

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintahan merupakan suatu instansi yang memiliki keinginan untuk mencapai kemajuan dan hasil yang maksimal dalam semua bidang. Pegawai Negeri Sipil memiliki peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang taat dan setia pada undang-undang dasar 1945, Pancasila, pemerintah dan, berdaya guna serta berhasil guna dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo termasuk salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah kecamatan yang terpilih untuk melaksanakan tugas pemerintah di wilayah Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo. Camat bekerja untuk masyarakat sehingga camat harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Camat dan pegawai Kantor Kecamatan Balong harus bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya agar masyarakat memperoleh pelayanan yang baik. Sebagai perangkat daerah kecamatan harus tertib administrasi. yang dimaksud tertib administrasi kecamatan, ditunjukkan dengan tertibnya administrasi desa atau kelurahan. Camat harus mampu mengkoordinasi, mengawasi, dan mengevaluasi kinerja pegawainya dalam membina, memberdayakan masyarakat, maupun merawat lingkungan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan.

Amanat undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintah yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis. Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda pemerintahan, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung utama pengembangan perusahaan, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jika seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya. Cara kepemimpinan seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja. Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan diantaranya yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan direktif, dan masih banyak lagi. Olusey dan Hammed (2009), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keefektivan kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat pegawai lebih berhati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga berdampak pada kinerjanya.

Pimpinan yang berperan aktif dapat mewujudkan pegawai yang mempunyai disiplin dan kinerja yang tinggi, karena dalam organisasi atau perusahaan pasti mengalami perubahan baik secara terencana maupun tidak terencana. Salah satu

aspek yang terpenting adalah perubahan pada individu. Perubahan pada individu tidaklah mudah, melainkan harus banyak melalui tahapan dan proses. Pimpinan berperan sebagai panutan bagi pegawainya dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perubahan harus diawali dari tingkatan yang paling atas (pimpinan). Kepemimpinan merupakan masalah yang masih menarik untuk dikaji. Keberhasilan manajemen pemerintahan akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan atau *leadership* dapat dikatakan inti dari manajemen pemerintahan. Kepemimpinan seorang camat dituntut untuk mampu menerapkan kepemimpinannya, baik dikantor maupun dimasyarakat. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harthanti (2012) yang menunjukkan bahwa manajemen pemerintahan sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya.

Kepemimpinan yang baik dari atasan sangat diperlukan tetapi motivasi kerja yang menggebu dari pegawai juga tidak kalah penting. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai suatu tujuan. Selain itu motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan ( Supardi dan Anwar, 2004).

Kamus administrasi The Liang Gie (dalam Marihot AMH Manulang, 2006: 165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atasan dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Motivasi merupakan daya pendorong yang

menyebabkan seorang anggota organisasi atau pegawai mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditargetkan. Apabila seorang pegawai sudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja yang lebih pada perusahaan tersebut. Seseorang yang mempunyai dorongan untuk bekerja dalam dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan, akan cenderung berusaha lebih dalam pekerjaannya. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja dalam dirinya, individu tersebut akan cenderung lebih optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi mengerahkan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dimana bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas. Agar dapat menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai memerlukan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010) menambahkan bahwa kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Kedisiplinan memerlukan hal yang harus dilakukan guna menerapkan disiplin kerja, yaitu dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Demikian halnya dengan pemerintahan Kecamatan Balong yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Tingkat kedisiplinan di pegawai di Kantor Kecamatan Balong diukur melalui beberapa faktor yaitu ketepatan dalam mematuhi jam kerja, ketepatan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, dan mematuhi aturan-aturan kepegawaian.

Peneliti saat ini mengkaji tentang bagaimana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Hasil observasi awal banyak terlihat gejala-gejala masalah yang terjadi sehubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, serta disiplin kerja pegawai. Pelaksanaan tugas aparatur pemerintahan di Kecamatan Balong berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dapat dipaparkan bahwa pelaksanaan tugas di Kecamatan Balong masih dirasakan perlu adanya peningkatan motivasi kerja terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Camat tersebut. Strategi yang digunakan oleh Camat Balong

dalam memotivasi pegawai di Kantor adalah dengan pendelegasian wewenang, komunikasi, pengakuan, dan partisipasi. Kenyataannya dilapangan, strategi yang diterapkan masih kurang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini terbukti bahwa inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, pegawai hanya bekerja sesuai dengan standart yang ada dan tidak maksimal dikarenakan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Selain itu terkait disiplin kerja masih adanya beberapa orang pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, tidak mengikuti apel pagi, mereka lebih mementingkan berdiskusi tentang pembahasan diluar pekerjaannya dibanding mencari atau menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Hal ini terbukti pada saat observasi terlihat ada beberapa pegawai yang hanya duduk-duduk saja atau berbincang-bincang dengan pegawai lain disaat jam kerja.

Camat juga harus memiliki sebuah strategi yang dapat menjalankan peran dan tugasnya dengan baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin di Kecamatan Balong Kabupaten Ponorogo. Diharapkan adanya hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahannya sehingga para pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Camat dan para pegawainya harus saling bekerja sama dalam usaha pencapaian tujuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BALONG”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong ?
4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.

## 2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Bagi perusahaan/instansi (Kantor Kecamatan Balong)

Sebagai landasan dan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sehingga kedepannya Kantor Kecamatan Balong dapat meningkatkan kinerjanya.

2) Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta menerapkan teori-teori selama perkuliahan pada kondisi dilapangan.

3) Bagi akademik (Universitas Muhammadiyah Ponorogo)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, daftar rujukan pada jurusan manajemen, serta penerapan tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.

4) Bagi pembaca

Dapat memberikan sumber pengetahuan dan referensi untuk penelitian (MSDM) manajemen sumber daya manusia selanjutnya, terutama mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Balong.

#### **D. Batasan Masalah**

Agar ruang lingkup penelitian ini tidak meluas dan dapat memberikan arah yang jelas, maka dalam pelaksanaannya diberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek yang menjadi sasaran penelitian ini meliputi :
  - a. Kepemimpinan
  - b. Motivasi kerja
  - c. Disiplin kerja
  - d. Kinerja pegawai
2. Hanya membahas pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Balong

