

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia dalam kehidupannya tidak pernah hidup sendiri, akan tetapi manusia selalu berkelompok dengan sesamanya karena manusia tidak dapat memenuhi sendiri kebutuhannya. Sebagian besar kebutuhan manusia hanya dapat dipenuhi melalui bantuan orang lain. Rasio manusia mengatakan bahwa bantuan orang lain akan lebih mudah diperoleh apabila manusia masuk dalam organisasi. Seseorang bergabung ke dalam organisasi masyarakat itu biasanya didasarkan atas beberapa kepentingan, seperti : kepentingan ekonomi, sosial, politik dan lain sebagainya.

Sementara bagi organisasi sendiri dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi itu. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Sejalan dengan pentingnya sumber tenaga manusia dalam organisasi. Siagian (2003 : 14) berpendapat bahwa manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu.

Sebagaimana organisasi pemerintahan yang lain, Pemerintahan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen inipun juga mempunyai tujuan-tujuan tertentu. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada

manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas, adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan untuk mencapai tujuan dan program pembangunan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya.

Tingginya hasil kerja pegawai juga adalah kinerja yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan disiplin yang ditegakkan. Karena kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yakni melaksanakan tugas yang dibebankan. Di samping itu kinerja yang tinggi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena kinerja yang dimiliki oleh seorang pekerja baru merupakan suatu potensi belum menunjukkan adanya perilaku kerja sehingga belum dapat menjamin tercapainya tingkat prestasi kerja yang tinggi. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kinerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kinerjanya untuk bekerja. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2003: 287).

Thoha (1993: 247) mengatakan “Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya”. Jadi motivasi dapat sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh

kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan, bilamana dengan melaksanakan pekerjaan tersebut pegawai dapat memenuhi kebutuhannya. Karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan.

Motivasi saja belum cukup menjamin bahwa seseorang pegawai dapat mencapai tingkat kinerja secara optimal. Masih diperlukan disiplin kerja yang diciptakan untuk pegawai, agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggungjawabnya. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat kinerja pegawai meningkat, bukan justru malah merosot. Hal ini dipengaruhi sepenuhnya melalui sistem kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga tersebut.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu lembaga atau organisasi. Bila suatu lembaga pemerintahan menghendaki kinerja dari pegawainya, mau tidak mau lembaga pemerintahan itu harus memberi perhatian pada masalah kinerja dan motivasi kerja pegawainya, namun juga harus memperhatikan penerapan disiplin kerja yang tinggi, serta dalam suatu pengawasan kepemimpinan yang dapat menciptakan konduktivitas bagi iklim kerja pada lembaga tersebut.

Dengan demikian maka kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang diciptakan akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu lembaga pemerintahan apabila dapat didayagunakan secara optimal.

Masalahnya terletak pada bagaimana lembaga pemerintahan itu dapat mendayagunakan aparaturnya dengan memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin bagi pegawainya, sehingga diperoleh suatu kondisi yang menggambarkan kinerja pegawai lembaga pemerintahan tersebut. Pendayagunaan aparatur pemerintahan sebagaimana disebutkan di atas itu, bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendukung administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Berbagai upaya telah banyak dilakukan, antara lain menciptakan iklim usaha dengan memberikan dukungan terhadap peraturan perundang-undangan, termasuk penyederhanaan prosedur, dan kemudahan-kemudahan sistem kelembagaan, pendidikan dan latihan jabatan penjejeangan, jabatan fungsional, pengawasan melekat dan sebagainya.

Walaupun sudah demikian banyak upaya yang akan dilakukan, namun dari laporan-laporan pengawasan, dapat diambil kesan, bahwa masih banyak terjadi berbagai penyelewengan dan pelanggaran, serta ketidaksiplinan aparatur pemerintah yang dapat menimbulkan banyak kerugian dan pemborosan, baik moral maupun materiil.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintah.

Salah satu alternatif jawaban pertanyaan tersebut adalah melalui pintu perubahan sikap dan perilaku sumberdaya manusia dan juga aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Pembangunan aparatur pemerintah diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas seluruh tatanan administrasi pemerintah, termasuk peningkatan kemampuan dan disiplin, pengabdian, keteladanan dan kesejahteraan aparatur, sehingga secara keseluruhan makin mampu melaksanakan tugas pemerintah dan juga pembangunan dengan sebaik-baiknya, khususnya dalam melayani, mengayomi serta menumbuhkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam pembangunan, serta tanggap terhadap kepentingan dan aspirasi masyarakat. Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah, baik kelembagaan, ketatalaksanaan maupun kepegawaiannya perlu terus dilanjutkan dan ditingkatkan.

Penertiban aparatur pemerintah perlu dilanjutkan dan makin ditingkatkan terutama dalam menegakkan disiplin aparatur pemerintah serta dalam menanggulangi penyalahgunaan wewenang dan berbagai bentuk suatu penyelewengan lainnya, yang merugikan dan menghambat pelaksanaan pembangunan serta merusak citra dan kewibawaan aparatur pemerintah, seperti korupsi, kolusi, nepotisme, kebocoran serta pemborosan kekayaan dan keuangan negara.

Dari uraian di atas, nampak betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta dengan hasil yang produktif. Untuk itulah, kiranya perlu merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan aparatur pemerintah, melalui penerapan aspek kepemimpinan, motivasi dan disiplin

terhadap pegawai di lingkungan pemerintahan suatu wilayah yang diharapkan akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada lingkungan pemerintahan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja aparatur pemerintah secara bersama-sama di lingkungan Pemerintah Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen ?
- b. Diantara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin, variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen ?

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja kerja pegawai secara kolektif maupun secara sendiri-sendiri di lingkungan Pemerintah Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.
- b. Untuk menyatakan pilihan pada variabel yang paling dominan diantara variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah di lingkungan Pemerintah Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen.

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

- a. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, maka penelitian topik pembahasan tentang kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih kongkrit dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi kepentingan kedinasan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dan penegakan disiplin kerja yang relatif tepat pada organisasi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dengan susunan sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan landasan teori tentang kepemimpinan, kepemimpinan, ciri-ciri kepemimpinan, kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan, motivasi, disiplin kerja, faktor-faktor kinerja, pengukuran kinerja, dan tinjauan hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bagian dari bab ini memaparkan populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, metode pengumpulan data, operasional variabel, pengukuran data, dan analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

### BAB V PENUTUP

Pada bab penutup menjabarkan mengenai kesimpulan, keterbatasan, dan rekomendasi.