

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia sangat penting dalam lembaga instansi pemerintah atau sebuah organisasi yang bersifat mutlak serta berkelanjutan. Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Organisasi atau sebuah lembaga membutuhkan tenaga manusia sebagai sumber daya manusia yang dimana merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas serta menjadikan tempat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peranan pegawai dalam organisasi tidak bisa disepelekan terutama untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan yang dapat dicapai merupakan hasil yang sudah diperbuat oleh para pegawai tersebut. Oleh karena itu, pegawai merupakan sumber daya manusia yang tidak lepas dari sebuah organisasi.

Dalam organisasi harus bisa untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang sudah dikelolanya. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikondisikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama. Robbins-Judge (2012). Pegawai merupakan faktor yang menjadikan tercapainya tujuan bagi organisasi, karena pegawai

mempunyai peran yang dimana bisa jadi perencana, pemikir sekaligus pengendali aktivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang lebih baik. Kualitas kinerja atau efisiensi waktu kerja akan berkurang apabila masih terdapat pegawai yang masih melakukan tindakan keluar masuk pada jam kerja, absen dalam pelaksanaan rapat, cuti bahkan sakit. Hal ini yang akan membuat kinerja sebuah organisasi menjadi kurang produktif. Pegawai dimana memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka akan berpengaruh juga terhadap kualitas kerjanya. Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai serta juga dapat sebagai wadah untuk mengembangkan potensi kinerja pada pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Lemahnya tingkat kinerja pegawai adalah permasalahan yang terjadi di suatu organisasi yang harus dibenahi. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang memberikan dampak buruk bagi kualitas kinerja di organisasi.

Menurut Simamora (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian nilai pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal tersebut sudah disepakati bersama (Rivai,). Jadi dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang didapatkan

oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan serta diberikan kepada seorang pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pada organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi adalah gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi. Menurut Amirrullah (2015), kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan sangat diperlukan guna memberikan semangat kerja kepada para pegawai sehingga kinerja pegawai lebih efisien.

Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi yang dimana apabila kepemimpinan tidak bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal maka kemajuan organisasi akan bergerak lamban sebaliknya jika kepemimpinan dirasa baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti memberikan bonus kepada pegawai sehingga pegawai tersebut merasa lebih semangat dalam bekerja serta organisasi tersebut bisa menghadapi persaingan dan mencapai tujuan yang telah disepakati. Gaya kepemimpinan jika tidak dibareingi dengan motivasi pemimpin maka akan dirasa tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja para pegawai.

Motivasi adalah sebuah proses yang ditunjukkan oleh individu akan intensitas, arah, dan kegigihan untuk meraih tujuan apapun. Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Inti dari definisi motivasi kerja yang telah dikemukakan diatas bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja (Kiki Cahaya, 2015). Motivasi juga berpengaruh akan semangat kerja dan kualitas kinerja para pegawai, karena dengan adanya motivasi kinerja pegawai secara tidak langsung akan mengalami perubahan yang dimana usaha para pegawai bisa lebih berkualitas dan menjadikan kepuasan tersendiri bagi organisasi atau suatu perusahaan serta dapat menunjukkan minat setiap pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Selain faktor motivasi kerja kinerja seorang pegawai juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Indah puji hartatik ,2014). Disiplin kerja juga merupakan faktor penentu yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja seorang pegawai, karena dari kedisiplinan seorang pegawai bisa dikatakan sangat bertanggung jawab atas apa yang telah dibebankan oleh pegawai, sebagaimana tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Disiplin juga bisa menjadikan suatu organisasi lebih efektif dalam mengatur dan memelihara kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang merupakan lembaga instansi pemerintah yang bertugas memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan masyarakat Kabupaten Magelang, maka dinas kesehatan diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara NO 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pelayanan public yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara layanan public sebagai pemenuhan upaya kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas kesehatan adalah lembaga pemerinta dalam segi bidang pelayanan kesehatan masyarakat khususnya di wilayah Magelang, yang dimana pelayanan tergantung dari kinerja pegawai dari Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang terutama dalam segi pengawasan dan pembinaan terhadap pelayanan dan kebutuhan kesehatan. Salah satu cara untuk menambah kulitaas kinerja terkait dengan tingkat kedisiplinan yang masih kurang efektif dimana terdapat pegawai yang datang terlambat pada saat rapat atau maasuk kerja, keluar masuk pada saat jam kerja, mengobrol pada saat masih jam kerja, dan pulang lebih awal. Hal ini juga terjadi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang yang dimana daapat dilihat dari tingkat absensi selama Juli-September 2019, sekitar 61 kali pegawai tidak masuk dikarenakan alasan sakit, 55 kali pegawai izin dan 46 kali pegawai mengambil cuti hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketidakdisiplin kerja masih relatif tinggi khususnya dengan alasan sakit

