

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam Vadeveloo et al. (2009) menyatakan, efektivitas pemimpin dalam melakukan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Balthazard et al. (2009), menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan team yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan motivasi sangat dibutuhkan bagi karyawan khususnya dalam bisnis penjualan. Menurut Fred Luthans (2011:422).

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan sebuah proses psikologi dimana rasa ketidakpuasan pada kebutuhan ataupun keinginan yang ada sehingga berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat digambarkan sebagai usaha dari seorang pemimpin untuk mampu mengambil inisiatif dalam menggerakkan karyawan untuk lebih berdaya guna dan berhasil dalam mencapai apa yang diinginkan khususnya bagi perusahaan. Motivasi yang baik akan menghasilkan karyawan dengan kualitas yang baik pula, sehingga dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu upaya pendekatan individu dalam memotivasi kerja karyawan, selain itu juga Penilaian kinerja karyawan merupakan dasar pertimbangan dalam memotivasi diri karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktivitas perusahaan menjadi lebih baik. Motivasi dapat diaplikasikan melalui reward atau sebagainya.

Dalam suatu perusahaan, pengawasan sangat dibutuhkan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori Brant (2009) pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan – kesalahan tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya sebuah kesalahan serta dapat memperbaiki jika terdapat kesalahan-kesalahan. Pengawasan dapat diartikan pula sebagai kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan yang telah di gariskan dan perintah (aturan) yang di berikan. Dalam perusahaan pengawasan sangat penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Pengawasan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan. Pengawasan merupakan salah satu lima fungsi dasar manajemen yang tujuannya untuk memastikan apakah aktifitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik sesuai dengan hasil yang diinginkan. Selain itu fungsi ini juga dapat digunakan untuk memfasilitasi bagaimana melakukan perbaikan terhadap hal tersebut.

Pengawasan adalah tanggung jawab pimpinan, tapi karena tidak mungkin pimpinan melakukan semuanya maka pengawasan dilimpahkan pada unit pengawasan, tetapi dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing-masing sehingga proses pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien. Peningkatan kinerja pegawai dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antar staf/pegawai dalam melaksanakan pengawasan yang mana merupakan seluruh segenap aktivitas mengawasi, memeriksa, mencocokkan, mengendalikan segenap kegiatan pegawai yang tentunya akan mengarah kepada pembinaan para pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya dan demikian tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Sehubungan dengan sifat dari pekerjaan serta keadaan yang selalu dinamis dan selalu berkembang sebagai akibat tuntutan pelaksanaan pembangunan

agar berjalan tertib dan lancar maka diperlukan pegawai yang benar-benar cakap, terampil dan tangguh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Umar (2005:31) kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, sedangkan menurut Wijayanto (2012:165) menyatakan kepemimpinan (Leadership) adalah ketrampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Hasibuan (2009:169) menyatakan kepemimpinan (Leadership) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja mempunyai tugas menegakkan Peraturan Daerah dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat ia mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi dan memotivasi bawahan atau orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah terhadap pencapaian tujuan organisasi. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gambaran dari gaya kepemimpinan. Dengan menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang baik terhadap bawahannya sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, perilaku karyawan akan berubah sesuai dengan perubahan yang diterapkan oleh para pemimpin (Sarita dan Agustia, 2009).

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Kepemimpinan belum mempengaruhi secara maksimal terhadap pekerjaan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengawasan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal.
4. Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu masih belum termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?

5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Motivasi Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.