

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena sebagai motor penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi diawali dari mengelola sumber daya manusia, khususnya upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Kinerja maksimal dari pegawai menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja sama secara optimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika menurut Prawirosentono (1999) dalam Lijan Poltak Sinambela,dkk (2016:481). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta menurut Stolovitch dan Keeps (1992) dalam Lijan Poltak Sinambela,dkk (2016:481).

Kinerja pegawai yang baik menentukan keberhasilan suatu instansi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Kantor Kecamatan, masih banyak pegawai Kantor Kecamatan Pemali tidak menyelesaikan tugas pada waktunya. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu malah tidak tepat waktu. Selain itu, pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang diemban kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kantor Kecamatan, pada saat jam kerja sebagian pegawai Kantor Kecamatan memainkan hp dan membicarakan hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sering dilakukan oleh pegawai tersebut dan merupakan suatu kebiasaan bagi mereka. Dan tidak ada tindakan/teguran dari atasan untuk memberi efek jera bagi pegawai dalam melakukan kesalahan.

Kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka pada tahun 2016**

No	Program dan Kegiatan Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	65,32%
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	73,72%
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	69,82%
4	Peningkatan Sumber Daya Aparatur	100%	77,43%
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	79,99%
6	Peningkatan dan Pengembangan Potensi Pembangunan Daerah	100%	71,87%
7	Program Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Insani	100%	70,97%
8	Program Kerja Sama Pembangunan	100%	76,77%
9	Program Perencanaan pembangunan Daerah	100%	68,22%
10	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	100%	79,35%
11	Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan	100%	75,60%
12	Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa	100%	72,88%

Sumber: Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka, dikembangkan peneliti, 2016

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja masih perlu dilakukan peningkatan agar kinerja yang dicapai dapat lebih baik, realisasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, dimana realisasi kerjanya berkisar 60% sampai 70% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka dianggap belum maksimal dan perlu dilakukannya peningkatan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil dari pra-survey yang dilakukan di Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka didapatkan data sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Data Pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka :**

Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir						Jumlah
	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	
<b>Laki – laki</b>	1	-	9	-	6	-	16
<b>Perempuan</b>	-	-	10	1	9	1	21
<b>Jumlah</b>	1	-	19	1	15	1	37

Sumber: Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka, dikembangkan peneliti,2016

Berdasarkan tabel diatas jumlah pegawai Kantor Kecamatan Pemali terdiri 37 orang dimana 16 pegawai laki-laki dengan tingkat pendidikan yang berbeda yaitu SD 1 orang, SMA 9 orang, S1 6 orang. Sedangkan untuk pegawai perempuan terdiri 21 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda yaitu SMA 10 orang, D3 1 orang, S1 1 orang, S2 1 orang.

Kemudian turunya kinerja pegawai juga disebabkan budaya kerja pegawai. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal menurut Pabundu (2008: 4) dalam Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu (2013:4). Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat menurut Ndraha (2003:80) dalam Aisyatur Rahmah dan Meylia Elizabeth Ranu (2013:4).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala camat Pemali, masih banyak pegawai Kecamatan Pemali kurang senang menerima tanggung jawab kerja yang

diberikan atasan. Selain itu pegawai kantor camat kurang menghargai tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja, dan sebagian pegawai dalam bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan standar minimal yang menjadi budayanya.

Selain faktor budaya kerja, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan menurut Lijan Poltak Sinambela(2016:335). Disiplin merupakan seperangkat aturan wajib yang harus ditaati oleh semua pegawai. Disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Berdasarkan hasil wawancara terhadap atasan camat pemali, pegawai tiba dikantor usai makan siang melebihi waktu jam istirahat yang telah ditetapkan. Seharusnya seluruh pegawai didalam suatu instansi haruslah mematuhi apa yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kemudian pegawai tidak mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan. Masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran misalnya datang dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Berikut ini adalah data absensi Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka bulan mei – agustus 2016 :

**Tabel 1.3 Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka Bulan Januari – Desember 2016**

Bulan	Cuti	Izin	Alpa	Sakit	Dinas Luar	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	2	3	3	2	1	11
Februari	-	2	1	-	4	7
April	5	2	-	3	-	10
Mei	2	-	4	3	3	12
Juni	-	3	2	4	-	9
Juli	3	-	3	3	5	14
Agustus	-	1	5	-	2	8
September	4	2	4	-	3	13
Oktober	2	2	-	4	-	8
November	2	4	2	-	2	10
Desember	2	2	5	3	2	14
Jumlah ketidakhadiran	22	21	29	21	22	116

Sumber: Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka, dikembangkan peneliti,2016

Dari tabel diatas, absensi pegawai dari bulan Januari – Desember 2016 dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka kurang disiplin.

Disamping itu motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam sendiri maupun dari luar. Menurut Edwin B. Flippo dalam Indah Puji Hartatik (2014:161) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Pemali, sebagian pegawai kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan seperti: meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan bersantai pada saat jam kerja. Kemudian wawancara dilanjutkan beberapa pegawai Kantor Kecamatan, instansi kurang memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai seperti memberi pujian/hadiah atas kinerja yang baik. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal.

