**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan  manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah.

Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaanya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja instansi sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Pada dasarnya instansi pemerintah harus mengedepankan pelayanan publik. Dalam hal ini ada juga yang harus diperhatikan oleh instansi, yaitu mengenai kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab. Kinerja seorang karyawan atau pegawai didalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kemampuan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan (ability) adalah kapasitas karyawan untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Diana Khairani Sofyan (2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan demikian kinerja seseorang juga menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh pemerintahan, organisasi profesi dan organisasi lainya yang berkaitan). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan Dinas yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai 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 sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Disiplin merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena didalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan tersebut (Nur Avni Rozalia, 2015).

Motivasi kerja dapat di pandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika di terima masuk kerja di perusahaan atau organisasi, hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Yuli Suwati (2013) motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan dan hukuman yang diperlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Dengan adanya dorongan yang baik dari pemimpin (atasan) maka tindakan perilaku sikap karyawan terarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kaitannya, Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kemampuan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi diharapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga tugas dan tujuan organisasi akan dapat dicapai.

Berdasarkan hasil pra survey ditemukan adanya masalah dalam hal Kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati. Penghambat pencapaian kinerja pegawai berdasarkan pengamatan selama wawancara dan observasi yang penulis lakukan terhadap pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati menunjukan masih banyaknya pegawai yang berpendidikan menengah, kemampuan pegawai yang masih beragam, kurang profesionalisme dalam diri beberapa pegawai misalnya keterlambatan proses kerja yang terjadi di suatu divisi yang memperlambat kinerja instansi, masih adanya pembiaran dan kurang tegasan terhadap pegawai yang tidak disiplin , masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat pada waktunya, masih terdapat waktu kerja yang tidak dipakai secara optimal oleh pegawai, Sikap dan perilaku yang ditampilkan seperti kurangnya kemampuan keras pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian ini bertujuan untuk melakukan **“Analisis Kemampuan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati”**.

* 1. **Rumusan Masalah**

Pada latar belakang masalah telah disebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Unit Penyelanggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah faktor kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati ?
2. Apakah faktor kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati ?
3. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati ?
4. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati ?
	1. **Tujuan dan kegunaan penelitian**
		1. **Tujuan penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh faktor kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Unit Penyelanggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.
2. Menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.
4. Menganalisis pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.
	* 1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

1. Bagi UNIMAR “AMNI”

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan sebagai sebuah hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi Mahasiswa ataupun pihak lain.

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dan mengaplikasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan dan menambah pengalaman, pengetahuan penulis akan masalah-masalah yang terjadi di dalam Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Juwana Pati.

1. Bagi pembaca

Sebagai referensi penelitian lebih lanjut dan diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca.

* 1. **Sistematika Penulisan**

**BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, hipotesis serta kerangka pemikiran.

**BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan pengumpulan data dan pengolahan data. Berisi penjelasan tentang variabel-variabel penelitian, penentuan sampel, sumber dan jenis data, serta alat analisis yang akan digunakan.

**BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Membahas tentang gambaran umum, Obyek Penelitian, Responden penelitian dan Analisa Data.

**BAB 5 PENUTUP**

 Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan Saran.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**