

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kedudukan dan peranan dari pegawai pemerintahan sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai pemerintahan merupakan salah satu unsur dari aparatur negara yang memiliki tugas-tugas di bidang pemerintahan. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi Sumber Daya Manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Keberadaan organisasi pemerintah memiliki peran yang sangat penting terutama untuk terwujudnya optimalisasi pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Dalam berbagai dinamika organisasi pemerintah selalu dihadapkan pada tuntutan rasionalisasi pelayanan secara profesional sesuai dengan ruang lingkup tugas masing – masing. Peran dari pegawai yang terlibat dalam pelayanan pemerintah selalu dituntut untuk memberikan bobot yang lebih dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan Pemerintahan salah satunya harus dilihat dari konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi – fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur / pegawai dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pemerintahan dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusianya.

Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat merupakan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Pengembangan pelayanan publik menjadi tugas pemerintah yang harus dilaksanakan secara sinergis dan berkesinambungan seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan lingkungan akan penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan prinsip pengelolaan pemerintahan yang baik (*good governance*). Supaya terpenuhinya pelayanan pemerintahan yang baik, tentunya harus didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan lancar untuk dapat menunjang pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

VISI

Terus Membangun Sukoharjo yang lebih Sejahtera, Maju, dan Bermartabat didukung Pemerintahan yang Profesional

MISI

1. Mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan yang bersih
2. Mewujudkan pelaksanaan pembangunan yang terencana
3. Mewujudkan pelaksanaan Pembinaan Kehidupan Kemasyarakatan yang dapat dipercaya

TUJUAN

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan visi yang akan dicapai dalam waktu tertentu. Untuk itu agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuan strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja yang terukur. Rumusan tujuan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional dan kompeten;
2. Terlaksananya disiplin anggaran dan kepatuhan pada ketentuan yang berlaku dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah didukung dengan pengelolaan keuangan yang berbasis teknologi informasi;

Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, memiliki wilayah seluas 4.198 Ha / 41,98 Km , terbagi dalam sebanyak 13 Desa/kelurahan antara lain: Desa Grogol, Karangtengah, Karangwuni, Krajan, Jatingarang, Karanganyar, Alasombo, Karangmojo, Weru, Karakan, Tegalsari, Tawang dan Ngreco.

Untuk mendukung visi, misi dan tujuan di atas, maka kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo di atas masih perlu untuk dioptimalkan. Kinerja merupakan tolak ukur dari aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang maupun organisasi. Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perlu mempertimbangkan capaian yang dilakukan oleh pegawai, maka sudah sewajarnya Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut harus mampu mewujudkan pelayanan terbaik. Agar dapat mewujudkan pelayanan terbaik kepada warga masyarakat, maka Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo membutuhkan pegawai-pegawai dengan kinerja terbaik untuk mendukung visi, misi dan tujuan Kecamatan Weru.

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan instansi pemerintah tersebut menjadi kondusif, terpercaya dan kompeten dalam pelayanan.

Menurut Wahyudin (2014), kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor kepemimpinan, disiplin, motivasi kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor ini sangat penting pada organisasi atau instansi untuk menggerakkan dan menumbuhkan semangat kinerja pegawai, sehingga dapat mendukung tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka akan diuji berbagai perlakuan yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu faktor-faktor motivasi harus mendapat perhatian dari pimpinan apabila dikehendaki kinerja pegawai meningkat dan tujuan yang diharapkan tercapai.

Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk bergerak dalam diri seseorang. Fenomena yang saat ini terjadi di Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo adalah keragaman perilaku motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo untuk menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karena diyakini bahwa dengan keberhasilan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo tersebut akan tercakup. Oleh sebab itu tidak heran jika Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi pula dengan motivasi kerja

yang tinggi akan menciptakan sebuah semangat kerja apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Disinilah urgensi studi tentang perilaku motivasi dan akan diuji dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Menurut pendapat Hasibuan (2016) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Robbins dan Coulter (1999) memberikan pengertian motivasi adalah kerelaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, di persyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Beberapa penelitian sebelumnya yaitu Arifadan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto et. al (2017). Namun, hasil penelitian Caroline dkk (2016) menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan

masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Fenomena pimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Pimpinan tentu mempengaruhi motivasi seorang pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Keberhasilan tujuan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai motivasi kerja dan kinerja pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan dan menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya, yang bermuara pada kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2013) Kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja sama dan bekerja

mencapai tujuan organisasi secara produktif. Menurut Toha (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, dalam kesimpulan hasil penelitian Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun berbeda dengan hasil penelitian Sri Rahardjo (2014), bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi

Penelitian oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Sri Rahardjo (2014), Caroline dkk (2016), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017). Namun hasil penelitian oleh Febrianingsih dkk (2019), Prambudyawan dan Rosnani (2014) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji

pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Faktor disiplin memiliki makna penting bagi organisasi, dengan disiplin yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Disiplin kerja tidak kalah pentingnya dalam rangka mewujudkan motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan. Kita diuntut untuk disiplin dalam berbagai hal sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Disiplin dapat dilihat dari tingkat keterlambatan pegawai, kepatuhan terhadap aturan dan pelaksanaan pekerjaan di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Upaya pimpinan Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo selalu berusaha untuk mampu mengurangi tingkat ketidakdisiplinan pegawai, Kedisiplinan di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku motivasi kerja dan pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik serta motivasi yang tinggi walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak baik akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Fenomena inilah yang menjadi dasar penting dalam melakukan studi tentang kedisiplinan dalam penelitian ini serta akan diuji pengaruhnya terhadap perilaku motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Sutrisno, (2009) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai, (2009) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan. Menurut Mangkunegara (2014) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk mempertegas pedoman-pedoman organisasional. Pegawai yang berdisiplin tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berpengaruh pada prestasi kerja

Hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi, dalam kesimpulan hasil penelitian Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017), Nuraeni Gani (2014) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, namun berbeda dengan hasil penelitian Wardhana dan Choerudin (2014), Kurniawan and Heryanto (2019) bahwa kedisiplinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardhana dan Choerudin (2014), Arifa dan Muhsin (2018), Alhudhori dan Aldino (2017),

Nuraeni Gani (2014), Prambudyawan dan Rosnani (2014), Yudhistianto *et. al* (2017), Namun hasil penelitian oleh Kurniawan and Heryanto (2019) menyatakan Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar untuk perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian serta akan diuji pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

Studi ini mengambil obyek para Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas dengan menghubungkan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka perlu diteliti mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo”.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo?
2. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo?
4. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo?
5. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris signifikansi :

- a. Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap motivasi Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.
- b. Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis adalah :
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan khasanah pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.
 - 2) Hasil dari Penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti yang akan datang pada permasalahan kajian kinerja.
- b. Kegunaan Praktis :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo dan Perangkat Desa se Kecamatan Weru Kabupaten Sukoharjo.

