

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu sumber daya organisasi yang paling memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Menurut Bangun (2015), suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dikelola dengan baik agar dapat bersaing.

Menurut Gibson (2015), kinerja pegawai dalam instansi dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, imbalan dan lain sebagainya. Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Salah satu aspek dalam mendukung kinerja karyawan yaitu dengan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan, dorongan tersebut muncul dari adanya gaya kepemimpinan yang baik serta diterapkan pada lingkungan organisasi. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Menurut Ariyanti (2017) Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Manfaat untuk karyawan atau pegawai akan menciptakan suasana lingkungan kerja nyaman dan kemudian akan memaksimalkan kinerja yang dapat merealisasikan tujuan yang akan diperoleh oleh organisasi.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Tabel 1.1 Data Tingkat Pendidikan Pegawai Kominfo Kota Metro

NO.	Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kominfo Kota Metro	Jumlah Pegawai
1.	S2	4
2.	S1	45
3.	D3	17
4.	SMA/STM	6
JUMLAH		72 Pegawai

Sumber : Kominfo Kota Metro 2023

Dari tabel 1.1 dapat dilihat tingkat pendidikan pegawai kominfo Kota Metro sebanyak 72 pegawai dengan tingkat Pendidikan paling banyak pada jenjang S1 dengan jumlah 45 pegawai dengan beberapa kategori seperti S1 Arsitek, S1 Hubungan Internasional, S1 Ekonomi Manajemen, S1 Syariah Agama Islam, S1 Ilmu Komunikasi, S1 Teknik Elektro, S1 Komputer Informatika, S1 Ilmu Administrasi Negara, S1 Komputer, S1 Teknik Telekomunikasi, S1 Manajemen, S1 Statistik, S1 Statistika dan Sains Data. Dengan tingkatan tertinggi yaitu S2 Magister Manajemen dengan jumlah 4 pegawai dan tingkat Pendidikan terendah yaitu SMA/STM sebanyak 6 pegawai. Dilihat dari tingkat Pendidikan, Pegawai Kominfo Kota Metro masih dapat di golongan cukup, hal ini merupakan sebuah pengacu terhadap instansi agar dapat lebih mengembangkan potensi dan keahlian pegawai.

Tabel 1.2 Data Pegawai Kominfo Kota Metro PNS dan Kontrak

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI	PEGAWAI KONTRAK	PEGAWAI PNS
1.	Kepala Dinas	1		1
2.	Jabatan Fungsional	5		5
3.	Komunikasi Informasi dan Statistik	21	14	7
4.	Radio Metropolitan	10	4	6
5.	Informasi dan Persandian	21	15	6
6.	Perencanaan dan Keuangan	5	2	3
7.	Umum dan Kepegawaian	9	4	5
TOTAL		72 PEGAWAI	39 PEGAWAI	33 PEGAWAI

Sumber : Kominfo Kota Metro 2023

Pada tabel 1.2 diatas merupakan Data Pegawai kominfo Kota Metro PNS dan Kontrak, terlihat pada tabel tersebut bahwa Pegawai Kominfo Kota Metro PNS berjumlah 33 Pegawai dan pegawai kontrak berjumlah 39 pegawai.

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Kominfo Kota Metro

Rekap Absensi Pegawai Kominfo Tahun 2022						
NO	BAGIAN	HARI KERJA/ THN	JUMLAH PEGAWAI	KETERANGAN		
				SAKIT	IZIN	ALFA
1	Kepala Dinas	240 Hari	1	0%	0%	0%
2	Jabatan Fungsional	240 Hari	5	0%	3%	19%
3	Komunikasi Informasi dan Statistik	240 Hari	21	1,19%	6,19%	23,5%
4	Radio Metropolitan	240 Hari	10	6,5%	8,5%	26%
5	Informasi dan Persandian	240 Hari	21	1,6%	5,2%	19,2%
6	Perencanaan dan Keuangan	240 Hari	5	3%	3%	11%
7	Umum dan Kepegawaian	240 Hari	9	1,3%	3,8%	6,6%
TOTAL		240 Hari	72 PEGAWAI	13,59%	59,69%	105,3%

Sumber : Kominfo Kota Metro 2023

Kemudian Tabel 1.3 merupakan rekap absen pegawai kominfo Kota Metro pada tahun 2022, terlihat pada rekapan absensi bahwa rata-rata pegawai dalam setahun memiliki tingkat absensi atau tanpa keterangan yang masih cenderung tinggi, dengan tingkat tertinggi oleh bagian Radio Metropolitan dengan

rata-rata tanpa keterangan sebesar 26%, izin 8,5% dan sakit sebesar 6,5%, hal ini menunjukkan Pegawai Dinas Kominfo Kota Metro masih memiliki disiplin kerja yang rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong pegawai untuk dapat disiplin dalam kinerja, semakin tinggi motivasi pegawai dalam melakukan tanggung jawabnya maka akan semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam kerjanya.

