

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Menghadapi perkembangan zaman yang terus berubah pemerintah Indonesia terus senantiasa melakukan reformasi birokrasi sebab aparatur pemerintah merupakan ujung tombak penggerak perubahan. Beberapa upaya telah dilakukan pemerintah dalam rangka mereformasi manajemen aparatur lebih profesional, transparan sesuai dengan kualifikasi dan kinerja secara adil. (Menpan, 20 Desember 2015). Aparat pemerintah dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap upaya – upaya perubahan sebagai bagian dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Untuk itu pemerintah perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan dan program yang sudah berjalan untuk mengetahui efektifitas dan reevaluasi terhadap perubahan dan fenomena pada era yang super dinamis ini. (Menpan, 20 Desember 2015)

Dinas Kebudayaan dan pariwisata Kota Bima merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pariwisata. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima mempunyai wilayah kerjanya antara lain; menetapkan perumusan kebijakan dalam bidang kebudayaan dan pariwisata Kota Bima, melakukan pembinaan di bidang kebudayaan dan pariwisata, melakukan pencatatan, pemeliharaan, penertiban tentang sejarah dan kepurbakalaan, pembinaan nilai budaya dan kesenian, pengembangan dan pemeliharaan obyek dan daya tarik wisata (ODTW), pelayanan informasi dan penyuluhan serta pencatatan usaha jasa pariwisata.

Masalah yang sering dialami oleh instansi pemerintah adalah sumber daya manusia sebab salah satu elemen dalam meningkatkan pelayanan sebuah organisasi adalah elemen sumber daya manusia hal ini disebabkan manusia adalah faktor yang paling berperang dalam suatu organisasi dan manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang tidak mungkin dipisahkan dengan sebuah organisasi. Baik dan jeleknya sebuah organisasi banyak ditentukan

sejauhmana kualitas sumber daya manusianya. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sumber daya manusia merupakan hal yang utama untuk dilakukan perbaikan dan pembenahan untuk meningkatkan perfoma organisasi. Ada beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. (Suhardini dan Yusiyanti, 2007 : 163-164).

Terdapat masalah yang dialami Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima yaitu masalah menurunnya kinerja pegawai. Hal ini ditandai dengan menurunnya keinginan pegawai untuk berprestasi dalam berkerja, kurang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan, tidak adanya standar sebagai acuan pencapaian kinerja pegawai serta adanya latah terhadap pegawai yang kurang disiplin. (sumber : hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima, Februari 2016)

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala dinas. Kepala dinas kurang memperhatikan pegawai, para pegawai merasa bebas melakukan pekerjaan akibatnya bekerja sesuka hati, ditambah tidak adanya sanksi diberikan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, serta adanya perlakuan istimewa terhadap pegawai tertentu, hal ini menimbulkan kecemburuan yang berakibat keengganan pegawai meningkatkan kinerja dan berprestasi. (Sumber : hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima, Februari 2016).

Menurut Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono : 2003). Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang berdasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencampai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.. Gaya kepemimpinan yang paling tepat diterapkan apabila tujuan orgaanisasi atau perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno : 2005).

Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Selain itu faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Kota Bima, pegawai kurang termotivasi untuk bekerja dengan giat disebabkan kurangnya penghargaan dari organisasi. Tidak ada perbedaan perlakuan antara pegawai berprestasi dengan tidak, rendahnya kontribusi pegawai dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja, adanya beban kerja yang tinggi. Semua ini menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Hakim (2006) mendefinisikan motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengarahkan, memberi daya dan membimbing perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dalam lingkungan pekerjaannya. Dari pengertian ini karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan disiplin, penuh gairah dan inisiatif dan memahami tanggung jawab dan kewajibannya yang mengantarkannya untuk bekerja dengan semangat efektif dan efisien. Rendahnya motivasi mengakibatkan kemangkiran, kehadiran menurun, keterlambatan dan mengeluh dalam bekerja. Selain itu kurangnya penghargaan organisasi atau perusahaan terhadap karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk mendorong karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi atau perusahaan, setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi hal ini dapat tercapai dengan baik dengan adanya dorongan yang kuat dari organisasi serta memperhatikan hal – hal yang mendukung termotivasinya karyawan. .(Suhardini dan Yusiyanti (2007 : 163-164)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Berdasarkan wawancara dengan kasubag kepegawaian Dinas kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima (Februari 2016), bahwa masih ada pegawai yang

meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, mangkir kerja dengan alasan kesehatan dan urusan keluarga, tidak menghadiri apel pagi dan terlambat datang ke kantor, cepat pulang sebelum waktunya serta ketidak akuran sesama pegawai.

Sutrisno (2009) mengemukakan disiplin kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan. disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan akan sukar dicapai bila tidak disiplin kerja. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2002 : 15) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah.

Menurut (Siagian : 2003). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal, tidak disiplin diukur melalui ketidaktaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kesadaran pribadi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara penulis bahwa pagu anggaran yang dikelola oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima sangat kecil dibandingkan dengan pagu anggaran dinas lain. Hal ini terjadi karena besar kecilnya pagu anggaran yang diterima suatu dinas tergantung dari kinerja suatu dinas tersebut. Jika program kegiatannya mampu dilaksanakan dengan efektif maka pagu anggarannya akan ditingkatkaa dan sebaliknya jika program kegiatannya tidak mampu dilaksanakan maka pagu anggarannya akan dikurangi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima. Kinerja pegawai pada tahun 2010 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 78% pagu anggaran yang ditetapkan dari 25 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 17 kegiatan dan tidak terlaksana 8 kegiatan. Pada tahun 2011 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 87% pagu anggaran yang ditetapkan dari 26 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 20

kegiatan dan tidak terlaksana 6 kegiatan. pada tahun 2012 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 72% pagu anggaran yang ditetapkan dari 31 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 25 kegiatan dan tidak terlaksana 6 kegiatan. Pada tahun 2013 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 80% pagu anggaran yang ditetapkan dari 31 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 25 kegiatan dan tidak terlaksana 6 kegiatan. Pada tahun 2014 hanya mampu menyerap anggaran sekitar 98% pagu anggaran yang ditetapkan dari 33 total kegiatan yang direncanakan, terlaksana 31 kegiatan dan tidak terlaksana 2 kegiatan.

Tabel 1.1

**Data Hasil Program Kegiatan  
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima**

No	Tahun	Progam	Jumlah Kegiatan	Terlaksana	Tidak Terlaksana	Persentase (%)
1	2010	1. Administrasi Kantor	15	11	4	78%
		2. Kebudayaan	3	3	-	
		3. Pengembangan	3	1	2	
		4. Kemitraan	4	2	2	
		Jumlah	25	17	8	
2	2011	1. Administrasi Kantor	18	14	4	87%
		2. Kebudayaan	1	1	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	2	1	
		Jumlah	26	20	6	
3	2012	1. Administrasi Kantor	20	12	8	72%
		2. Kebudayaan	4	4	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	3	-	
		Jumlah	31	22	9	
4	2013	1. Administrasi Kantor	18	14	4	80%
		2. Kebudayaan	6	6	-	
		3. Pengembangan	4	3	1	
		4. Kemitraan	3	2	1	
		Jumlah	31	25	6	
5	2014	1. Administrasi Kantor	18	17	1	98%
		2. Kebudayaan	6	5	1	
		3. Pengembangan	4	4	-	
		4. Kemitraan	4	4	-	
		Jumlah	32	30	2	

Sumber : Diolah dari LAKIP Dinas Budpar Kota Bima Tahun 2010 - 2014

Data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima belum memadai dimana mereka belum mampu mencapai kinerja maksimal atas kegiatan yang telah mereka rencanakan. Pencapaian target kinerja tidak pernah mencapai prosentase seratus persen dan masih terjadi ketidakonsistenan pada pencapaian kinerja maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja yang telah dilakukan sehingga dapat memperbaiki hal-hal yang kurang sebelumnya karena organisasi yang baik adalah organisasi yang senantiasa melakukan perubahan dan perbaikan atas kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan latar belakang yang masalah yang diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima menurunnya kinerja pegawai disebabkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting yang akan menentukan kemana penelitian ini diarahkan. Dan berdasarkan dengan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- b. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- c. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- d. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.
- d. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bima.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk menentukana kebijakan yang tepat di masa yang akan datang.

- b. Bagi Almamater

Diharapkan penelitian ini memberikan informasi yang bermanfaat bagi penegembangan ilmu pengetahuan dan sebagai referensi bagi peneliti yang akan datang.

- c. Bagi Penulis

Merupakan sarana bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang selama ini didapatkan di bangku kuliah.