

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam peradaban manusia saat ini berbagai bidang kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang telah memasuki dunia kerja. Menurut Robbins (2006) mendefinisikan organisasi sebagai “unit sosial yang dengan sengaja di atur, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama”.

Dalam mencapai serangkaian sasaran bersama suatu organisasi memerlukan adanya sumber daya. Sumber daya itu antara lain yaitu sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan. Diantara beberapa faktor sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan diantaranya yaitu faktor kepemimpinan, faktor motivasi, dan faktor disiplin kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu telah tercapai atau belum diantaranya yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara efektif yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Dalam suatu organisasi atau perusahaan suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan dapat meningkatkan kinerja setiap anggota sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktifitas yang tinggi. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan anggotanya agar visi dan misi dari suatu organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan

menjadi sangat penting agar tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota atau karyawan adalah motivasi kerja. Munandar (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan akan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan agar tujuannya tercapai. Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang ada dalam diri manusia, yaitu terjadi suatu proses untuk mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia untuk mencapai tujuan tertentu sehingga menghasilkan kinerja yang efektif (Sunarto dan Lestari, 2014). Maka terdapat pengaruh yang signifikan dalam pemberian motivasi terhadap kinerja anggota, karena itu pemberian motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mendorong anggota untuk lebih maksimal mengerjakan tugas yang diembannya. Menurut Uno (2007:23), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Menurut Manullang (2004 : 194) motivasi kerja perkerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi dorongan dan semangat kerja kepada anggotannya, dalam hal ini anggota dapat mengambil tindakan tindakan yang mendorong mereka bersemangat yang dapat mencapai hasil yang di peroleh.

Selain pengaruh kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kineja dari masing-masing anggota. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah

sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Dengan adanya disiplin kerja maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan juga kelancaran pelaksanaan kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Sedangkan bagi anggota, disiplin kerja juga dapat memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Kinerja anggota sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Dalam meningkatkan kinerja anggota Samapta Polres Probolinggo harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja terhadap anggota. Dengan motivasi yang kuat, disiplin kerja serta peran pimpinan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan anggota dapat meningkat sehingga tujuan atau penanganan kasus kejahatan yang ada di wilayah hukum Polres Probolinggo dapat tercapai dan terselesaikan. Menurut Raymond untuk memecahkan masalah terkait dengan peningkatan kinerja anggota ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh pimpinan antara lain melalui pemberian motivasi dan disiplin kerja. (Raymond, 2010). Menurut Lubis (2008) melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja anggota. Dengan motivasi yang kuat, disiplin kerja serta peran pimpinan yang maksimal diharapkan kinerja yang dihasilkan anggota dapat meningkat sehingga tujuan atau penanganan kasus kejahatan yang ada di wilayah hukum Polres Probolinggo dapat tercapai dan terselesaikan.

Menurut hasil wawancara dari salah satu anggota Sat Samapta yang bertugas didapatkan beberapa permasalahan yang ada diantaranya yaitu seringkali anggota mangkir tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, lambannya penanganan masalah, kurangnya peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi serta disiplin kerja untuk membangun semangat kerja anggota Sat Samapta Polres Probolinggo.

Berdasarkan dengan uraian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja anggota polisi di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota polisi”** studi kasus pada Satuan Samapta Polres Probolinggo.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

- Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Sat Samapta Polres Probolinggo ?
- Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Sat Samapta Polres Probolinggo ?
- Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota Satuan Sat Samapta Polres Probolinggo ?
- Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalahnya yaitu penulis membatasi penelitian hanya pada ada dan tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja polisi. Penulis menganggap jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

#### 1.5.1 Secara Teoritis

Memberikan informasi kepada peneliti lain yang memerlukan bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Satuan Samapta Polres Probolinggo.

#### 1.5.2 Secara Praktis

##### a. Bagi Anggota

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja khususnya kepada anggota Polri terutama pada anggota Satuan Samapta Polres Probolinggo.

##### b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk melatih dan mengembangkan pengetahuan melalui karya ilmiah.

##### c. Bagi STIE Malangkecewara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi perpustakaan STIE Malangkecewara dan pertimbangan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian serupa.