

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS  
LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MAGELANG**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

**LUTHFYARDI ERICK RAHMAWAN**

**B 100 040 291**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Penerapan otonomi daerah menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan pada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggungjawab perlu lebih dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah. Hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia menunjang, artinya bahwa pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia jauh lebih penting untuk lebih ditangani secara serius, dengan berbagai langkah yang berkesinambungan dan strategis.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih professional, responsif, dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang mampu melaksanakan aktivitas disegala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang. Dengan perkataan lain prestasi individu sangat bergantung pada prestasi masing-masing anggota organisasi.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terampil sebuah organisasi bisnis dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang pegawai tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan serta disiplin. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta

meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh atasannya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja secara disiplin. Pemimpin adalah sebagai kunci bagi penerapan perubahan strategi. Peranan pemimpin adalah menyusun arah perusahaan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi para pegawai dan melakukan tinjauan jangka panjang. Seorang pemimpin mencocokkan arah perusahaan terhadap perubahan keadaan yang kompetitif. Para pemimpin yang efektif secara individu menetapkan hubungan kepercayaan yang baik dan keyakinan dengan para pegawai. Seorang pemimpin, seperti juga seorang pelatih, menanamkan sikap profesional dan kepribadian dalam keberhasilan dan

keberadaan yang baik dari masing-masing individu. Dalam organisasi yang berubah dengan cepat, para pegawai menempatkan nilai yang tinggi atas hubungan dengan orang-orang yang mereka hormati dan percayai, termasuk para pemimpin, anggota tim, dan pelaksana perusahaan. Bila para pemimpin menunjukkan bahwa mereka sungguh-sungguh peduli, orang-orang didukung untuk meletakkan lebih banyak usaha dan komitmen pada pekerjaan.

Motivasi dalam diri juga menjadi faktor penting dari seorang pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004: 455). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Meningkatnya kebutuhan hidup sehari-hari memaksakan seorang pegawai untuk mempunyai pendapatan yang lebih besar, maka pemberian insentif akan menjadi penyemangat bagi seorang pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Rivai, 2004: 384). Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi

perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi melaksanakan sebagian kewenangan di bidang kebersihan, pengelolaan air limbah, pertamanan, perindang jalan, pengendalian dampak lingkungan dan penanggulangan pencemaran. Adanya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja pada diri pegawai dirasa sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, maka dari itu pemberian insentif bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dari batas waktu yang telah ditentukan menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan disiplin. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MAGELANG”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang diteliti antara lain:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang?
2. Apakah insentif berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang?

3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang?
4. Faktor apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian yang akan dilaksanakan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang.
4. Untuk mengetahui pengaruh faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan diperoleh beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Lingkungan Hidup

Penelitian ini penting karena implikasi strategis yang dihasilkan dari temuan dapat mengidentifikasi berbagai faktor kritical yang perlu

diperhatikan dalam mengelola pegawai sehingga dapat memberi insentif yang sesuai, serta mengambil dan menentukan dengan tepat kebijakan-kebijakan pemimpin yang akan diterapkan kepada pegawai, dilihat dari motivasi kerja dan disiplin kerja dari pegawai. Agar kebijakan yang diambil benar-benar tepat dan menghasilkan pegawai yang berdisiplin tinggi.

## 2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran untuk Universitas Muhammadiyah Surakarta.

## 3. Bagi Penulis

Diharapkan dalam penelitian ini penulis dapat menerapkan teori-teori yang telah ditempuh selama kuliah, sekaligus mendapat pengetahuan dan informasi mengenai arti penting suatu disiplin kerja.

## **E. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi teori yang meliputi pengertian kepemimpinan, insentif, motivasi kerja dan disiplin kerja serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan.



### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan latar belakang perusahaan, struktur organisasi perusahaan, statistik diskriptif responden dan proses analisa terhadap data yang ada.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.

### LAMPIRAN

### DAFTAR PUSTAKA