

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Pegawai Negeri Sipil, dan untuk mengetahui kekurangan kekurangan dan kelebihan kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Menpan-RB, awal tahun 2016 mengatakan bahwa kinerja PNS mengalami penurunan dalam kinerja mengurus perizinan, dimana banyak laporan yang menyatakan bahwa dalam perizinan masih cenderung lambat dalam proses pengurusan (Fokusjabar, 01 Januari 2016). Selain itu menurut Asisten Umum Setda Kabupaten Bandung Barat, pada beberapa daerah kinerja PNS di lingkungan Pemkab Bandung Barat, Jawa Barat menurun saat bulan puasa hal itu bisa terlihat saat pelaksanaan apel pagi dimana hanya sekitar 30 persennya saja yang hadir. Alasan berpuasa yang digunakan untuk menutupi ketidak hadiran padahal seharusnya PNS lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja dengan niatan ibadah. (Media Nusantara, 16 Juni 2016). Berdasarkan indeks membangun aparatur negara, Indonesia memiliki nilai 46, dari skala 0 sampai 100. Posisi itu di bawah Singapura, Malaysia, Filipina, dan Vietnam. Menpan-RB Sofian menuturkan rendahnya mutu ASN menjadi perhatian khusus karena memengaruhi kinerja dan pelayanan kepada publik. Dan

disebutkan juga bahwa hal tersebut terjadi karna PNS dalam bekerja belum sesuai standart, terutama dalam hal cuti yang sering melebihi batas. Bupati Jalan Dorak Selatpanjang H.Edy menemukan banyak kinerja PNS yan dianggap lambat. Oleh sebab itu Bupati H.Edy mengingatkan kepada seluruh PNS untuk bekerja bukan semata-mata karena uang tapi harus berorientasi pada pelayanan publik. Beliau tidak ingin para PNS dalam menjalankan pekerjaan semakin hari semakin memprihatinkan. Akibatnya, pelayanan terhadap masyarakat sebagai salah satu tugas pokoknya tak berfungsi dengan baik (RiauGreen.Com : 24 Agustus 2015)

Apakah kinerja buruk PNS yang banyak terjadi di beberapa tempat juga terjadi pada kinerja PNS di kecamatan grobogan? Untuk mengetahui hal tersebut maka akan dilakukan penelitian terlebih dahulu.

Kepemimpinan konsiderasimenurut Thoha (2001) adalah perilaku dari seorang pemimpin dengan sikap saling percaya, menghargai, rasa setiakawan, pemberian penghargaan atas dukungan bawahan serta komunikasi yang efektif dengan bawahan. Menurut Slamet (2007:216) dalam Raymundus I Wayan Ray, disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Dengan indikator-indikatornya menurut Rivai (2006:444) adalah sebagai berikut : konsekuen konsisten, taat aturan dan bertanggung jawab. Orientasi Kerja menurut Ingham the concept formed the basis for the harmonious view of industrial relations in the small firm as orientation to

work was said to cause individual *self-selection to the small firm sector*. Yang kurang lebih memiliki arti: sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah organisasi. Mangkunegara (2000: 103) mengatakan “motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Wibowo (2007) dalam nurwati, kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan pengelolaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan organisasi serta hasil kerja yang dicapai oleh orang sehubungan dengan posisinya dalam organisasi. Faktor penentu kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seseorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal disposisional dan yang bersifat eksternal atau situasional yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang.

Penelitian Siska Anggraeni Firdausterdapat pengaruh antara Kepemimpinan konsiderasiterhadap motivasi berprestasi. Penelitian Yoti Gama Hita menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi . Penelitian Agus Dwi atmoko (2012) menunjukkan terdapat hubungan yg signifikan antara orientasi kerja terhadap motivasi berprestasi. Ritawati (2013) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan konsiderasiterhadap kinerja. Akan tetapipenelitian Siska

Anggraeni Firdaus menunjukkan Tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan konsiderasiterhadap Kinerja. Penelitian Raymundus I Wayan Ray (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS begitu juga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi penelitian Utari (2015) menunjukkan disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Wiwik Sudarmayanti (2015) menunjukkan bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat Loa Kulu kabupaten Kutai Kartanegara. Selanjutnya penelitian Hindria Hestisani menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja, akan tetapi penelitian guritno dan waridin (2005) menyatakan motivasi berprestasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya kedisiplinan PNS yang kurang dalam bekerja juga orientasi kerja dalam lingkup pekerjaan dikantor kecamatan yang terlanjur buruk dan menjadi kebiasaan turun temurun juga kurang adanya pengawasan dari pimpinan yang bisa mengakibatkan kinerja menjadi tidak sesuai aturan yang ada, dan ini jelas bertentangan dengan UUD Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara pasal 5 yakni melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan karna pada kenyataannya disiplin dalam bekerja masih kurang juga motivasi untuk bekerja yang sudah menjadi budaya dan terjadi di hampir semua PNS di kantor kecamatan sehingga untuk bisa terjadi perubahan harus ada pengawasan dari pimpinan kantor yakni pak camat dengan kepemimpinan yang lebih baik lagi

dengan menggunakan pendekatan untuk memotivasi kinerja sehingga ada semangat untuk bekerja dan meningkatkan kedisiplinan sehingga kinerja PNS bisa lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi, Disiplin Kerja, dan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Berprestasi. Studi kasus pada PNS Kecamatan di Kabupaten Grobogan”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dikemukakan maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja PNS di kantor kecamatan melalui kepemimpinan. Adapun pertanyaan yang dapat dirumuskan adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Motivasi Berprestasi?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Berprestasi?
3. Bagaimana pengaruh Orientasi kerja Kerja terhadap Motivasi Berprestasi?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Kinerja PNS?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja PNS?
6. Bagaimana pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja PNS?

7. Bagaimana pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja PNS?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka perlu dilakukan penelitian dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Motivasi Berprestasi.
2. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Berprestasi.
3. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Orientasi Kerjaterhadap Motivasi Berprestasi.
4. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Kinerja PNS.
5. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja PNS.
6. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja PNS.
7. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja PNS.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1. Teori

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi terutama mata kuliah manajemen SDM, khususnya peningkatan kinerja.

### 2. Praktis

- a) Sebagai bahan pertimbangan pada Kantor kecamatan khususnya di Kabupaten Grobogan.
- b) Sebagai bahan pengambilan keputusan di Kantor Kecamatan di Kabupaten Grobogan.

### 3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.