

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perencanaan, pengorganisasian, arahan, dan pengendalian kegiatan adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, 2023) bahwa sumber daya manusia memiliki dua perspektif yaitu dari sisi pekerjaan dan sisi pekerja.

Di sisi pekerjaan, terdapat analisis dan evaluasi pekerjaan termasuk pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting bagi setiap organisasi apapun bentuk dan tujuannya, karena setiap organisasi dibangun dengan visi untuk kepentingan manusia.

Setiap organisasi harus memiliki pegawai yang produktif dan berkualitas tinggi untuk menjalankan operasinya. Untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan budaya yang mendukung fleksibilitas dan inovasi, para pimpinan harus mengaitkan manajemen sumber daya manusia dengan strategi perusahaan. Untuk dapat menjamin kinerja karyawan yang optimal tersebut dibutuhkan pemimpin yang mampu menjalankan gaya kepemimpinan seperti pemimpin yang bersikap tegas dan mengikutsertakan pegawai dalam pengambilan keputusan serta disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu pegawai yang taat pada peraturan dan mempunyai inisiatif tersendiri (Mukhlison Effendi, 2021).

Tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi disebut kinerja. Kinerja ini dimasukkan kedalam perencanaan strategi organisasi (Jufrizen, 2021). Kinerja merupakan hasil dari upaya pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang mereka miliki.

Kinerja juga disebut sebagai cara untuk menilai seberapa baik seorang pegawai melakukan pekerjaan mereka. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik adalah kepemimpinan dan disiplin kerja (Sadat et al., 2020). (Futriani & Mayliza, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi pengarahan yang berarti agar inspirasi tergugah dan potensi bawahan dapat tumbuh dan berkembang hal ini sesuai dengan konsep Obiwuru (Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, 2023) yang menjelaskan bahwa *“Leadership as use of leading strategy to offerinspiring motive and to enhance the staff’s potential for growth anddevelopoment”*.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya dan apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan. Gaya kepemimpinan terkait dengan karakter seorang pemimpin atau kepribadian. Oleh karena itu gaya kepemimpinan setiap orang dalam mengelola organisasi tidaklah sama. Seorang pemimpin berhasil memimpin organisasi, kemudian ditirukan oleh pemimpin lain tetapi belum tentu berhasil, karena itu bukanlah karakternya (Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, 2023).

Disiplin kerja adalah komponen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan. Menurut (Pramana & Sudharma, 2013) disiplin kerja sangat penting bagi suatu organisasi karena tanpanya, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan program dari suatu pekerjaan. Prosedur untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan juga dikenal sebagai disiplin kerja. Ini adalah cara bagi pegawai untuk mengendalikan diri dan melakukan sesuatu dengan baik dan menunjukkan seberapa berkomitmen tim kerja dalam perusahaan. Jika seorang pekerja tidak memenuhi persyaratan organisasi, mereka akan dikenakan sanksi (Yudi Siswadi, 2021).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) , adalah lembaga teknik daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris daerah. Bappeda memiliki tugas membantu Walikota menjalankan pemerintahan di bidang pemerintahan dan sosial budaya, perekonomian, infrastruktur dan pengembangan wilayah, serta penyusunan program (Wikipedia, 2023).

Untuk menyelesaikan tugas tersebut, diperlukan pegawai yang mempunyai prestasi unggul yang akan didukung oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Ini akan meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Namun, nyatanya masih ada kesenjangan yang jauh dari harapan, dimana masih rendahnya kinerja pegawai pada Bappeda baik dari ASN dan PTT. Hal ini terlihat dari beberapa pernyataan terkait permasalahan kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai

No	Aspek	Ya	Tidak
1	Menunda Pekerjaan	7	13
2	Inisiatif	4	16

Sumber : 20 responden Pegawai Bappeda Kota Jambi, 2023

Berdasarkan hasil pra – survey yang telah dilakukan, diketahui terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan terdapat 13 pegawai yang masih suka menunda pekerjaan yang diberikan. Selain itu terdapat 16 pegawai yang tidak berinisiatif membantu rekan kerja ketika mereka terlihat sibuk.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah adanya gaya kepemimpinan. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di Bappeda Kota Jambi dilakukan pra – survey sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan

