

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era global, sumber daya manusia memiliki pengaruh besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Peran sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan melakukan cara-cara untuk menggerakkan manusia bekerja dengan keahliannya secara maksimal. Suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratannya. Sukses dan tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam menjalankan sebuah organisasi tidak lepas dari kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, bahwa sumber daya manusia pada era sekarang ini semakin besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Ketika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas, maka kinerja pegawai yang diberikan akan baik sehingga akan menunjang kinerja organisasi.

Pengertian kinerja menurut (Moeheriono, 2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang

dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam Opengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Busro, 2018) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor intrnal dan faktor eksternal. Faktor Internal yaitu kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Faktor Eksternal yaitu meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, sistem manajemen yang terdapat di organisasi tersebut. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai peneliti memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi faktor kinerja pegawai.

Menurut (Amirullah, 2015) , kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberika tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai sangat tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan tidak hanya berarti memimpin manusia, tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan, kemudian mereka menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Noor, 2013)

Sedangkan menurut (Ardana, 2012) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam

mempengaruhi orang lain. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan juga kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Selain gaya kepemimpinan salah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah adanya disiplin kerja. Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

(Hasibuan, 2013) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan dapat menjadi tolak ukur dalam mengukur atau mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan benar atau tidak. Sehingga dapat diartikan kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan atau tidaknya tujuan didalam perusahaan.

Pada tahun 2020 ketika di berbagai negara di dunia mengalami pandemi, musibah akibat penyebaran virus Corona (Covid 19) yang sangat mematikan memaksa hampir semua negara memberikan tindakan mengamankan masyarakat dari penyebaran virus yang mematikan. Indonesia sebagai salah

satu negara yang juga terkena dampak penyebaran virus Covid 19 segera melakukan berbagai tindakan antisipasi dengan cara menyarankan untuk melakukan social distance hingga saran untuk bekerja dari rumah, dan menutup semua sektor pelayanan publik.

Hal ini juga berdampak pada para karyawan dan pegawai, dimana pada pandemi Covid-19 ini pegawai harus beradaptasi dengan keadaan selama masa pandemi dan pegawai dituntut untuk lebih bisa bekerja secara kreatif namun target tetap harus terpenuhi, dan hal ini tidak bisa diterima semua pegawai.

Dari uraian diatas, peneliti ingin mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang selama pandemi. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang mempunyai tugas pokok melaksanakan atau membantu urusan pemerintah daerah berdasarkan asas ekonomi dan tugas pembantuan di bidang koperasi, dan usaha mikro. Berdasarkan PERBUP 58 Tahun 2018 Pasal 2 ayat (4) dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang mempunyai fungsi dalam mewujudkan visi dan misinya. Salah satu tujuan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang adalah mewujudkan koperasi dan usaha mikro yang berkarakter dan berdaya saing. Untuk tercapainya tujuan tersebut, maka perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya.

Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan

penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kinerja pegawai (SKP). Dalam sebuah penilaian kinerja agar mengetahui kuantitas kinerja pegawai, semua pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang dilakukan dalam jangka waktu satu tahun yang nantinya sebuah *output* kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas instansi. Selain itu untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang dalam penilaian kerjanya menggunakan tolok ukur dengan menyertakan aspek tertentu diantaranya seperti aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin kerja dan kerja sama. Berdasarkan data laporan yang diperoleh dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, sebagai berikut :

Tabel 1.1

Laporan Kinerja Tahunan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang Tahun 2018-2020

Keterangan	2018			2019			2020		
	B (%)	N C	S (%)	B (%)	N C	S (%)	B (%)	N C	S (%)
Sasaran kerja pegawai	60	85,62	51,17	60	91,47	54,88	60	88,80	53,28
Perilaku	40	72,37	29,74	40	80,22	32,08	40	77,55	31,02
Jumlah	100		80,91	100		86,96	100		84,30

Sumber: Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah kab.Jombang

Keterangan:

B = Bobot

NC = Nilai Capai

S = Skor

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kab.Jombang yaitu

berjumlah 80,91% di tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 86,96% kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 84,30%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurunnya presentasi kinerja pegawai, yang bertentangan dengan salah satu tugas pokok dan fungsinya yaitu peningkatan kapasitas SDM aparatur. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dalam bidang kepegawaian terdapat permasalahan mengenai kinerja yaitu pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Tentunya hal tersebut jauh dari harapan organisasi yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Untuk mengetahui apa faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan, maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan. Penelitian dilakukan kepada 10 orang karyawan yang ada di bagian kesekretariatan. Kuesioner bertanya tentang tingkat kepentingan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.

Tabel 1.2
Variabel Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Kab.Jombang

No.	Pertanyaan	SS 1		S 2		KS 3		TS 4		STS 5		Total Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N	
1	Lingkungan Kerja	2	2	3	6	2	6	2	8	1	5	27
2	Beban Kerja	1	1	4	8	3	9	2	8	-	-	26
3	Komitmen Kerja	2	2	5	10	2	6	2	8	1	5	31
4	Pendidikan dan Pelatihan	2	2	5	10	3	9	-	-	-	-	21
5	Kompensasi	1	1	5	10	2	6	2	8	-	-	25
6	Displin	-	-	5	10	3	12	1	4	1	5	31
7	Stres Kerja	-	-	4	8	5	15	-	-	1	5	28
8	Motivasi	-	-	2	4	2	6	4	10	2	10	36
9	Budaya	3	3	2	4	5	15	-	-	-	-	32
10	Kepemimpinan	-	-	3	6	3	9	3	15	2	10	40
Total Skor Tanggapan Karyawan												297

