

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era reformasi dan otonomi daerah di Indonesia menuntut setiap lembaga ataupun instansi pemerintahan untuk dapat menghasilkan keunggulan dan pelayanan yang baik. Rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat ekonomi nasional. SDM yang memiliki kualitas rendah dapat berdampak negative terhadap perkembangan organisasi sebab SDM tersebut akan tidak mampu memberikan hasil kinerja yang baik dalam jangka panjang. Setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan nilai perusahaan, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan banyak sumber daya manusia. Salah satu Sumber Daya Manusia di perusahaan adalah pegawai, karena pegawai merupakan sumber daya yang mempunyai peran penting didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan pegawainya berprestasi, dengan pegawai yang berprestasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya hal tersebut, maka dukungan pegawai yang bekerja giat untuk kepentingan perusahaan sangat dibutuhkan, demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri dengan melakukan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Asf dan Mustofa (2013) Kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan, (2016) Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh beberapa factor misalkan pengimplementasian gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016) Kepemimpinan partisipatif (participative leadership) adalah jenis kepemimpinan konsultatif yang mendorong orang lain untuk berpartisipasi. Keputusan kepemimpinan dicapai sebagai hasil akhir dari partisipasi tim. Cirinya termasuk atasan memiliki keyakinan dan kepercayaan penuh pada bawahan. Gaya Kepemimpinan Partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan tujuan untuk mengerahkan pegawainya. Seorang pemimpin yang disiplin dan tekun, mampu menjadikan pegawainya bekerja secara efisien. Tak jarang pemimpin yang ramah pun dapat mampu menjadikan para pegawainya bekerja dengan senang hati dan nyaman. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya dengan menuntut para bawahannya bekerja secara efektif, efisien dan kreatif, dengan tuntutan tersebut diperlukan adanya seorang pemimpin yang cakap dalam memimpin bawahannya, sehingga kinerja pegawai berlangsung dengan baik. Jadi banyak hubungan antara pimpinan dan pegawai dalam dunia kerja.

Seorang pemimpin yang cerdas, disiplin, tekun, terampil dan ramah kepada para pegawainya dapat menimbulkan komunikasi yang baik dan efektif, sehingga pegawai menjadi tanggap akan apa yang diarahkan oleh pimpinan, jika komunikasi berjalan dengan baik maka kinerja pun dapat tercapai dengan maksimal. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong pemimpin untuk melibatkan bawahan didalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sehingga pegawai menjadi terinspirasi dan semakin percaya pada kepemimpinan perusahaan dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal sehingga memiliki peningkatan kinerja yang signifikan.

Selain pengimplementasian gaya kepemimpinan partisipatif yang tepat, factor motivasi kerja juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Memotivasi merupakan faktor yang menentukan semangat bagi seorang pegawai dalam bekerja. Suasana yang nyaman dan kondusif, fasilitas yang memadai, kemampuan yang dimiliki pegawai bila pemimpin tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hasil pekerjaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara tersendiri, hal ini sangat diperlukan untuk membina pegawai dan mengerakan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam suatu organisasi dan untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal. Baik instansi pemerintahan maupun swasta, bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tapi yang paling penting mampu bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tugasnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Kedisiplinan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa adanya kedisiplinan maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yg berlaku. Menurut Hasibuan (2016) tujuan dari kedisiplin kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Menurunnya kedisiplinan kerja

pegawai, para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja menjadi turun. Adanya kedisiplinan perusahaan berharap para pegawai-pegawai mematuhi peraturan-peraturan yang ada didalam perusahaan sehingga pegawai menjadi disiplin, tertib dan memaksimalkan kinerjanya agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja pegawai yang dapat dicapai, tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan bagi seorang pegawai adalah merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai

Penelitian ini dilaksanakan pada Instansi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo, dimana berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari penyelesaian laporan pekerjaan yang dikerjakan dengan tidak tepat waktu oleh pegawai hal ini dapat diketahui dari pengukuran kinerja internal yang dilakukan oleh pihak instansi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo, selain itu hasil pekerjaan pegawai dinilai tidak sesuai arahan atau standard yang telah ditentukan oleh Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Penurunan kinerja pegawai tersebut di duga disebabkan oleh gaya kepemimpinan partisipatif yang diimplementasikan oleh pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo yang dinilai kurang sesuai oleh pegawai Non-PNS, serta lemahnya motivasi kerja dan kedisiplinan kerja pada diri pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan atas fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran fenomena masalah pada latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan untuk penelitian ini sebagai berikut;

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo?
- c. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo?
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.
- d. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan/instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat didalam pengelolaan sumber daya manusia atau Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu rujukan didalam membuat kebijakan terkait peningkatan kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo melalui penerapan Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan dapat diaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menerapkan teori-teori yang didapat dalam perkuliahan sehingga peneliti dapat mengimplementasikan pengetahuan lebih dalam mengenai Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Non-PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ponorogo.