Kepemimpinan menjadi peran penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi berada ditangan seorang pemimpin. Menurut Sulistyani (2008:10) dalam jurnal Heri Susanto dan Nuraini Aisyah Kepemimpinan diadopsi dari bahasa inggris yaitu leadership yang berasal dari akar kata *to lead* yang berarti memimpin. Dari pengertian ini jelaslah bahwa pemimpin adalah seseorang yang memimpin orang lain dengan cara memberi petunjuk, atau dengan dimaknai secara lebih formal, bahwa dalam menjalankan kepemimpinan seseorang tersebut memberikan perintah-perintah. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari peran seorang pemimpin yang menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen pemerintahan dan manajemen organisasi. Kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pemali dipimpin oleh seorang Camat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dari beberapa pegawai , pimpinan di Kantor Kecamatan kurang tegas dalam menghukum pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku didalamnya. Dan sebagian pegawai bersantai pada saat jam kerja, tidak ada teguran yang membuat efek jera bagi pegawai tersebut. Selain itu, pimpinan kantor kecamatan jarang berada dikantor sehingga kurang memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan komunikasi yang baik bagi bawahannya. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi tidak akan lepas dari peran seorang pemimpin yang menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen pemerintahan dan manajemen organisasi. Dalam sebuah organisasi seringkali peran pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Berikut tabel hasil dari pra-survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 10 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka .

**Tabel 1.4 Hasil Survei Awal terhadap 10 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka**

No	Pertanyaan	Jawaban	Peresentase (%)
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1	Apakah pegawai kantor kecamatan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu ?	Setuju : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 5	Setuju : 30% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 50%
2	Apakah pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan?	Setuju : 3 Ragu-ragu : 1 Tidak setuju : 6	Setuju : 30% Ragu-ragu : 10% Tidak setuju : 60%
<b>Budaya Kerja</b>			
3	Apakah pegawai kantor kecamatan senang menerima tanggung jawab kerja yang diberikan atasan ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 3 Tidak setuju : 5	Setuju : 20% Ragu-ragu : 30% Tidak setuju : 50%
4	Apakah pegawai kantor kecamatan saling menghargai tugas dan tanggung jawab orang	Setuju : 1 Ragu-ragu : 3 Tidak setuju : 6	Setuju : 10% Ragu-ragu : 30% Tidak setuju : 60%



lain sesama mitra kerja ?					
<b>Disiplin Kerja</b>					
5	Apakah pegawai kantor kecamatan selalu tiba dikantor tepat waktu setelah jam istirahat usai ?	Setuju : 3 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 5	Setuju : 30% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 50%		
6	Apakah pegawai kantor kecamatan selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 6	Setuju : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 60%		
<b>Motivasi Kerja</b>					
7	Apakah instansi memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 3 Tidak setuju : 5	Setuju : 20% Ragu-ragu : 30% Tidak setuju : 50%		
8	Apakah pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 6	Setuju : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 60%		
<b>Kepemimpinan</b>					
9	Apakah pimpinan kantor camat memiliki ketegasan dalam menghukum bawahan ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 2 Tidak setuju : 6	Setuju : 20% Ragu-ragu : 20% Tidak setuju : 60%		
10	Apakah pimpinan kantor camat memberikan petunjuk, pedoman dan nasihat dengan komunikasi yang baik kepada bawahan ?	Setuju : 2 Ragu-ragu : 3 Tidak setuju : 5	Setuju : 20% Ragu-ragu : 30% Tidak setuju : 50%		

Sumber : data diolah penulis (2017)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas yang merupakan hasil dari survei awal yang dilakukan penulis terhadap 10 responden yang merupakan pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka dimana pada pertanyaan pertama responden menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang. Pertanyaan kedua responden menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 1 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan ketiga responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang. Pertanyaan keempat responden menjawab setuju sebanyak 1 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan kelima responden menjawab setuju sebanyak 3 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang. Pertanyaan keenam responden

menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan ketujuh responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang. Pertanyaan kedelapan responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan kesembilan responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 2 orang, tidak setuju sebanyak 6 orang. Pertanyaan kesepuluh responden menjawab setuju sebanyak 2 orang, ragu-ragu sebanyak 3 orang, tidak setuju sebanyak 5 orang.

Hasil survei awal yang dilakukan dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai masih kurang. Hal ini diduga disebabkan karena budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan. Untuk itu peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti bermaksud ingin meneliti seberapa besar : **“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pemali Kabupaten Bangka ”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka ?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka ?
6. Apakah budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka?

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam permasalahan yang telah diuraikan , ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar lebih fokus pada sasaran. Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada “budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan ” sebagai variabel bebas dalam penelitian yang dilambangkan

dengan X dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat yang dilambangkan dengan variabel Y.

Tempat dilakukannya penelitian yakni Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka induk, Bangka Belitung, Indonesia.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Memberi gambaran mengenai budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka
2. Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka
3. Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka
4. Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka
5. Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka
6. Mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian yakni :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi manfaat dan dapat memperkaya konsep atau teori untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah, budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan.

### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis ditujukan kepada instansi yang bersangkutan yaitu Kantor Camat Pemali Kabupaten Bangka supaya dijadikan bahan masukan bagi Kantor Camat Pemali Kabupaten Bangka mengenai pengaruh budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

### **3. Manfaat Kebijakan**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi yang berguna untuk penelitian yang relevan dan lebih sempurna.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian mengenai “pengaruh budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kinerja

pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka”, selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membuat landasan teori mengenai berbagai macam teori yang berkaitan tentang budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja, disiplin, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum Kantor Kecamatan Pemali Kabupaten Bangka dan memberikan penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh peneliti.

## **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saranyang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

