

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi. Dalam organisasi individu sebagai makhluk individu dan sosial sering mengalami konflik, baik dari dalam diri, lingkungan dan pekerjaannya. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Kinerja pegawai dianggap sebagai indikator keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja pegawai menunjukkan sebuah keberhasilan dari pekerjaan yang diselesaikan pegawai melalui proses evaluasi selama periode tertentu dalam organisasi. Kinerja ini menunjukkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2016:63). Kinerja pegawai yang positif dapat tercapai, jika organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan. Faktor tersebut merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ardiyani (2017), Lubis (2016) dan Purwati (2018) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi para bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dampak dari perilaku pemimpin terhadap para bawahannya tersebut dapat bersifat positif sehingga dampak positif yang ditimbulkan oleh pemimpin akan mampu meningkatkan kinerja para anggotanya (Zarvedi, 2017). Berbeda dengan penelitian Utari (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Haryanto (2017) juga membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan kinerja tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan tetapi lebih melihat variabel lain seperti motivasi dan kedisiplinan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pegawai. Motivasi merupakan daya dorong yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Daya dorong ini timbul secara internal dan eksternal. Ketika organisasi sedang membangkitkan motivasi pegawai berarti organisasi sedang melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi kebutuhan pegawai sehingga pegawai juga akan melakukan sesuatu untuk memberikan apa yang menjadi tujuan perusahaan, dimana hal ini berarti terdapat hubungan timbal balik yang positif antara apa yang menjadi kebutuhankaryawan dengan apa yang menjadi tujuan organisasi (Hasibuan, 2014:54). Motivasi memberikan daya dorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Sandhria (2017) dan Anggraeni (2018) dalam

penelitiannya mendapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Penelitian lain mendapatkan hasil berbeda, yaitu Theodora (2015) yang mendapatkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Demikian juga penelitian Siregar (2015) dalam kesimpulan hasil menunjukkan motivasi tidak mempengaruhi kinerja secara signifikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Indriyani (2016) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Arifin (2018) juga mendapatkan kesimpulan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja secara positif signifikan. Kedisiplinan kerja sebagai faktor penting dalam membentuk sikap positif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur serta menunjukkan etos kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja juga menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Peningkatan disiplin kerja pegawai, menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik. Abidin (2015) juga mendapatkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Namun dalam penelitian lain oleh Rakasiwi (2014) didapatkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini sebagaimana penelitian Nugrahaningsih (2017) dan Susanto (2019) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang baik. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, motivasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Berbeda dengan penelitian Kristine (2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan Abidin (2015) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas dan tidak puas dalam bekerja. Dalam hal ini kepuasan menjadi mediasi terhadap kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja seorang pegawai. Saputra (2018) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja. Monica (2015) dalam kesimpulan penelitiannya mendapatkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Suprpta (2015) dalam penelitiannya membuktikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lubis (2016) juga membuktikan dalam penelitiannya yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Auliani (2017) juga mendapatkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kepemimpinan dan disiplin kerja. Namun dalam penelitian lain

yang dilakukan oleh Baihaqi (2015) mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel moderating kinerja. Penelitian Yulianto (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang sebagai unit pelayanan pemerintah mempunyai peran dan tugas untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, maka kinerja pegawai harus secara prima untuk meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Pengamatan dari segi disiplin masih ditemukan pegawai yang kurang disiplin, yaitu adanya pegawai hadir lewat dari waktu misalnya jam masuk kantor adalah 07.30 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.30 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi sebagian pegawai masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB, apel pagi juga tidak diikuti disiplin. Hasil rekap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2019

Perilaku	Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja	
	2018	2019
Pelayanan	82	83
Integritas	78	79
Motivasi	85	84
Komitmen	82	83
Disiplin	81	81
Kerjasama	79	80
Kepemimpinan	83	82
Kepuasan Kerja	75	78

Sumber : Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang Tahun 2019

Tabel tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja didapatkan aspek orientasi pelayanan 83%, integritas 79%, motivasi 84%, komitmen 83%, disiplin 81%, kerjasama 80% dan kepemimpinan 82%. Kinerja ini menunjukkan bahwa nilai masih dibawah standar (>90%). Berdasarkan evaluasi kepuasan kerja didapatkan data tahun 2018 kepuasan kerja mencapai 75%. Hasil observasi tentang kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari sikap dan tindakan tingkat absensi pegawai yang belum mencapai target, sebagian pegawai telat membuat laporan kerja dan terlihat sebagian pegawai kurang giat dalam merespon pekerjaan. Selain itu ditemukan juga pegawai yang kurang aktif dan tidak segera melakukan perintah pimpinan.

Berdasarkan *research gap* yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu juga karena adanya fenomena *gap* yaitu hasil evaluasi tentang penurunan absensi/kehadiran dari pegawai yang mengindikasikan adanya masalah kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang).

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai menunjukkan prestasi kerja yang dicapai dari jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Kinerja ini ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, tepat waktu dan kemandirian dalam bekerja. Kinerja ini didukung dengan beberapa faktor penting seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?

6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.

6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Membuktikan secara empiris tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kabupaten Rembang dalam upaya memperbaiki kerja dengan cara mengevaluasi perilaku kepemimpinan, kedisiplinan pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja.