

**BAB 1**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang senantiasa berkembang setiap saat, mengikuti perkembangan disekitarnya. Namun sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi dalam mewujudkan Visi dan Misinya, tetapi sumber daya manusia belum dimanfaatkan semaksimal mungkin, permasalahan yang timbul adalah sering kali pimpinan belum mampu bagaimana untuk memberdayakan Sumber Daya Manusia yang ada. Ada tiga sisi pemberdayaannya, yang pertama adalah penyadaran. Pada tahap ini target yang hendak diberdayakan diberi pencerahan dalam bentuk pemberian penyadaran bahwa mereka mempunyai hak untuk mempunyai sesuatu. Setelah menyadari, tahap kedua adalah pengkapasitasan inilah yang sering disebut "*capacity building*" atau bahasa yang lebih sederhana memampukan atau "*enabling*", Untuk diberikan daya atau kuasa yang bersangkutan harus mampu terlebih dahulu. dan yang ketiga adalah pemberian daya itu sendiri atau "*empowerment*" pada tahap ini kepada target diberikan daya, kekuasaan otoritas dan peluang apabila sumber daya manusia diberikan peluang, maka sumber daya tersebut akan berupaya mempertanggungjawabkan bidang tugas yang dibebankan.

Sejalan dengan peluang yang diberikan bagi pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang yang perlu sebenarnya adanya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Agar kinerja

pegawai bisa ditingkatkan, maka perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang adalah kantor yang mengurus Piutang Negara yang lebih kurang berasal dari bank-bank pemerintah (BUMN) dan pada umumnya memiliki barang jaminan yang menjadi sumber utama penyelesaian hutang penanggung atau penjamin hutang (PH/PJH). pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Piutang dan Lelang Negara banyak berhubungan dengan barang jaminan seperti kualitas bukti pemilikan atau status barang jaminan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan pengurusan. penelitian ini memfokuskan pada pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Kantor pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang secara keseluruhan akan meningkat. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat dalam pelayanannya, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja Pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan Pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurun nya

kinerja Pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Suranta (2002: 116-138) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seseorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam pembinaan kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga di dukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai hendaknya memiliki ciri khas/gaya tertentu dalam proses kepemimpinannya, karena gaya kepemimpinan mencerminkan tindakan seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan dan mempengaruhi pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinannya secara tepat agar secara langsung dapat memotivasi bawahannya sehingga produktivitasnya pun tinggi. Menurut Hersey dan Blanchard apabila gaya kepemimpinan yang dipakai tepat maka hal itu tidak hanya menimbulkan motivasi bagi para bawahan melainkan juga membantu para bawahan untuk menjadi “*matang*”. Perusahaan menggunakan penghargaan atau

hadian dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Motivasi yang kuat yang timbul dari dirinya sendiri juga sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik dengan atasan, sesama rekan kerja dan bawahan dalam lingkungan kerja, akan memberi semangat kerja bagi pegawai yang dapat meningkatkan motivasi. Selain itu keberadaan sarana prasarana yang menunjang pelaksanaan kerja juga mutlak diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas. Apabila semua itu terpenuhi maka tanpa adanya pimpinan, seorang pegawai akan memiliki kinerja yang baik karena telah memiliki motivasi yang tinggi, memiliki semangat kerja. karena apabila motivasi kerja lemah maka dapat menentukan kinerja yang dihasilkan tetapi pada umumnya motivasi dilakukan kepada orang-orang yang berada pada level bawah pada manajemen, namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh para ahli belakangan ini banyak memberikan bukti signifikan yang menjelaskan bahwa motivasi juga dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajemen level atas dalam sebuah organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Disiplin Kerja. Disiplin adalah mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mengikuti segala peraturan yang ditetapkan, maka permasalahan yang timbul dapat ditekan dan target-target yang ditentukan dapat dicapai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahun dengan

sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiawan dan Waridin 2006). Oleh karena itu, jika pegawai mempunyai kedisiplinan kerja, maka kinerjanya akan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hodges (1990,129) yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan akan membuat perusahaan memiliki kinerja yang baik .

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan pegawai, disamping Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan Uraian diatas, maka perlu dilakukan Penelitian dengan Judul :  
**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang”.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?

2. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?
4. Apakah Terdapat Pengaruh secara Signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas yang cukup luas, maka Batasan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Medan.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pada penelitian ini akan dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah : Untuk Mengetahui Apakah Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

### 2. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

### 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.