

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia mengalami perubahan yang sangat cepat, era ini sering disebut sebagai era globalisasi. Era ini memulai era baru dalam tataran manajemen ketenagakerjaan dimana kinerja dan produktivitas telah menjadi tuntutan yang harus dipandang sebagai entry point untuk memperbaiki tata kelola manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia. Untuk dapat memenangkan persaingan dan merebut hati pelanggan maka kinerja organisasi seharusnya sudah mulai berorientasi kepada system manajemen mutu dan pelayanan yang berstandar Internasional agar eksistensi organisasi dan perusahaan akan dapat terus bertahan selaras dengan perubahan lingkungan yang telah berubah tersebut. Untuk memenangkan persaingan global dan memberikan pelayanan yang terbaik pada masyarakat atau pelanggan maka kinerja organisasi menjadi hal yang sangat penting dan serius untuk diperhatikan. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan dan faktor faktor seperti budaya kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut maka seorang pemimpin harus mempunyai strategi pendekatan, membangun kesepahaman dan membangun kerja kerja kolektif didalam organisasi. Seorang pemimpin harus memahami betul bahwa saat ini era sudah berubah, saat ini kinerja organisasi tidak lagi hanya mengandalkan kinerja individual melainkan ditentukan oleh kerja tim (team work). Untuk mencapai kinerja yang optimal diperlukan tim kerja yang

mempunyai kompetensi, loyalitas dan dapat bekerja bersama sama didalam sebuah tim kerja.

Demikian juga Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi sebagai bagian dari organisasi yang melayani serta memfasilitasi kegiatan kegiatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi juga seharusnya memperbaiki kinerja dan pelayanannya sebagaimana yang di harapkan bapak walikota, Ketua dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi serta merupakan harapan masyarakat kota Bekasi. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi mempunyai peranan yang sangat penting sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi kota baik fungsi pengawasan (controlling), fungsi legislasi (Pembuatan Perda) maupun fungsi Anggaran (Budgeting). Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi memang sudah berupaya untuk memeberikan kinerja terbaiknya, namun tentu saja masih adal hal hal yang perlu diperbaiki di masa yang akan datang, adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target waktu menunjukkan masih adanya masalah yang perlu di perbaiki pada masa yang akan datang. Evaluasi kinerja sangat di butuhkan untuk mengetahui apa yang menjadi kendalah, adanya skala prioritas pekerjaan yang harus di dahulukan perlu mendapat perhatian bagi semua pihak khususnya para pegawai dilingkungan sekretariat DPRD agar tidak mengganggu kinerja organisasi sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bekasi

Tabel.1 Perjanjian Kinerja Sekretariat DPRD Kota Bekasi

N O.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	SATUAN	TARGET TAHUNAN	TRIWULAN	TARGET Realisasi
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Sekretariat DPRD Terhadap Tugas dan Fungsi DPRD	1. Indeks Kepuasan DPRD Terhadap Pelayanan Sekretariat DPRD	Indeks	76,61	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	68,61
		2. Presentase Raperda yang disahkan menjadi Perda tepat waktu	Persen	50	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	50
		3. Indeks Kepuasan Masyarakat	Indeks	86,61	Triwulan I	-
					Triwulan II	-
					Triwulan III	-
					Triwulan IV	76,61

Sumber : Lakip Sekretariat DPRD Kota Bekasi 2019

Dari tabel rencana kerja dan capaian kinerja tersebut di atas masih menunjukkan bahwa adanya target kerja yang masih belum tercapai sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti ; Adanya pekerjaan lain yang lebih mendesak dan penting untuk di dahulukan, adanya hambatan dilapangan yang tidak mendukung rencana awal. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan pada pembuatan perencanaan kerja dalam upaya meningkatkan peran pelayanan tersebut. Sebagai fasilitator sekretariat DPRD Kota Bekasi dari hari ke hari menunjukkan upaya untuk perbaikan kinerjanya melalui system perencanaan, budaya kerja melalui disiplin dan mendorong partisipasi pegawainya dalam mewujudkan pelayanan terbaik bagi DPRD kota Bekasi dan terlaksananya program walikota Bekasi.