Gaya kepemimpinan merupakan satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai sebab dalam gaya kepemimpinan dapat memberikan sebuah motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Oleh sebab itu instansi dapat memberikan motivasi terhadap pegawai berupa pemberian apresiasi, bonus serta cuti sehingga pegawai senantiasa meningkatkan disiplin dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi dalam baik buruknya kinerja pegawai. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan instansi. Terlihat beberapa permasalahan yang dapat diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai kurangnya motivasi dan disiplin kerja pegawai Kominfo Kota Metro, dan juga dapat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Menurut Milkovich dan Boudreau dalam Priansa (2020:270) menyatakan bahwa, Kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat – syarat yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hal ini sejalan dengan hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang dapat diukur pula dengan pencapaian kinerja pada setiap tahunnya sudah memenuhi target yang ditentukan instansi atau belum, jika belum mencapai target dapat dinyatakan bahwa kinerja pegawai masih kurang maksimal. Dengan masih kurang maksimalnya kinerja pada pegawai hal tersebut mengakibatkan penurunan pencapaian kinerja yang juga berdampak pada kurangnya motivasi yang membangun gairah kerja pegawai untuk menstabilisasi kinerja mereka.

Tabel 1.4 Pengukuran Capaian Kinerja Utama Kominfo Kota Metro Thn 2021

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI CAPAIAN	REALISASI IKU 2021		
				Target 2021	Realisasi 2021	%
1	Meningkatnya Akuntabilitas Dinas Kominfo Kota Metro	Rata-Rata Nilai Akuntabilitas Dinas Kominfo Kota Metro	Perencanaan Kinerja + Pengukuran Kinerja + pelaporan Kinerja + Evaluasi Internal + Capaian Kinerja	75,50	74,78	99,05
2	Meningkatnya Keterbukaan Informasi Publik	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan + Jumlah Permohonan Informasi Publik = Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	100 Informasi	822 Informasi	822,00
		Jumlah Permohonan Informasi Publik	Jumlah Informasi Publik yang diumumkan + Jumlah Permohonan Informasi Publik = Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	20 PIP	111 PIP	555,00
		Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	Jumlah Informasi Publik = Jumlah Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi	120 Kali	933 Kali	777,50
3	Meningkatnya Tata Kelola Pemerintahan Berbasis Elektronik	Jumlah Indikator Kebijakan SPBE yang terpenuhi	Jumlah Poin Pemenuhan Indikator Kebijakan SPBE + Tata Kelola SPBE + Manajemen SPBE + Layanan SPBE/4	5 Point	2,14 Point	42,80
		Jumlah Indikator Tata kelola SPBE yang terpenuhi	Jumlah Poin Pemenuhan Indikator Kebijakan SPBE + Tata Kelola SPBE + Manajemen SPBE + Layanan SPBE/4	5 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamatan)	2,14 Point 33 Data (28 OPD dan 5 Kecamatan)	42,80 100,00
		Jumlah Indikator Manajemen SPBE yang terpenuhi				
4	Meningkatnya Ketersediaan Data di Kota Metro	Jumlah data statistik sektoral Lingkup Kota Metro				

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	FORMULASI CAPAIAN	REALISASI IKU 2021		
				Target 2021	Realisasi 2021	%
5	Meningkatnya Keamanan Informasi di Kota Metro	Jumlah implementasi keamanan informasi dan pemanfaatan persandian daerah lingkup Kota Metro		6 OPD dan 1 Jenis Layanan	1 OPD dan 1 Jenis Layanan	16,67

Sumber: Kominfo Kota Metro 2021

Dapat dilihat pada tabel 1.4 yaitu capaian kinerja Kantor Kominfo pada tahun 2021 dengan capaian tertinggi pada sasaran Meningkatkan keterbukaan informasi publik dalam indikator jumlah informasi publik yang diumumkan dengan target 100 informasi dan terealisasi sebanyak 822 informasi atau 822%. Serta pencapaian terendah pada Meningkatkan keamanan informasi di Kota Metro dalam indikator jumlah implementasi keamanan informasi dan pemanfaatan persandian daerah lingkup Kota Metro dengan target 6 OPD dan 1 jenis layanan dan terealisasi hanya 1 OPD dan 1 layanan atau 16,67%.

Dari 5 sasaran yang dituju dalam pencapaian kinerja terdapat 3 sasaran yang belum memenuhi target seperti Meningkatkan Akuntabilitas Dinas kominfo Kota Metro dengan 99,05%, Meningkatkan tata kelola pemerintahan berbasis elektronik dengan capaian 42,80% dan Meningkatkan keamanan informasi di Kota Metro dengan capaian 16,67%. Berdasarkan capaian tersebut dapat disimpulkan masih terdapat banyak sasaran yang belum memenuhi target yang di tentukan, hal ini dapat disebabkan oleh masih rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target tahunan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas yang dimaksud dalam judul skripsi ini ialah menurunnya kinerja pegawai karena kurangnya disiplin kerja serta minimnya motivasi dari pimpinan yang berupa reward ataupun cuti kepada pegawai sehingga menyebabkan menurunnya hasil sebuah pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya disiplin kerja pada pegawai Kominfo Kota Metro
2. Gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan kebutuhan pegawai Kominfo Kota Metro
3. Kurangnya Motivasi dari instansi berupa tunjangan, kompensasi dan apresiasi
4. Kurangnya minat pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah serta rumusan masalah diatas dapat ditarik kesimpulan tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti, sebagai media untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.
2. Manfaat bagi instansi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai kominfo kota Metro untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.
3. Manfaat bagi pihak akademisi, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut serta membantu proses pembelajaran generasi selanjutnya terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Manfaat bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide dan inovasi baru serta sebagai bahan pertimbangan instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Metro”.

G. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini dijelaskan tentang kajian literatur, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dan objek penelitian dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR LITERATUR**LAMPIRAN**