Agar tercapainya tujuan, organisasi juga harus memperhatikan pegawai yang dapat memberikan motivasi kerja sehingga memberikan efek dimana pegawai lebih giat dalam bekerja serta terciptanya kualitas kinerja yang lebih baik lagi, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi bagi organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan faktor yang bisa menambah kedisiplinan kerja pegawai melalui motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang bisa menambah semangat kerja pegawai sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang harus meningkatkan kualitas kinerja seperti skill, pengetahuan, serta keterampilan, melalui kedisiplinan. Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang masih kurang efektif terkait dengan disiplin kerja pegawai. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat dari *research gap* sebagai berikut:

Tabel 1.1

Research Gap

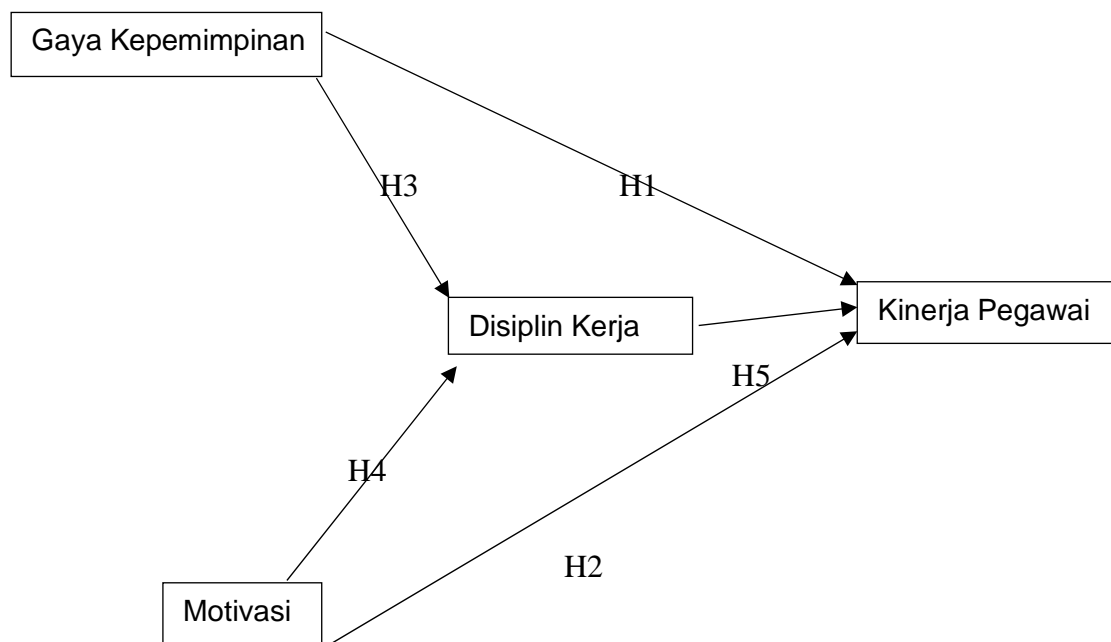
Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Kesenjangan Penelitian
Herry Suherman (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Raya Jakarta	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan. Secara siltultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Yhonanda Harsono. S. Si., M. M (2017)	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja karyawan LP3I Karang tegang, Ciledug	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja bersama-sama

<p>Yuni Yulia Putri (2017)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Gerindo Prakasa Surabaya)</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Gaya Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan disiplin akan tetapi Gaya Kepemimpinnan Tranformasional tidak signifikan terhadap kinerja.</p>
<p>Santik Ayu Setiyawati (2019)</p>	<p>Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Derajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera)</p>	<p>Pengaruh antara Lingkungan , Kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja tidak</p>

		berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Maka hal tersebut meunjukkan bahwa penelitian tersebut perlu dikaji lebih lanjut.

Untuk mendapatkan hasil terkait dengan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin kerja dan kinerja maka peneliti membuat keraangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1.1

Kerangka piki

Berdasarkan uraian di atas pada Gambar 1.1, maka dengan demikian penulis mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap positif terhadap disiplin kerja.
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening
7. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat penelitian dijabarkan manfaat praktis dan teoritis, berikut uraiannya.

Untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari, sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

a. Bagi perusahaan

Sebagai informasi dan masukan bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang dalam meningkatkan kinerja serta dapat menentukan kebijakann secara tepat.

b. Bagi pihak lain

Sebagai bahan peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti agar lebihh baik dan lebih banyak wawasan yang diperoleh.

2. Manfaat Akademisi

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi yang melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi instansi terkaitan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dn mengambil kebijakan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar beakang diatas serta mengingat permasalahan yang berkaitan dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti mengambil subjek pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
2. Menganalisis variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel independen

1.6 Kerangka Penulis Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan skripsi ini, maka peneliti akan memaparkan secara sistematis ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjabarkan tentang penjelasan dan uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini yaitu terdiri dari landasan teori, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bagian yang menjabarkan tentang metode penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini menjabarkan tentang hasil analisis data penelitian berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah di buat berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini menjabarkan tentang kesimpulan penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.