

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu bisnis dalam organisasi membutuhkan berbagai potensi Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) . Sumber daya manusia salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan yang dicapai. Oleh karena itu setiap organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tapi faktor manusia juga merupakan faktor yang terpenting. Manusia merupakan sumber daya penggerak dalam tujuan suatu perusahaan atau organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia yang disebut sebagai pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar organisasi mencapai visi dan misi dengan baik.

Untuk pencapaian tujuan perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya [1]. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi [2]. Melihat pentingnya kinerja pegawai terhadap suatu tujuan dan keberlangsungan suatu organisasi, maka suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini penulis hanya akan meneliti dan membahas 3(tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor pertama adalah motivasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang diinginkan [2]. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia

menuju pada pencapaian tujuan [3]. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk mengerjakan suatu pengerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Faktor kedua yaitu disiplin kerja, dimana disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Disiplin adalah sikap kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi [3]. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin.

Faktor ketiga yaitu gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat [4]. Tanggung jawab pemimpin adalah membuat kreasi visi dan budaya organisasi, sehingga para pegawai mampu meraih sukses melalui upaya mereka sendiri bukan karena upaya pihak atasan semata. Tugas kepemimpinan antara lain memberi arah, menyelaraskan wawasan dan inspirasi kepada pengikut, mendorong perubahan kearah visi yang ingin dicapai. Pemimpin menciptakan kekuatan nilai yang yang bisa mempengaruhi perilaku kreatif, inisiatif dan gagasan yang berkembang untuk menghasilkan kreativitas para individu.

Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan merupakan instansi pemerintah yang mencakup bagian pelayanan masyarakat. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis yaitu pada Bandar Pasir Mandoge motivasi yang diterima oleh pegawai terbilang minim, dan tidak adanya penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh atasan seperti memberikan memberikan uang transport kepada pegawai jika sedang melakukan kegiatan diluar kantor. Tidak adanya hal yang dilakukan untuk menunjang kebersamaan dan kekompakan antar seluruh pegawai dan atasan, dan fasilitas yang tidak lengkap, tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang

tersedia dan sistem pendukung yang terbatas seperti tidak semua pegawai diberikan fasilitas seperti komputer dan masih ada pegawai yang menggunakan mesin ketik untuk melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan pegawai kurang konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, mengenai disiplin kerja yang terjadi di Kantor Camat mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan yaitu lima hari kerja pukul 07.45 wib – 16.wib, selain itu mengenai disiplin kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan dan pulang kantor sebelum jam kerja berakhir, beberapa pegawai masih ada yang menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, misalkan pada saat setelah sholat Zhuhur dan makan siang, ada beberapa pegawai yang pergi dalam waktu berjam-jam dengan alasan masih jam makan siang atau urusan pribadi lain dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Banyak pegawai tidak memanfaatkan jam kerja dengan baik sehingga hasil kerja pegawai tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam waktu lebih dari satu hari, hal ini pegawai sering lakukan pada saat atasan sedang tidak ada di lingkungan Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge. Selain motivasi dan disiplin kerja di Kantor Camat terdapat juga masalah gaya kepemimpinan yaitu Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan tersebut menerapkan gaya kepemimpinan yang Situasional. Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada. Penggunaan situasi untuk menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar organisasi berjalan dengan baik, perubahan situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan yang ada bagi organisasi dan bawahan. Hal itu dapat dilihat ketika didalam rapat pemimpin mendengarkan saran dan masukan dari bawahan dalam mengambil keputusan. Selain itu ketika bawahan melakukan kesalahan pemimpin sering menegur bawahan dan dalam bekerja pemimpin sering melakukan pengawasan ditempat kerja sehingga menyebabkan pegawai bawahannya menjadi merasa tertekan dan tidak merasa leluasa dalam melakukan pekerjaannya di kantor tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan”**

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan ?
- c. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan ?
- d. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.

## 1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian yang akan dibahas adalah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan dengan:

### a. Variabel Bebas

- $X_1$  : Motivasi  
 $X_2$  : Disiplin Kerja  
 $X_3$  : Gaya Kepemimpinan

### b. Variabel Terikat

:Y : Kinerja pegawai

### c. Objek Penelitian

: Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan

### e. Periode Peneliti Tahun 2019

#### 1.4 Tujuan

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis dengan tujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- d. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

##### a. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dan menambah wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

##### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi tambahan bagi camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan berhubungan dengan motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai.

#### 1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten gunung kidul [5].

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- a. Variabel Peneliti : Variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu adalah motivasi, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan. Alasan penulis menambahkan variabel disiplin kerja adalah jika dihubungkan dengan kinerja pegawai maka disiplin kerja juga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penyumbang utama kinerja. Disiplin Kerja sangat penting untuk pertumbuhan di dalam instansi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan [3]. Selain itu, penulis juga menambahkan variable gaya kepemimpinan karena dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan [6].
- b. Objek Penelitian : objek penelitian yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah kantor sekretariat daerah kabupaten gunungkidul, sedangkan objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah Kantor Kantor Camat Bandar Pasir Mandoge Kabupaten Asahan.
- c. Waktu Penelitian : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan dilakukan pada tahun 2019.