

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen kinerja instansi pemerintah Indonesia lahir dari semangat untuk mewujudkan instansi pemerintah yang profesional, berorientasi pada hasil dan akuntabel melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen kinerja, penganggaran berbasis kinerja dan pengukuran kinerja. Kematangan lembaga pemerintah dalam mengelola efisiensi melalui implementasi sistem bervariasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, jelas perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan suatu hasil evaluasi yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2013). Kinerja yang baik dan berkualitas dapat membawa hasil yang positif tidak hanya bagi perusahaan dan instansi, tetapi juga bagi staf dan pegawai instansi, serta dapat diketahui oleh masyarakat luas. Tim orang-orang dalam suatu organisasi, berpusat pada visi dan misi yang ingin dicapai, berupa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab dalam organisasi atau lembaga tersebut (Sake et al, 2020).

*Leadership* adalah melibatkan proses pengaruh sosial yang dilakukan seseorang secara sadar terhadap orang lain untuk membangun aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi (Burns, 2003). Dan menurut Bass Northouse (2016) *leadership* adalah sebagai fokus dari proses kelompok. Dari sudut pandang ini, manajer berada di pusat perubahan dan aktivitas kelompok

dan mengimplementasikan keinginan kelompok. Seperangkat definisi lain mengkonseptualisasikan kepemimpinan dari perspektif kepribadian, menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah kombinasi keterampilan, sifat, atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh banyak individu. (Hechanova dan Manaois, 2020; Harapan, 2017; Klitgaard, 2004).

Unsur kepemimpinan memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada saat yang sama, ini bukanlah tugas yang mudah karena harus memahami berbagai perilaku bawahan. Bawahan dipengaruhi untuk secara efektif dan efisien berkontribusi dan berkontribusi pada organisasi. Tentu saja, seorang pemimpin harus bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, karena keputusan yang lambat memiliki banyak konsekuensi seperti uang, waktu, dan tenaga.

Keterlibatan kerja adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap bahwa kinerjanya penting untuk harga dirinya sehingga dapat menginternalisasi nilai-nilai kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi nilai individu. Sejauh mana dimana prestasi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan secara psikologis mengidentifikasi dirinya sendiri dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan sangat tidak memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur ke dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dikaitkan dengan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan prestasi kerja. Selain itu, tingkat pekerjaan yang tinggi Keterlibatan dapat mengurangi jumlah absensi pegawai (Robbins & Hiriyappa, 2009). Menurut Beverly et al (2008) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keterlibatan kerja pemimpin dalam beraktifitas dapat meningkatkan aturan standar kerja (dapat dikatakan sebagai disiplin kerja). Bimbingan kepemimpinan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai (Mahdi et al, 2014). Dan menurut Ondari et al (2016) menyatakan bahwa tingkat disiplin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh organisasi.

Dinas Pemadam Kebakaran merupakan unsur pelaksanaan pemerintahan yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran dan bencana yang termasuk dalam dinas gawat darurat atau rescue. Dinas Pemadam Kebakaran yang terletak di pusat Kota Padang, sehingga mudah diakses dari berbagai penjuru kota Padang. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang mempunyai tujuan dan sasaran jangka menengahnya yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya dengan sasaran meningkatkan kesiapsiagaan kebakaran dan kedaruratan lainnya serta meningkatkan pelayanan kebakaran dan penyelamatan kedaruratan lainnya.

Dinas mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan bidang ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan masyarakat (sub kebakaran) dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas Pemadam Kebakaran merupakan pelaksanaan pemerintah yang

diberi tanggung jawab oleh pimpinan, sehingga membuat instansi ini terikat oleh pemerintah. Tujuan dan sasaran jangka menengah Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang yaitu berkurangnya dampak kebakaran dan kedaruratan lainnya dan sasarannya meningkatnya kesiapsiagaan kebakaran dan kedaruratan lainnya dan meningkatnya pelayanan kebakaran dan penyelamatan kedaruratan lainnya.

**Tabel 1. 1**  
**Data Absensi Pelanggaran Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang**  
**Bulan Januari-Oktober 2022**

No	Bulan	Terlambat	%	TK	%	Total	Total Persentase
1.	Januari	18x	2%	0	0	18	0,4%
2.	Februari	41x	0,9%	0	0	41	0,9%
3.	Maret	49x	1,1%	0	0	49	1,1%
4.	April	43x	1%	0	0	43	1%
5.	Mei	20x	0,5%	0	0	20	0,5%
6.	Juni	12x	0,4%	4x	1%	16	0,4%
7.	Juli	11x	0,3%	4x	1%	15	0,3%
8.	Agustus	15x	0,4%	3x	0,9%	18	0,4%
9.	September	7x	0,15%	0	0	7	0,15%
9.	Oktober	8x	0,18%	0	0	8	0,18%

*Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang*

Pada tabel 1.1 dilihat dari data absensi tahun 2022 persentase bulan Januari-Oktober, bahwa pegawai yang datang terlambat dan tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. persentase keterlambatan pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang disebabkan karena masih ada pegawai yang belum tepat waktu untuk hadir dalam bekerja, pencapaian kedisiplinan pegawai masih belum sesuai dengan harapan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang atau masih belum optimal

dalam hal keterlambatan maupun hadir tanpa keterangan seperti jam masuk dalam bekerja tidak tepat waktu. Disamping itu tingkat kedisiplin pegawai masih kurang karena masih ada beberapa pegawai yang belum tepat waktu untuk hadir dalam bekerja. Angka persentase terlambat dan tanpa keterangan yang paling tertinggi di bulan Maret dengan total persentase 1,1% sebanyak 49 kali dan yang terendah di bulan September dengan persentase 0,15% sebanyak 7 kali.

Pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan maupun pegawai yang hadir “Tanpa Keterangan” itu masih kurang dalam kedisiplinan terutama untuk pegawai yang sering terlambat datang bekerja. Penerapan disiplin disebuah organisasi atau instansi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas. masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya.

Hal ini menunjukkan adanya indikasi ketidakpatuhan pegawai terhadap peraturan atau prosedur yang berlaku, Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kota Padang. Oleh karena itu permasalahan yang terjadi harus segera diatasi dengan pengelolaan manajemen yang baik agar dapat mencapai target yang di inginkan oleh instansi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang. Berikut ini ada data pendukung untuk kinerja.



**Tabel 1. 2**  
**Indikator Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran Kota Padang**  
**Tahun 2019-2021**

No	Tahun	Jumlah Kejadian	Total Terselamatkan	Total Kerugian	Total Terselamatkan	Persentase Total Terselamatkan
1.	2019	295	Rp.24.550.000.000	Rp.11.493.500.000	Rp.24.550.000.000	0,2%
2.	2020	244	Rp.33.006.000.000	Rp.44.736.000.000	Rp.33.006.000.000	0,4%
3.	2021	167	Rp.87.373.000.000	Rp.26.916.000.000	Rp.87.373.000.000	0,8%

*Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Kota*

Berdasarkan tabel 1.2 pencapaian indikator kinerja diukur dari angka total terselamatan dan angka total kerugian, bukan dari jumlah kejadian, dengan pencapaian *respon* timnya yaitu 15 menit yaitu mulai dari menerima laporan masuk sampai tiba di TKP atau lokasi kejadian. Dari jumlah persen angka total terselamatan tahun 2019 sebesar 0,2 %, tahun 2020 sebesar 0,4% dan tahun 2021 0,8%. Dari perbandingan tahun tersebut mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya, sehingga menjadi faktor terjadinya kinerja yang kurang baik atau belum optimal. sehingga menuntut kinerja yang lebih baik lagi dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang seperti *respon* timnya lebih cepat dan tanggap lagi dalam melakukan tindakan kejadian pada korban agar kualitas pelayanan dapat tercapai dan angka total terselamatan maupun total kerugian berkurang. Para petugas pemadam kebakaran dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsi pokok sesuai dengan yang diatur peraturan Walikota Kota Padang Nomor 70 Tahun 2016.

Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Seksi Operasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang, untuk mendapatkan informasi awal berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

Dari hasil wawancara peneliti mendapatkan informasi penting berkaitan dengan kinerja, *Leadership*, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran yaitu model kepemimpinan Dinas Pemadam Kebakaran juga berbeda dengan kantor pemerintah lainnya. Kepemimpinan yang ada di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Padang, dipimpin oleh atasan yang membawahi banyak anggota personil baik personil internal maupun eksternal. Oleh karena itu membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Dinas Pemadam Kebakaran serta Penyelamatan di Kota Padang dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di Kota Padang serta untuk mengetahui kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan di Kota Padang serta kepemimpinan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapainya hasil yang diharapkan.

Model kepemimpinan yang diterapkan adalah model kepemimpinan semi militer, karena tuntutan pekerjaan yang penuh kedisiplinan dan resiko kecelakaan kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang tidak mengenal waktu dan tempat, apabila pegawai Dinas Pemadam Kebakaran tidak memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi akan berdampak buruk bagi petugas itu sendiri dari bagi masyarakat yang membutuhkan pelayannya, baik disiplin waktu, pakaian atau APD dan disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan Standar Prosedur yang sudah ditetapkan, karena Dinas Pemadam Kebakaran dalam melaksanakan tugasnya secara tim atau berkelompok dan juga Dinas Pemadam Kebakaran

mempunyai beberapa rentang komando untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam setiap pelaksanaan tugas, masing-masing pegawai sudah dibagi tugas sesuai dengan keahlian dan analisa jabatan, baik pelaksanaan tugas di lapangan atau tugas administrasi, sehingga keterlibatan kerja pegawai terhadap tugas pokoknya harus secara maksimal serta penuh tanggung jawab, pegawai yang bekerja dilapangan tersebut sudah ada pelatihan yang diberikan oleh pihak Dinas Pemadam Kebakaran. Setiap satu kejadian sudah diatur, baik waktu maupun kelengkapan peralatan yang akan disediakan setiap kejadian, sampai kejadian tersebut selesai dilaksanakan. Apabila melebihi waktu dalam satu kejadian maka petugas pemadam kebakaran akan diberi peringatan oleh komando, walaupun masih ada yang melawati batas waktu yang ditetapkan karena terlambatnya informasi yang didapatkan petugas pemadam dari bagian assessment atau bagaian informasi Dinas Pemadam Kebakaran. Kemudian kejadian tersebut dibuat laporannya oleh pihak assesment yang akan dilaporkan ke Dinas Pemadam Kebakaran sebagai laporan bagi pihak Dinas Pemadam Kebakaran.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: “PENGARUH LEADERSHIP DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA PADANG”



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh pengaruh *Leadership* terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
6. Bagaimanakah peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara *Leadership* dan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?
7. Bagaimanakah peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Keterlibatan Kerja dan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh *Leadership* terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
6. Untuk mengetahui peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara *Leadership* dan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang
7. Untuk mengetahui peran mediasi Disiplin Kerja terhadap hubungan antara Keterlibatan Kerja dan kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang

### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, adapun manfaat penelitian yaitu

### 1.4.1 Teoritis

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi guna meningkatkan pemahaman kerja serta pengetahuan bagi peneliti dan juga pembaca yang dapat menambah literatur tentang “Pengaruh *Leadership*, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

### 1.4.2 Praktisi

#### a. Manfaat Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran atau bahan masukan serta bahan pertimbangan perusahaan atau Instansi dan pihak-pihak berkepentingan dalam penetapan kebijakan perusahaan atau organisasi tentang Pengaruh *Leadership*, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

#### b. Manfaat Bagi Pembaca

Peneliti ini dapat menjadi bahan informasi serta referensi untuk penelitian selanjutnya tentang Pengaruh *Leadership*, Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

## 1.5 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini ditetapkan agar permasalahan yang diteliti lebih terarah sehingga penelitian dapat dilakukan dengan terstruktur dan memberikan hasil yang optimal. Ruang lingkup yang ada pada penelitian ini adalah penelitian hanya dilakukan terhadap, pengaruh *Leadership* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel mediasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisannya terdiri dari lima bab, dibada di setiaap bab terdiri dari beberapa sub-bab. Pada bagian sub-bab ini akan dibahas secara terperinci isi dari setiap bab yang akan di teliti. Beikut merupakan sistematika penelitian dari masing-masing bab sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang gambaran umum dari penelitian. Pada bab ini akan dibagi menjadi sub-bab yang terdiri dari: latar belakang masalah penelitian, tujuan peneitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori-teori yang menjadi dasar acuan dan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini. Dan pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub-bab yaitu: konsep *Leadership*, konsep Keterlibatan Kerja, konsep, Disiplin Kerja dan konsep kinerja karyawan serta kerangka konseptual, penelitian terlebih dahulu dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang jumlah, teknik penyampelan dan bagaimana pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini dan pada bab ini akan dibagi menjadi beberapa sub-bab yaitu: disain penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, sumber data, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel, uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik, persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis, koefisien determinan.

### **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian bab ini akan dijelaskan tentang karakteristik sampel penelitian, yang dapat berupa table dan grafik, kemudian pada bagian ini juga akan dikemukakan hasil pengujian hipotesis dari penelitian menggunakan alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Statistik dan secara teoritis. Dan jika terdapat perbedaan dari hasil penelitian ini.

### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab lima ini terdiri dari beberapa sub-bab yaitu: kesimpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran penelitian.

