

# **BAB I**

## **PNDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi yang dibentuk dan bergerak dalam suatu bidang pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tentunya dalam usaha mencapai tujuan tersebut suatu organisasi seringkali mendapatkan permasalahan dalam kelancaran proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Salah satu upaya agar pekerjaan dapat berjalan dengan lancar adalah dengan cara menjalankan setiap aktivitas organisasi dengan berlandaskan pada efisiensi, yaitu perbandingan terbaik antara usaha yang dilakukan dengan hasil yang dicapai. Dengan cara tersebut diharapkan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi dapat dimanfaatkan dan dipergunakan sebaik-baiknya. Efisiensi disini memiliki arti penghematan yaitu dalam penggunaan tenaga, pikiran, waktu, ruang dan benda termasuk uang. Kecamatan Gatak memiliki visi, misi dan tujuan sebagai berikut:

Visi : Bahwa Tiap Rencana Strategis (Renstra) harus berpedoman pada Visi dan Misi kabupaten Sukoharjo agar dalam pencapaian tujuan pembangunan terdapat sinkronisasi.

Misi : 1. Memperkuat Tata Kelola Pemerintah yang Bersih, Efektif, Demokratis dan Transparan.

2. Mewujudkan Kondisi Masyarakat yang tenteram, aman dan dinamis.

Tujuan : 1. SEJAHTERA

Mengandung makna dalam lima tahun ke depan akan terjadi semakin meningkatnya kesejahteraan masyarakat, yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan perkapita penduduk yang berdampak pula pada menurunnya angka kemiskinan, serta peningkatan keterjangkauan pelayanan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar.

2. MAJU

mengandung makna kondisi pembangunan daerah yang dilandasi keinginan bersama untuk mewujudkan masa depan ekonomi, social dan lingkungan fisik yang lebih baik, didukung sumberdaya manusia yang unggul, professional, berperadapan tinggi, berdaya saing, arakhlak mulia serta berwawasan ke depan.

3. BERMARTABAT

Mengandung makna kondisi kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang bertumpu pada nilai-nilai budi pekerti dan budaya yang luhur, mengedepankan etika, moral, maupun norma agama masyarakat;

4. PROFESIONAL

Mengandung makna bahwa penyelenggaraan Pemerintahan yang baik (Partisipatif, Akuntable Transparan dan efisien) dan bersih ( bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo, memiliki wilayah seluas 19,47 Km<sup>2</sup>, terbagi dalam sebanyak 14 Desa antara lain: Desa Blimbing, Desa Jati, Desa Trosemi, Desa Geneng, Desa Krajan, Desa Mayang, Desa Trangsan, Desa Wironanggan, Desa Tempel, Desa Sraten, Desa Sanggung, Desa Kagokan, Desa Luwang, Desa Klaseman.

Kecamatan Gatak merupakan suatu perangkat pemerintah daerah. Dalam melaksanakan kegiatannya didukung oleh sumber daya manusia. Dukungan sumber daya manusia terdiri dari berbagai profesi kegiatan, administrasi serta tenaga pendukung. Kecamatan Gatak sebagai organisasi memiliki visi, misi dan struktur organisasi yang akan mengarahkan jalannya roda organisasi. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai yaitu Kinerja pegawai, dengan kinerja pegawai yang optimal, maka Visi, misi dan tujuan pelayanan dapat dicapai secara maksimal.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja atau output dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor tertentu untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja Pegawai merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan bentuk Kinerja Pegawai tim atau individu yang baik. Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja Pegawai yang produktif dari lingkungan Kecamatan Gatak akan memberikan karisma yang tinggi dan

dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab mempunyai kepercayaan diri mampu menangkap kalimat demi kalimat secara tepat, selalu antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut. Kinerja Pegawai Kecamatan Gatak sangat penting bagi mendukung suksesnya pelayanan masyarakat dan pada akhirnya akan mewujudkan tujuan pelayanan.

Atas dasar fenomena dan landasan teori di atas, maka akan dilakukan kajian secara mendalam terkait dengan kinerja pegawai Kecamatan Gatak dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor paling penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan tujuan organisasi dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya manusia di organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi selain faktor modal dan merupakan penentu arah perkembangan suatu organisasi. Oleh karena itu, SDM harus diberikan motivasi dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pimpinan Kecamatan Gatak harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk memiliki motivasi kerja, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan tanggungjawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan

terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Mangkunegara, 2013).

