

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi senantiasa berupaya dalam meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia terpenting bagi organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas mereka pada organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu ditingkatkan dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai disamping memotivasi dan mengarahkan dengan kepemimpinan pada setiap individu yang bekerja di organisasi.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan melakukan tindakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan organisasi. Mathis dan Jackson (2008) mendefinisikan, bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi. Tujuan bertindak disiplin untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan kebijakan dan aturan organisasi. Pengetahuan tentang tindakan disiplin dapat mencegah terjadinya pelanggaran atas peraturan organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib, semangat kerja, moral kerja yang baik, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja yaitu kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Robbins, 2006). Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Motivasi adalah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya aturan disiplin kerja dalam suatu organisasi maka pegawai termotivasi untuk menghindari sanksi atau hukuman dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya (Tohardi, 2002).

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain, Ardana dkk. (2012). Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (sanksi/hukuman), ada tidaknya pengawasan pemimpin serta ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Dipertegas lagi oleh Hasibuan (2010:195) bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah teladan seorang pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan kedisiplinan pegawai, tindakan seorang pemimpin yang menerapkan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula, serta tindakan yang melekat dari pimpinan dalam

mewujudkan kedisiplinan. Dari beberapa faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi disiplin kerja dari pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Noorjanah (2010:67) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Penelitian ini mengambil obyek pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang dengan menggunakan responden yaitu pegawai yang masih aktif bekerja di instansi tersebut yang dimaksudkan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) adalah suatu instansi atau badan yang diberikan kewenangan oleh Walikota dalam melakukan pelayanan yang terkait dengan masalah perijinan dalam bentuk pelayanan satu pintu. Lembaga ini merupakan ujung tombak Pelayanan Perijinan, dimana Pemohon tidak perlu mendatangi berbagai instansi untuk mendapatkan ijin. Pemohon cukup datang ke kantor BPPT untuk mengajukan permohonan berbagai Ijin Usaha atau Investasi yang dibutuhkan dan di *One Stop Service* (OSS) pula ijin yang dikeluarkan pemerintah daerah akan diterima pemohon.

Alasan pemilihan obyek penelitian disebabkan karena adanya fenomena yang terjadi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang yaitu masih rendahnya disiplin kerja pegawai. Fenomena ini dapat dibuktikan dengan melihat masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang merupakan kewajiban bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Semarang. Untuk mengetahui fenomena tersebut pada tahun 2015 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Daftar Hadir Apel Pagi
Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata Hadir	Rata-rata Tidak Apel	Prosentase
Januari 2015	59	22	37	37.3%
Februari 2015	59	26	33	44.1%
Maret 2015	59	29	30	49.2%
April 2015	59	28	31	47.5%
Mei 2015	59	20	39	33.9%
Juni 2015	59	26	33	44.1%

Sumber : Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang, 2015

Tabel 1.1 di atas menunjukkan masih banyaknya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi yang merupakan kewajiban bagi para pegawai, sehingga mengindikasikan rendahnya disiplin kerja pegawai dan tentunya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Selain fenomena bisnis diatas terdapat fenomena adanya beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu yang berbeda (*research gap*), yang ditunjukkan dari hasil penelitian yang dilakukan Aries susanty dkk (2012), Achmad Rasyidi dkk (2013), J Ginting (2010), Danar Aulia Tama Fazri (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Khiki Utari (2015), Jenifry Sofya (2014) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil *research gap* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2
Research Gap

Keterkaitan antar Variabel	Hasil Penelitian
Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja	-Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja ditemukan oleh Umy Yoesana (2013); I wayan Siwantara (2009); dan Aries susanty dkk (2012)
Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja	-Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ditemukan oleh Aries susanty dkk (2012), Achmad Rasyidi dkk (2013), J Ginting (2010), Danar Aulia Tama Fazri (2014) -Tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ditemukan oleh Khiki Utari (2015), Jenifry Sofya (2014)
Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	-Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditemukan oleh I wayan Siwantara (2009) -Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai ditemukan oleh Aries susanty dkk (2012)

Sumber : Beberapa penelitian terdahulu

Dari fenomena bisnis dan fenomen research gap diatas penelitian ini termotivasi untuk mengambil obyek penelitian di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang. Melihat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam keberhasilan suatu organisasi berdasar fenomena yang terjadi di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang serta merujuk dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang).

1.2 Perumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena adanya masalah yaitu rendahnya disiplin kerja pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang sehingga berpengaruh pada rendahnya kinerja pegawai, maka permasalahan penelitian yang muncul yaitu bagaimana agar kinerja pegawai dapat tercapai ?

Dari permasalahan tersebut dapat dirinci dalam beberapa pertanyaan penelitian yang membutuhkan adanya jawaban yang terbangun dalam kerangka kerja konseptual untuk permasalahan dalam penelitian ini, pertanyaan penelitian tersebut adalah :

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?
- 4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?
- 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?
- 6) Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?

7) Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 6) Untuk menganalisis apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.
- 7) Untuk menganalisis apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi dalam upaya mencapai peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang baik dan profesional.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam praktek, khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai di Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Semarang

3. Bagi Pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai.