

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang cukup penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja kepada setiap pegawai pada organisasi yang mana merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan pergerakan utama seluruh aktivitas pada suatu organisasi, berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Pencapaian tujuan suatu organisasi adalah hal yang diinginkan oleh organisasi maupun dan individu-individu yang ada didalamnya.

Menurut Fathoni dalam Amalia & Rudiansyah (2019:94) Organisasi adalah suatu proses perencanaan dalam suatu kerja kelompok yang pada dasarnya digunakan sebagai tempat kerjasama secara terencana, terorganisasi dan dipimpin dalam sumber daya manusia. Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuannya. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik maka harus memperhatikan aspek-aspek penting dalam pengelolannya seperti disiplin kerja, kepemimpinan,

kinerja serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, Menurut Widodo (2019:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, 2) Sarana pendukung, 3) Supra sarana.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin karena tanpa adanya disiplin kerja, setiap kegiatan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat mencapai efektifitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan (Irwan,2018). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan bahkan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2014:193), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Sedangkan menurut Siagian (2016:67) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen didalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan sinamisator seluruh kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai dengan sumber-sumber yang ada.

Menurut pendapat Sudaryono (2017:8) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut George R.Terry (Badeni 2014:142) Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengetahui suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Dapat diartikan kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat besarnya makna kepemimpinan, maka seorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi (Danang,2016)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua merupakan unit pelaksanaan teknis pendidikan dan latihan di lingkungan Departemen Dalam Negeri yang diperbantukan dan sehari-hari bertanggung jawab kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I sebagai Kepala Wilayah dan secara teknis fungsional dibina oleh Badan Pendidikan dan Latihan Departemen Dalam Negeri. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Berlokasikan di Jl. Kotaraja Dalam No. 100, Kota Jayapura terdiri dari beberapa bidang, seperti bidang sertifikasi kompetensi dan pengelolaan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknik inti, bidang pengembangan kompetensi teknik umum, bidang pengembangan kompetensi manajerial dan bidang widyaswara.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua, masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Seperti datang tidak tepat waktu, pulang sebelum waktunya dan kembali lagi ketika mau absen. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran Presensi Pegawai

Keterangan	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah	Persen (%)	Jumlah	Persen (%)	Jumlah	Persen (%)
HD/Hadir	28	28%	40	38%	35	34%
TL/Terlambat datang	32	31%	29	28%	26	25%
AS/Absen sekali	20	19%	16	15%	20	19%
TH/Tidak hadir	23	22%	18	17%	23	22%

Sumber : Daftar Rekap Pegawai BPSDM Provinsi Papua (Januari-Maret 2021)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bawasannya pada bulan januari ada sebanyak 28 orang yang hadir, 32 orang terlambat datang, 20 orang yang absen sekali dan 0,23% orang tidak hadir. Dan pada bulan februari ada sebanyak 40 orang yang masuk, 29 orang yang terlambat datang, 16 orang yang absen sekali dan 18 orang tidak hadir. Dan untuk bulan maret sendiri ada 35 orang yang hadir, 26 orang terlambat datang, 20 orang absen sekali dan 23 orang tidak hadir.

Rendahnya disiplin kerja yang ditunjukan pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis. Menurut Thoha (2013:50) kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan yang sedemikian rupa yang diterapkan oleh pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua apakah kinerja pegawai akan meningkat, membaik atau justru menurun. Oleh karena itu dengan adanya gaya kepemimpinan yang benar dan efektif tentunya sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan

bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dan pemimpin mampu mempengaruhi perilaku pegawai dengan cara yang tepat sehingga pegawai pun dapat bekerja dengan nyaman dengan etos kerja yang tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva dan Rudiansyah dalam jurnal riset inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. a) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. b) Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara stimulan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Lili Sularmi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. Hasil penelitian menemukan bahwa : a) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada. b) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Lestari Kirana Persada. c) Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lestari Kirana Persada.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua. Sehingga judul yang diangkat pada peneliti ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kepemimpinan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua ini bertujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Papua.
4. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pada penelitian ini

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai Sarana Untuk Menambah Wawasan Dan Pengetahuan Mengenai Ilmu Yang Sedang Diteliti Khususnya Mengenai Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Instansi

Peneliti Berharap Dapat Memberikan Kontribusi Untuk Perbaikan Dan Perubahan Yang Positif Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

3. Bagi Almamater

Sebagai Referensi Tambahan Bagi Peneliti Selanjutnya Yang Akan Mengadakan Kajian Lebih Luas Dalam Pembahasan