amir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan yaitu kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Maka kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin baik pula organisasi tersebut.

Hasibuan (2012) mengemukakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (PP No. 94 tahun 2021). Pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Namun tujuan tersebut dapat tercapai apabila keberadaan pegawai dapat diimbangi dengan disiplin terhadap semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai menjadi lebih produktif,

dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang (Sinambela, 2012). Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan pencapaian individu.

Menurut House *et. al* (dalam Yukl, 2010) Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dalam tuntutan yang begitu besar peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan oleh para pengikutnya. Pemimpinlah yang menentukan ke mana arah bisnis, arah tujuan internal maupun eksternal serta sebagai penyusun strategi dalam tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sebagai salah satu aspek dalam kepemimpinan yang erat kaitannya dengan bagaimana seorang pemimpin menerapkan cara memimpinya pada karyawan. Dalam mengelola karyawannya, pemimpin juga harus dapat menciptakan komunikasi yang baik antar pemimpin dan bawahannya, sehingga hal ini menjadi krusial jika gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan situasi karyawan dan perusahaan. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menacapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi anggota. Pemimpin mendengar ide-ide dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya anggota dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2001 dalam Suranta, 2002). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota.

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ernest J. Mc Cormick dalam Mangkunegara, 2011). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Mangkunegara, 2012). Motivasi adalah keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator-indikator motivasi menurut George & Jones (2011): 1) perilaku pegawai; 2) usaha pegawai; 3) kegigihan pegawai. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah instansi yang memiliki tugas untuk menjaga keamanan, ketertiban dan perlindungan masyarakat juga menegakkan Peraturan Daerah untuk wilayah Kabupaten Gresik. Sesuai dengan

kedudukan Satuan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik yang selanjutnya dalam pelaksanaan tugas diatur dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 50 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Adapun tugas dan fungsi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik adalah membantu Bupati dalam penegakan Peraturan Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, perlindungan masyarakat dan pembinaan PPNS.

Dengan tingginya resiko pekerjaan dan tuntutan target yang harus dicapai, terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengikuti pelatihan. Terbukti dari pegawai yang tidak mau mengikuti pelatihan yang sudah difasilitasi oleh Pemerintah Pusat, hanya karena lokasi pelatihan tersebut terlalu jauh, hingga berpengaruh pada kelengkapan persyaratan pada kenaikan pangkat pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang belum maksimal sebab gaya kepemimpinan kurang tegas, tidak tersampainya informasi kepada pegawai sehingga target belum bisa tercapai. Sebelum melaksanakan kegiatan, idealnya atasan memberikan arahan kepada pegawai, apa-apa saja yang harus dilakukan, wilayah mana saja yang difokuskan untuk dilakukan pengawasan. Dikarenakan tidak adanya *briefing* atau arahan dari atasan, sehingga pegawai tidak fokus terhadap target yang harus dicapai pada saat itu.

Kurangnya disiplin pegawai, dalam hal ini, disiplin acap kali diukur dari absensi kehadiran datang dan pulang, namun tidak di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Tingkat disiplin diukur dari kesiap-siagaan pegawai dalam tugas, absen datang kemudian dilanjutkan dengan apel pagi atau *briefing*, melaksanakan tugas sesuai perintah, setelah perintah dilaksanakan maka pegawai wajib siap siaga di mako sampai saat jam bekerja selesai. Akan tetapi *real* yang ada di lapangan tidak ada kesiap-siagaan dan mangkir. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pada penelitian ini akan dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
2. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

4. Apakah Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas yang cukup luas, maka batasan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis/Akademis

Dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5.2 Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.