Table 2. Data Perhitungan Hasil Survei Kepuasan DPRD Terhadap Pelayanan Sekretariat DPRD Kota Bekasi

Keterangan :		No.	UNSUR PELAYANAN	NILAI RATA-RATA
- U1 s.d. U15	= Unsur-Unsur pelayanan	U1	Ketepatan Pelaksanaan Rapat	3.180
- NRR	= Nilai rata-rata	U2	Kenyamanan Ruang Kerja	2.980
- IKM	= Indeks Kepuasan Anggota DPRD	U3	Kebersihan dan Kerapian Ruang Kerja	3.120
- *)	= Jumlah NRR IKM tertimbang	U4	Fasilitas Ruang Kerja	2.780
- **)	= Jumlah NRR Tertimbang x 25	U5	Makan dan Minum Rapat	2.880
NRR Per Unsur	= Jumlah nilai per unsur dibagi	U6	Tata Persuratan	2.500
	Jumlah kuesioner yang terisi	U7	Kecepatan Pelayanan	3.440
NRR tertimbang	= NRR per unsur x 0.067	U8	Kemampuan Pegawai	3.200
per unsur		U9	Prilaku Pegawai	3.360
IKM UNIT PELAYANAN : 76.78		U10	Penyajian Informasi	2.980
Mutu Pelayanan :		U11	Akses Internet	3.360
A (Tidak Baik)	: 25,00 - 43,75	U12	Penyediaan Anggaran	3.680
B (Kurang Baik)	: 43,76 - 62,50	U13	Pelayanan Fasilitas	2.900
C (Baik)	: 62,51 - 81,25	U14	Pelayanan Kebersihan	2.760
D (Sangat Baik)	: 81,26 - 100,00	U15	Ketersediaan Literatur Peraturan Perundang-undangan	2.720

Sumber : *Lakip Sekretariat DPRD Kota Bekasi 2019*

Kinerja pegawai yang baik biasanya akan sangat dipengaruhi oleh faktor budaya kerja, motivasi, serta cara yang diterapkan oleh seseorang dalam memimpin organisasi tersebut atau style ketenimime yang di terapkan. Kinerja dapat di ukur baik dengan kuantitas maupun kualitas dalam kurun waktu tertentu, Hasil penelitian terhadap indek kepuasan masyarakat tersebut yaitu tingkat kepuasan DPRD terhadap pelayanan yang di lakukan oleh sekretariat DPRD kota Bekasi masih mendapatkan akumulasi nilai 76.78 itu menunjukkan kinerja yang baik tapi masih perlu di perbaiki lagi untuk mencapai kinerja maksimal.

Penilaian terhadap kinerja pegawai adalah pengukuran tingkat keberhasilan pencapaian suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seorang karyawan atau Kelompok karyawan dalam kurun waktu tertentu, penilaian kinerja meliputi

demensi-demensi seperti : tingkat pencapaian, waktu yang digunakan, sumberdaya yang kerahkan termasuk anggaran yang digunakan untuk pencapaian kinerja tersebut. Karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal dengan mengerahkan sumberdaya yang minimal artinya pencapaian hasil harus memperhatikan aspek penggunaan sumber sumber daya yang efektif dan efesiensi. Efektif artinya tepat guna dan tepat sasaran dan efesien memenuhi unsur penghematan baik waktu tenaga dan biaya. Penilaian kinerja adalah proses membandingkan antara perencanaan dengan hasil yang di raih atau di dapatkan. Tingkat pencapaian kinerja seorang pegawai dapat berupa barang atau jasa yang bertujuan untuk memuaskan pelanggan. jika kerjanya berupa pelayanan publik maka keberhasilan pegawai dapat di ukur melalui kepuasan masyarakat yang merasa telanyani dengan baik. Artinya tingkat kepuasan pengguna kinerja merupakan akhir dari pengukuran kinerja, pencapaian keberhasilan pegawai meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Motivasi menggerakkan dan mendorong seseorang orang untuk melakukan sesuatu tindakan, motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat yang dorongan seseorang dalam bekerja pada individu - individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat di artikan sebagai faktor yang mendorong seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu tindakan. Tiga elemen utama dalam motivasi antara lain adalah intensitas, arah dan ketekunan, Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, ini adalah elemen yang menarik yang paling banyak mendapat perhatian ketika kita membicarakan

tentang motivasi. Kedua adalah arah, Arah adalah menunjukkan ke mana seseorang pergi yang merupakan fokus yang menjadi tujuan dan yang ke tiga adalah ketekunan, ketekunan adalah kesungguhan yang didasari oleh sikap pantang menyerah dan terus berupaya untuk mewujudkan impiannya menghadirkan yang terbaik. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja dengan terarah dan terfokus dengan tingkat kesungguhan serta ketekunan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Motivasi adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan atau tidak melakukan sesuatu, beberapa elemen yang terkandung dalam motivasi adalah faktor yang membangkitkan, mengarahkan, menjaga komitmen yang menunjukkan tingkat kesungguhan dan ketekunan yang dilakukan secara terus menerus. Faktor motivasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai, jika motivasi seseorang pegawai rendah maka akan mengakibatkan kinerja yang bersangkutan rendah dan sebaliknya jika motivasi seorang para pegawai tinggi maka kinerja organisasi akan tinggi.

Kepemimpinan merupakan penggerak kehidupan organisasi, para ilmuwan yang menekuni masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang kepemimpinan, Berbagai hasil penelitian tersebut telah memungkinkan masyarakat modern memiliki berbagai referensi ilmiah yang secara teoritis memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Disamping itu gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi bawahannya juga merupakan hal yang sangat signifikan untuk dibahas dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan lebih menekankan kerja sama secara kolektif dan kolegial dimana atasan dan bawahan sama-sama mempunyai andil dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pimpinan membuka ruang bagi bawahan untuk berdiskusi dan menyampaikan ide serta gagasan menyangkut persoalan persoalan organisasi. Gaya kepemimpinan ini dapat membangkitkan semangat serta motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya karena bawahan merasa bertanggung jawab atas keputusan yang di ambil karena bawahan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Dan gaya kepemimpinan di asumsikan dapat meningkatkan motivasi kerja, motivasi muncul karena gaya kepemimpinan ini melibatkan bawahan dalam proses proses organisasi terutama dalam pengambilan keputusan serta tingginya dukungan yang diberikan seorang pemimpin kepada karyawannya dalam rangka menjalankan tugas mencapai kinerja yang terbaiknya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis berkesimpulan dan berketetapan hati untuk mengambil judul tesis **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja aparatur sipil negara dilingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi”**.

Budaya kerja adalah sebuah konsep tata nilai yang di yakini oleh para pekerja dan menjadi acuan yang mengatur proses berpikir, serta perilaku yang didasarkan pada keyakinan prinsip suatu organisasi. Konsep inilah yang mengatur bagaimana setiap pegawai berinteraksi baik di internal organisasi maupun hubungannya dengan orang lain. Budaya kerja adalah seperangkat

doktrin yang tampak dalam perilaku keseharian para pegawai sehingga jika dikaitkan dengan organisasi maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai yang di tanamkan oleh organisasi itu kepada para anggotanya. Nilai budaya organisasi dapat dipelajari dan di tanamkan melalui serangkaian kegiatan seperti ; Pendidikan, pelatihan atau melalui rapat – rapat yang dilakukan di oleh organisasi atau perusahaan tersebut secara terus menerus sehingga dapat dipahami dan diwujudkan dalam perilaku kerja sehari hari. Budaya oraganisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, dinamis serta memiliki produktivitas nyang tinggi, narasi budaya kerja juga akan terlihat pada visi ,misi dan nilai – nilai yang dimiliki organisasi tersebut dalam mewujudkan tujuannya.

Budaya kerja adalah suatu keyakinan dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan tercermin dalam sikap, perilaku, pandangan serta tindakan yang terwujud dalam bekerja sehari hari.

Masih rendahnya budaya kerja dapat dilihat dari kedisiplinan dan tingkat kehadiran karyawan pada waktu seharusnya bekerja, hal ini terlihat dari catatan kehadiran pada saat jam kerja sebagai berikut :

Tabel. 3 Data absensi yang dilaporkan Ke Menpan Rb Tahun 2019

No	Jumlah pegawai	Jumlah Pegawai yang hadir	Yang tidak Hadir	Prosentase
	165	160	5	3.03%

Sumber . LAKIP Bag Kepegawaian sekretariat DPRD Kota Bekasi

Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas maka bagian manajemen

kepegawaian sekretariat DPRD Kota Bekasi mengubah System absensi pegawai dari semulah absen manual menjadi absen secara elektronik dengan menggunakan finger print.

Dalam menutup laporan kinerja tahun 2018 sekretariat DPRD Kota Bekasi menyatakan bahwa salah satu hambatan dalam mencapai kinerjanya adalah terbatasnya sumberdaya manusia yang profesional dalam menjalankan perannya, Setwan menghadapi tuntutan untuk melaksanakan tugas yang cepat, tepat dan memuaskan dari segenap anggota DPRD sesuai dengan kebutuhan tugas-tugas DPRD. Disisi lain, sumber daya manusia yang dimiliki oleh Setwan saat ini masih belum mencukupi. Kebutuhan Setwan dalam menjalankan tugasnya banyak membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi di bidang teknologi informatika, bidang ekonomi dengan disiplin ilmu akuntansi, manajemen dan ilmu ekonomi, manajemen strategis dan perencanaan, dan bidang hukum.