Sumber : Hasil Penelitian Pendahuluan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Kab. Jombang

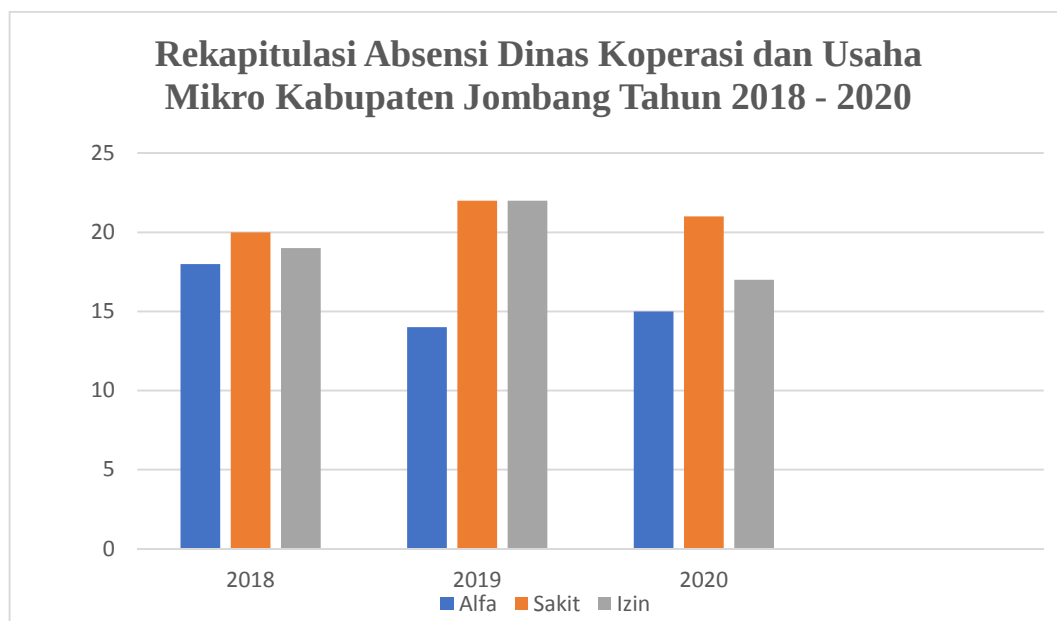
Berdasarkan Tabel 1.2 hasil penelitian pendahuluan menunjukkan bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan disiplin kerja hal ini di tunjukan oleh table penelitian pendahuluan dimana nilai sekor kepemimpinan adalah 40 , dan disiplin kerja terdapat skor 31 dalam penelitian tersebut , hal ini menunjukan bahwa terdapat terdapat faktor yang dapat menurunkan kinerja yang di pengaruhi oleh variable kepemimpinan dan disiplin kerja.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi/perusahaan salah satunya ditentukan oleh orang yang menjadi pemimpin (leader) pada organisasi atau perusahaan tersebut. Peran kepemimpinan dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Diduga faktor menurunnya kinerja pegawai dikarenakan gaya kepemimpinan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang adalah Sebuah Instansi Pemerintah yang dipimpin oleh Kepala Dinas Koperasi yang membawahi pegawai dari beberapa bagian, yang masing-masing Kepala Bagian bertanggung jawab kepada kepala dinas. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang diperoleh informasi bahwa disetiap Pengambilan Keputusan, para pegawai diberi hak untuk menyampaikan pendapat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga pemimpin mempunyai masukan tentang keputusan yang diambil. Namun yang

mengambil keputusan tetaplah pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat beberapa karyawan kurang maksimal dalam melaksanakan intruksi dari atasan, kurangnya keterbukaan dan komunikasi terhadap sehingga dapat menimbulkan kesalah pahaman.

Selain Gaya Kepemimpinan, pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan fokus dalam menjalankan segala pekerjaan yang dihadapi, dengan demikian akan tercapai hasil yang baik dan optimal. Berdasarkan hasil pengamatan oleh peneliti dan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang terdapat beberapa pegawai yang memang masih punya tingkat kedisiplinan yang masih cenderung rendah, ditinjau pada saat jam kerja masih didapat pegawai yang melanggar peraturan seperti keluar saat jam kerja, serta tingkat kehadiran dan masih banyak pegawai yang datang terlambat, hal tersebut bisa dilihat melalui tabel berikut :



Gambar 1.1
Rekapitulasi Absensi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang
2018 - 2020

Berdasarkan pada gambar 1.1 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama 3 tahun 2018 – 2020 dapat kita lihat bahwa tingkat kedisiplin pegawai naik turun. Tingkat ketidakhadiran atau tanpa pemberitahuan pada tahun 2019 mengalami penurunan tetapi pada tahun 2020 terjadi kenaikan lagi. Berdasarkan pengamatan kondisi sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Hal ini terlihat masih adanya pegawai yang masuk terlambat untuk bekerja, ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih kurang mempunyai mempunyai rasa tanggung jawab mulai dari hal kehadiran dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai”**

1.2 Rumusan Masalah

- a) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- b) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

1.3 Tujuan

- a) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
- b) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa digunakan untuk menambah pengetahuan Sumber Daya Manusia terkait Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara luas.

- b) Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa digunakan untuk acuan perusahaan dalam memperbaiki Sumber Daya Manusia terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.