No	Aspek	Ya	Tidak
1	Bersikap tegas	8	12
2	Pengambilan keputusan	5	10

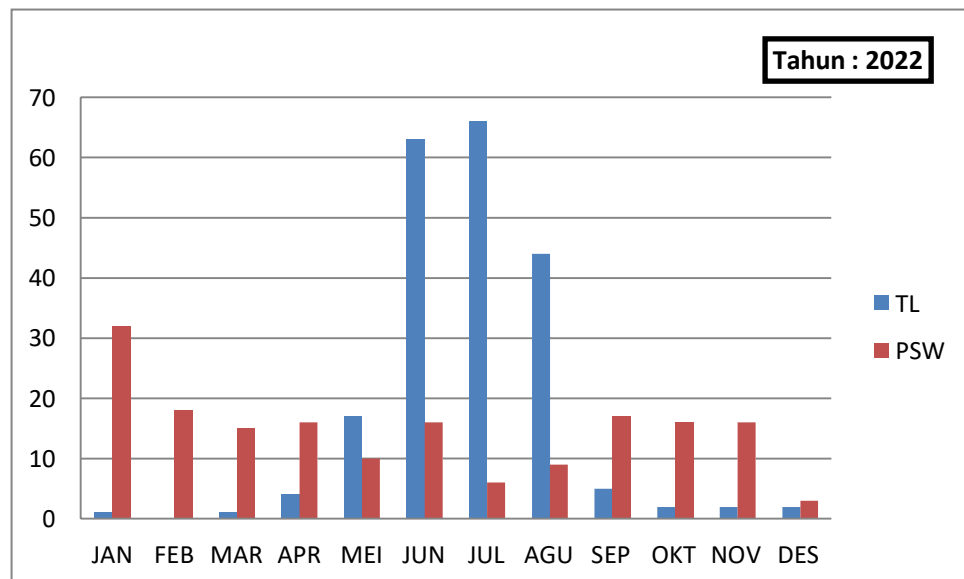
Sumber : 20 responden Pegawai Bappeda Kota Jambi, 2023

Dari hasil pra – survey, ditemukan fenomena terkait permasalahan pada gaya kepemimpinan. Dimana terdapat 12 pegawai yang menyatakan pemimpin bersikap tidak tegas. Dan terdapat 10 pegawai yang menyatakan pemimpin tidak

melibatkan pegawainya dalam mengambil keputusan. Kondisi seperti ini yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja.

Berikut ditampilkan rekapitulasi kehadiran pegawai dalam bentuk grafik.



Gambar 1.1 Rekapitulasi Kehadiran

Sumber : Bappeda Kota Jambi, data diolah 2023.

Berdasarkan rekapitulasi kehadiran ASN dan PTT pegawai Bappeda Kota Jambi periode Januari s.d Desember 2022 yang terdiri dari 70 pegawai, jumlah keseluruhan yang terlambat untuk masuk kantor selama periode satu tahun ialah sebanyak 207 kali dimana tingkat keterlambatan tertinggi ditunjukkan pada bulan Juli sebanyak 66 kali. Lalu untuk permasalahan pulang sebelum waktunya sebanyak 174 kali yang ditunjukkan pada bulan Januari yaitu 32 kali. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian dari pimpinan untuk mencegah dan meningkatkan kedisiplinan pada pegawai.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan permasalahan yang ada. Maka dari itu judul yang tepat terkait permasalahan ini adalah “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kota Jambi** “

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi ?

1.3 BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dibatasi dalam penelitian ini yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai, yaitu :

1. Populasi dan sampel pada penelitian ini dibatasi pada pegawai ASN dan PTT yang aktif (tidak cuti) saja
2. Penelitian ini hanya berfokus pada gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada pegawai Bappeda Kota Jambi.
3. Alat analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda
4. Aplikasi pengolah data yang digunakan yaitu SPSS

1.4 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini yaitu

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Kota Jambi.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi peneliti

Mendapatkan pemahaman mendalam mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam konteks lingkungan kerja, serta dapat mengembangkan keterampilan penelitian termasuk pengumpulan, analisis dan interpretasi data.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan, kepemimpinan dan pengembangan disiplin kerja.

3. Bagi pegawai

Dengan menyadari dampak gaya kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja, pegawai dapat lebih fokus pada pengembangan diri dan perbaikan kinerja.