

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu ditingkatkan kembali, guna untuk mengevaluasi hasil kinerja Pegawai. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan Kinerja pegawai, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang dicapainya. Kinerja dapat diukur dengan penilaian *punctuality* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *knowledge of work* (pengetahuan kerja), *responsibility* (tanggung jawab), *cooperation* (kerjasama), *willingness to learn* (keinginan untuk belajar), inisiatif, *communication skills* (kemampuan berkomunikasi), *appearance* (penampilan), dan *personality* (kepribadian). Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam kualitas pegawai dan dalam mengelola Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi adalah sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Bernadin dan Russel (2012) mengartikan kinerja sebagai *“record of comes produced on a specified job function or activating during a specified time period”* (catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu). Sedangkan menurut Casio (2012) kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan. Dari pengertian-pengertian kinerja diatas maka kinerja dapat diartikan sebagai catatan keberhasilan dari suatu pekerjaan atau tugas yang telah dicapai seseorang melalui pengevaluasian atau menilai kinerja pegawai yang dilakukan organisasi selama periode tertentu dan kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, setiap pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta perlu memahami visi, misi dan tujuan di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli berhubungan dengan pentingnya Kinerja Pegawai, maka dalam penelitian ini akan dikaji Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Konsep motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Dilain pihak,

motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab, dan penghargaan mendukung pada motivasi. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Dimensi motivasi pegawai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah keadaan yang menciptakan suatu kondisi dimana individu-individu yang termotivasi secara intrinsik nampak”menjadi bagian dari tugas” yang dikerjakan (Krivonos, 2016). Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah gambaran kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk menyelesaikan beberapa tujuan non tugas seperti mengurangi perasaan bersalah, menyenangkan teman, mendapatkan suatu promosi.

Menurut Handoko (2012) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Sedangkan menurut Rivai (2016) motivasi dapat dikatakan sebagai kemauan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan yang ditentukan. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun

eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Saryono, (2019), Desthiani, (2018), Nurhayati (2014), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), Anusa (2013), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desthiani, (2018), Supangkat, (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesenjangan antara teori hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara motivasi terhadap kinerja merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Bass (2012) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Kotter, (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Menurut Robbins (2016) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan disiplin kerja dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan lebih efektif.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi para pegawai. Hasil penelitian Golberg (2010) menyatakan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan motivasi dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Pemimpin mendorong yang mendorong pekerjaan yang lebih baik dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Desthiani, (2018), Nurhayati (2014), Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Setiawan & Saryono, (2019), Suyatno (2010), Gumilar (2013), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), Soejaya. (2013), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Yoti (2012), Melchor (2010), Afifah (2010), Mahendra & Brahmasari, (2014) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi dan kepemimpinan terhadap

kinerja pegawai merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Faktor yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta diantaranya adalah disiplin kerja. Perlunya peningkatan disiplin kerja pegawai pada Polda Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dengan adanya sikap disiplin, maka Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sehingga masih ada kesempatan untuk memperbarui dan mengevaluasi hasil kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan di lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Menurut Robbins, (2014) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam organisasi adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas sehingga orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti

hasil kerja yang diisyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Robbins, 2014). Untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evaluasi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Nurhayati (2014), Anusa (2013), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Putri (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2014), Vebriana dan Kurniawan (2013), Supangkat, (2013), Anusa (2013), Putri (2013), Suyatno (2010), Gumilar (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil yang relevan dilakukan oleh Setiawan & Saryono, (2019), Desthiani, (2018) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan antara teori hubungan antara disiplin kerja dengan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih

mendalam hubungan ke dua variabel yaitu pengaruh antara disiplin kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Fenomena yang terjadi di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta yang berhubungan dengan kepemimpinan dan disiplin kerja diantaranya adalah pemimpin di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki kinerja yang baik hal ini dapat tercermin dari visi, misi dan tujuan yang jelas untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, akan tetapi peran kepemimpinan akan selalu berkembang dan perlu ditingkatkan kembali, hal ini dituntut berdasarkan perkembangan teknologi yang semakin modern membuat pemimpin di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta diharapkan dapat mengikuti dan mampu menerapkan di lingkungan Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu faktor disiplin kerja menjadi hal yang tidak kalah penting dalam meningkatkan motivasi dan Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta, hal ini disebabkan jika pegawai semuanya disiplin, maka pekerjaan akan dapat terselesaikan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, maka kepemimpinan dan disiplin kerja sangat memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan fenomena dan kajian teori di atas maka perlu diteliti tentang “Peran Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap

Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan penelitian :

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk:

- a. Mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

- b. Mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.
- c. Mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.
- d. Mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.
- e. Mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Praktis
 - 1) Dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel intervening.
 - 2) Memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang lain untuk permasalahan yang sama serta memberikan dukungan terhadap teori tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja kinerja pegawai di Biddokkes Polda Daerah Istimewa Yogyakarta dengan motivasi sebagai variabel intervening.