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki motivasi yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang meupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri. Oleh karena itu, adanya perbedaan karakteristik individu harus diperhatikan dengan maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dkk (2016), Wardani (2017), Bukhori Dan Dewi (2018), Siagian (2018), Mahendra dan Brahmasari (2014), Munawaroh (2018), Siagian (2017), Nuraeni Gani (2014),. Namun, hasil penelitian Rahmayanti dan Afandi (2014), menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmayanti dan Afandi (2014), 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 peneltian serta akan diuji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

Keberhasilan tujuan instansi 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 memberikan dampak pada motivasi kerja dan kinerja pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Demikian pula Kecamatan Gatak, peran pimpinan sangat penting untuk memberikan semangat dan arahan agar semakin terwujudnya motivasi pegawai dan pada gilirannya kinerja pegawai Kecamatan Gatak akan mampu ditingkatkan secara optimal.

Menurut Wahjosumidjo (2013) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha pencapaian tujuan. Ketika kepemimpinan di organisasi mampu menyentuh sisi psikologis pegawai dan mampu menumbuhkan sikap yang positif, maka akan mendorong pegawai lebih loyal demi tujuan organisasi sehingga pegawai terdorong untuk bisa bekerja lebih baik dan tidak hanya terpaku pada job description pegawai.

Pimpinan mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan ketrampilan-ketrampilan untuk memimpin, mampu memberikan arahan dan bimbingan kepada para bawahan agar para pegawai mempunyai Kinerja Pegawai yang tinggi, pemimpin yang mampu *manage* sumber daya manusia sebagai modal yang sangat penting untuk memberikan tenaga dan fikiran serta merupakan sumber untuk menghidupi organisasi. (Soentoro, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra dan Brahmasari (2014), Nuraeni Gani (2014), menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniasih dkk (2018) menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dkk (2016), Wardani (2017), Nuraeni Gani (2014), menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra dan Brahmasari (2014), Rahmayanti dan Afandi (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 Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah pelayanan. Kita dituntut 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 lingkungan pegawai Dikendukcapil. Upaya pimpinan Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo selalu berusaha untuk mampu mengurangi tingkat ketidaksiplinan pegawai, misalnya pegawai yang datang terlambat harus bertanggung jawab atas keterlambatannya agar hal tersebut tidak mengurangi performa pegawai dalam bekerja. Kedisiplinan pegawai Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo memegang peranan yang penting dalam membentuk perilaku motivasi kerja dan kinerja pegawai. Seorang pegawai Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik serta memiliki motivasi kerja yang tinggi walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan Kinerja Pegawai yang menurun. Oleh karena itu, kedisiplinan sangat diperlukan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak pegawai yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya (Mangkunegara, 2013).

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku social (Mangkunegara & Octorend, 2015).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bukhori Dan Dewi (2018), Siagian (2018), Munawaroh (2018), Siagian (2017), Nuraeni Gani (2014), menyatakan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniasiha dkk (2018), Kurniawan and Heryanto (2019), menyatakan Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri dkk (2016), Wardani (2017), Bukhori Dan Dewi (2018), Siagian (2018), Munawaroh (2018), Siagian (2017), Rahmayanti dan Afandi (2014), Nuraeni Gani (2014), menyatakan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra dan Brahmasari (2014), Kurniawan and Heryanto (2019), menyatakan Disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 peneltian serta akan diuji pengaruh kedisiplinan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian ini, memiliki lingkup dalam studi perilaku organisasi. Penelitian ini mengambil obyek para pegawai Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Kecamatan Gatak 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 Gatak Kabupaten Sukoharjo, sehingga dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian serta dilakukan pengujian secara statistik menggunakan model regresi intervening.

Berdasarkan uraian di atas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Gatak”**

## **B. Rumusan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka perlu di rumuskan terlebih dahulu masalah yang ada yaitu:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Gatak?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Gatak?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak?
- d. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak?
- e. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak?

## **2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah ini disusun agar penelitian ini tidak meluas dan jelas batasannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini difokuskan pada pegawai pada Kecamatan Gatak.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Gatak .

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Gatak.
- b. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kecamatan Gatak.

- c. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak.
- d. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak.
- e. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Gatak.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis.

Mengembangkan khasanah kajian tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, secara khusus pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada para pimpinan institusi khususnya Kecamatan Gatak Kabupaten Sukoharjo dalam rangka mengembangkan Kinerja Pegawai.