Tabel. 4 Data kehadiran Pegawai Pada hari pertama usai libur lebaran 1440 Hijriyah

No	Jumlah pegawai	Jumlah yang hadir	Jml Yang tidak hadir	Prosentase
1	165	155	10	6.06%

Sumber . LAKIP Bag Kepegawaian sekretariat DPDRD Kota Bekasi 2019.

Budaya kerja adalah terkait dengan nilai nilai dan asumsi asumsi serta keyakinan sebagai dasar kerangka berpijak anggota organisasi dalam menjalankan kerja kerja organisasinya, budaya kerja merujuk kepada norma-norma nilai yang berlaku dan diyakini dalam organisasi yang terdiri dari aturan yang tertulis dan tidak tertulis yang intinya mengatur hak dan kewajiban agar di jalankan secara

bijak dengan cara yang bertanggung jawab dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.

B. Identifikasi

Beberapa masalah yang teridentifikasi dalam subjek penelitian ini antara lain :

1. Budaya kerja yang masih rendah belum berorientasi pada kinerja.
2. Tingkat kedisiplinan yang belum optimal
3. Motivasi kerja masih rendah terlihat masih ada kemangkiran pegawai
4. Kinerja karyawan sebagai pelayan masyarakat yang masih belum optimal perlu di perbaiki lagi
5. Budaya kerja belum memotivasi karyawan untuk berprestasi
6. Budaya dan motivasi belum secara optimal mempengaruhi produktivitas
7. Masih adanya kinerja tidak yang tercapai dengan tenggat waktu yang telah di tentukan
8. Masih adanya ketidakpuasan masyarakat masih terhadap pelayanan
9. Perlu adanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi dan menegakkan budaya kerja karyawan
10. Masih adanya rencana kerja yang tidak terealisasi sesuai waktu
11. Masih perlu penataan kembali manajemen sumber daya manusia

C. Batasan Masalah

Membatasi masalah dalam suatu penelitian menjadi penting sipatnya agar pembahasan menjadi lebih fokus serta teliti dalam penyajian data, pembahasan, pengkajiannya serta penyampaian hasil penelitiannya. Ruang lingkup yang luas dan tidak terbatas akan mengakibatkan kajian dalam penelitian ini tidak fokus

dan oleh karena itu penulis membatasi lingkup penelitian ini pada ; Pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dapat di rumuskan masalah-masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya kerja terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
3. Apakah ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
4. Apakah ada pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
7. Apakah ada pengaruh Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?

E. Tujuan Penelitian

Maksud atau tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dengan mudah fenomena ilmu pengetahuan secara komprehensif, merumuskan hipotesis atau dugaan berdasarkan teori dan menghasilkan jawaban dari hipotesis tersebut,

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya kerja terhadap motivasi kerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
4. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
5. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
6. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?
7. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan sekretariat DPRD Kota Bekasi ?

F. Kemanfaatan Penelitian

Secara ilmiah penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, secara teoritis dan secara praktis, antara lain :

A. Secara teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi dan menambah referensi bagi aktivis atau penggiat tentang kajian manajemen untuk menambah pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia bahwa ada Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Bekasi

B. Manfaat Praktis :

1. Untuk pemerintah

Secara praktis manfaat dari hasil penelitian ini di harapkan akan bisa memberikan kontribusi pemikiran pada pemerintah khususnya pemerintah Kota Bekasi spesifik pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah Kota Bekasi. Dengan adanya hasil penelitian ini kiranya dapat di jadikan sebagai rujukan dan dasar untuk melakukan analisis guna perbaikan terhadap hal hal yang masih di anggap kurang atau lemah agar kinerja organisasi dapat di tingkatkan pada masa yang akan datang.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk memperbaiki menejemen sumberdaya manusia di perusahaannya,

bagaimana rekrutmen kepemimpinan yang baik yang akan dapat meningkatkan budaya kerja, motivasi dan kinerja para karyawannya agar produktivitas meningkat lebih baik.

3. Bagi para peneliti

Bagi para peneliti hasil analisis terhadap data dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan rujukan serta tambahan bahan sebagai kajian Pustaka untuk para peneliti selanjutnya.

