

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era birokrasi modern saat ini, tuntutan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintahan semakin tinggi. Masyarakat kini menaruh harapan besar terhadap lembaga pemerintahan agar mampu menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, efektif, dan efisien. Reformasi birokrasi yang telah lama digulirkan oleh pemerintah menjadi salah satu upaya untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), di mana transparansi, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik menjadi indikator utama keberhasilannya. Oleh karena itu, aparatur pemerintah dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis dalam menjalankan tugas, tetapi juga memiliki integritas, kedisiplinan, serta semangat pelayanan yang tinggi kepada masyarakat.

Pemerintah daerah sebagai perpanjangan tangan pemerintah pusat memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan pelayanan publik yang prima di daerahnya. Kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang menjadi pelaksana utama kegiatan pemerintahan di lapangan. Pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel tidak akan terwujud apabila pegawai pemerintah daerah tidak bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung

jawab, berorientasi pada hasil, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Pada tingkat kelurahan, peran pegawai menjadi semakin vital karena kelurahan merupakan unit pemerintahan terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kelurahan berfungsi sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan administratif, sosial, dan kemasyarakatan yang langsung dirasakan oleh warga. Dengan demikian, kinerja pegawai kelurahan sangat berpengaruh terhadap citra dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah secara keseluruhan. Apabila pegawai kelurahan mampu memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan berkualitas, maka kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan akan meningkat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dan menurunkan kredibilitas pemerintah daerah.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, khususnya di tingkat kelurahan, masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan pengamatan awal di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya, terlihat bahwa sebagian pegawai belum menunjukkan performa kerja yang optimal. Hal ini tampak dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pelayanan administrasi, kurangnya responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, serta rendahnya inisiatif pegawai dalam mencari solusi atas permasalahan pelayanan publik. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sistem dan sarana pendukung kerja telah tersedia, namun belum sepenuhnya diimbangi oleh kualitas dan semangat kerja pegawai yang memadai.

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di lingkungan kelurahan. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menyebabkan kurangnya arah yang jelas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, tingkat komitmen organisasi pegawai juga menjadi perhatian. Beberapa pegawai tampak bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban formal tanpa menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini mengindikasikan lemahnya keterikatan emosional dan kesetiaan terhadap lembaga tempat mereka bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya motivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

Disiplin kerja pun menjadi permasalahan yang menonjol di kedua kelurahan tersebut. Masih ditemukan pegawai yang datang terlambat, meninggalkan tempat kerja sebelum jam dinas berakhir, atau mengabaikan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Ketidaksiplinan seperti ini tentu berdampak langsung pada efektivitas pelayanan publik dan citra lembaga pemerintahan di mata masyarakat. Fenomena ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja saling berkaitan erat dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya, guna menemukan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan (Rego, et al, 2017; Salutondok dan Soegoto, 2015; Basit, et al, 2017; Delfi, 2017; Baskara dan Sukiswo, 2015; Gede dan Piartini, 2018; Amrani, et al, 2019), komitmen organisasi

(Astuti, 2022; Santoso, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021; Syaifuddin dan Yusuf, 2023; Halilintar dan Sobirin, 2022; Safa'Atturrizky dan Ekhsan, 2024) dan disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018).

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian seperti hasil penelitian Saputri dan Andayani. (2018) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ardiyansah dan Mon. (2023) membuktikan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Irawan, et al (2021) membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap seperti diuraikan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya?
4. Apakah kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya?
5. Diantara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.

5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi para pelaksana pemerintahan, khususnya bagi pimpinan dan pegawai di Kelurahan Pegirian serta Kelurahan Ujung Surabaya. Bagi pimpinan, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk menilai efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola sumber daya manusia. Melalui hasil penelitian ini, pimpinan dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai sejauh mana kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan motivasi kerja, membangun komunikasi yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Bagi pegawai dan pemerintah daerah, hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dalam memperkuat komitmen serta kedisiplinan kerja sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah Kota Surabaya dalam merumuskan kebijakan pembinaan aparatur, khususnya dalam aspek peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai kelurahan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi

individu maupun unit kerja, tetapi juga bagi peningkatan efektivitas organisasi pemerintahan secara keseluruhan.

2. Bagi Akademik

Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik. Penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang relevan bagi pengembangan model-model manajemen kinerja di lingkungan birokrasi, sekaligus memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang berperan penting dalam menciptakan aparatur pemerintahan yang profesional dan berintegritas.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik serupa di masa mendatang. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan muncul penelitian lanjutan yang lebih mendalam dengan objek, variabel, atau pendekatan yang berbeda untuk memperkaya literatur ilmiah di bidang manajemen publik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi organisasi pemerintahan, tetapi juga memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik.