

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi yaitu karyawan atau pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas organisasi merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas organisasi, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2015 p.96-97). Maka dari itu kinerja adalah faktor yang penting bagi perusahaan atau instansi untuk menilai apakah sumber daya manusia yang dimilikinya adalah sumber daya yang berkualitas atau tidak

menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan.

Pemimpin dalam suatu organisasi khususnya pada instansi pemerintah memiliki peran sentral yakni memiliki peran sebagai penggerak dan sebagai pengarah dalam organisasi yang dinaunginya, selain itu seorang kepala instansi pemerintah memiliki kendali untuk mengatur organisasinya serta mengatur bawahannya untuk bekerja dengan baik, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan berkaitan erat dengan kepemimpinan. Menurut Vera dan Wahyudin dalam Umi dan Hartono (2016) kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik. Berbagai upaya pemimpin untuk menggerakkan pegawai berdampak pada efektivitas kerja pegawai, pegawai akan bekerja dengan baik dan memiliki semangat apabila mendapat arahan dan motivasi dari pemimpinnya selain itu sikap pemimpin yang selalu menjaga keharmonisan dengan pegawai dapat menciptakan iklim organisasi yang nyaman sehingga para pegawai termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras untuk bekerja dengan baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Niken Dwi Ardilla dan Hengky Pramusinto (2015) bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik sifat yang dimiliki seorang pemimpin dalam memimpin maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Budaya organisasi dalam suatu instansi pemerintah diperlukan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas-tugasnya serta berperan sebagai alat yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan

nilai-nilai yang sudah ditetapkan pada organisasi. Menurut Sutrisno (2018 : 1) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi memiliki peran untuk meningkatkan kesadaran diri pegawai akan nilai-nilai yang ada di organisasinya, apabila nilai-nilai yang ada dalam organisasi telah diterapkan oleh semua anggota organisasi maka menimbulkan perilaku pegawai pada saat bekerja yang mengarah pada pencapaian hasil kerja kerja yang positif, selain itu penerapan budaya organisasi akan menimbulkan rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasinya, sehingga menimbulkan komitmen pada pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya apabila budaya organisasi yang lemah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, Rudi Salam dan Harisman Yunus (2017), bahwa hasil dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang baik, akan memiliki rasa tanggungjawab atas tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki semangat dalam bekerja. Dalam suatu organisasi disiplin kerja diperlukan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang lebih terarah dan terpeliharanya tata

tertib pada organisasi. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan bekerja lebih giat sehingga kinerja akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Nur Fatimah, Buyung Sarita, Abdul Razak Yusuf, Sri Wiyati Mahrani (2020), yang menyatakan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Pembentukan Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 3 Ayat 16 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 76 Tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo, bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perhubungan darat. Dalam menjalankan tugasnya, sebagai instansi pemerintah yang menyelenggarakan kegiatan pemerintahan serta pembuat kebijakan dan melayani masyarakat di bidang perhubungan, Dinas Perhubungan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, serta pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, kinerja pada Dinas Perhubungan sudah baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan, hal ini dikarenakan masih terdapat armada angkutan orang yang kurang layak jalan tetapi masih beroperasi di jalan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan bagi penumpang dan membuat masyarakat enggan memilih transportasi umum dan

lebih memilih menggunakan transportasi pribadi. Hal tersebut diperkuat dengan adanya pernyataan dalam Lkj Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo 2019. Selain itu, masih terdapat angkutan barang yang mengalami keterlambatan uji kirnya berdasarkan wawancara peneliti dengan seorang pemilik usaha angkutan barang yang tidak terikat oleh perusahaan, peneliti juga menemukan beberapa angkutan barang dan angkutan orang yang mengalami keterlambatan uji kir. Uji kir merupakan serangkaian kegiatan menguji dan atau memeriksa bagian-bagian kendaraan bermotor dalam rangka pemenuhan terhadap persyaratan teknis dan laik jalan. Beberapa faktor kemungkinan yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo diantaranya yaitu kurangnya inisiatif pemimpin dalam mengawasi staff atau pegawai pada saat bekerja, yang mana pemimpin hanya melihat pada *output* saja dan mengabaikan proses yang dilakukan oleh pegawai, sehingga apabila pemimpin kurang memberikan pengawasan maka pegawai akan bekerja kurang maksimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, penerapan budaya organisasi di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo masih perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki komitmen dan rasa bangga terhadap organisasinya sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat. Budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo terlihat pada visi dan misinya yang mana sesuai dengan visi dan misi pemerintahan Kabupaten Ponorogo, yaitu **“Ponorogo Lebih Maju, Berbudaya dan Religius”**, sedangkan untuk misinya adalah “Mewujudkan pengelolaan infrastruktur strategis secara profesional agar memiliki daya dukung yang kokoh untuk meyakinkan produktivitas masyarakat, kemajuan wilayah, serta peningkatan

kesejahteraan masyarakat”. Berdasarkan visi-misi tersebut mencerminkan budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo adalah memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat khususnya di bidang perhubungan.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan peneliti, kedisiplinan pegawai juga masih perlu ditingkatkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja. Sistem presensi pegawai menggunakan presensi online berupa aplikasi pada *smartphone* yang bernama “JATHILAN”. Presensi online ini diwajibkan bagi setiap pegawai negeri sipil yang mana pegawai wajib melakukan absen masuk sebelum pukul 7.00 dan absen pulang setelah pukul 15.30, meskipun sudah diterapkannya sistem presensi online ini kedisiplinan pegawai masih belum terlaksana secara signifikan, yang mana masih terdapat pegawai negeri sipil yang datang terlambat, serta terdapat beberapa pegawai negeri sipil yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengasumsikan perlunya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pemimpin melaksanakan kepemimpinan yang baik, meningkatkan penerapan budaya organisasi serta peningkatan kedisiplinan dalam organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai dengan maksimal. Mengingat Dinas Perhubungan merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab kepada Bupati dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kewenangannya yaitu bidang perhubungan darat, maka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, mampu mewujudkan visi misi pemerintahan serta melayani masyarakat dengan baik. Selain itu Dinas Perhubungan adalah salah satu instansi

penting dalam ruang lingkup pemerintah daerah karena termasuk salah satu instansi yang berkontribusi dalam pendapatan daerah melalui pemungutan retribusi parkir, pembayaran uji kir dan retribusi angkutan barang. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PONOROGO”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan yang berhubungan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Universitas :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Instansi atau Perusahaan :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna menyusun strategi pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik.