

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, kepemimpinan, kompetensi, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Silpa, dkk, 2020).

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting karena menentukan pencapaian tujuan instansi pemerintahan. ASN sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi pemerintahan disebabkan karena ASN merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien (Silpa, dkk, 2020).

SDM adalah sumber daya yang paling penting dibandingkan sumber daya yang lain. Hal karena manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan yang berbeda pula untuk setiap personalnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik (Silpa, dkk, 2020).

Kinerja adalah potensi yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik (Rahayu, dkk, 2021). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kuddy (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan ketiga variabel tersebut, maka penelitian ini akan membahas secara satu per satu.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pemimpin memiliki model yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Salah satu model kepemimpinan yang difokuskan dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang berorientasi tugas dan berorientasi hubungan antar pegawai (Kuddy, 2017). Hubungan yang harmonis antara pegawai dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Ardiyansah, dkk (2018), Isvandiari dan Idris (2018), Indahingwati dan Hafidz (2020) serta Rahayu, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Rumondor, dkk (2016) serta Silpa, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Setiap instansi selalu menginginkan kinerja dari setiap pegawainya agar bisa meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019).

Hal tersebut didukung oleh penelitian Rumondor, dkk (2016), Indriyati (2017), Kuddy (2017), Ardiyansah, dkk (2018), Indahingwati dan Hafidz (2020) serta Rahayu, dkk (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Ekhsan (2019) serta Silpa, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah kegiatan dari instansi yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian pegawai dalam menjalankan standar organisasi di instansi yang teratur demi tercapainya sasaran atau tujuan instansi (Isvandiari dan Hafidz, 2020). Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang bermalasan-

malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Rumondor, dkk (2016), Indriyati (2017), Kuddy (2017), Ardiyansah, dkk (2018), Isvandiari dan Idris (2018), Ekhsan (2019), Indahingwati dan Hafidz (2020), Silpa, dkk (2020) serta Rahayu, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Burhanudin, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka terjadi perbedaan (*research gap*), di satu sisi berpengaruh dan di sisi lain tidak berpengaruh. *Research gap* adalah hasil penelitian yang berlawanan atau yang menunjukkan perbedaan. Dengan adanya perbedaan hasil tersebut dimungkinkan dilakukan penelitian ulang. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud menganalisis lebih lanjut dengan lokasi, sampel dan obyek yang berbeda.

Objek penelitian ini adalah Dinas Pendidikan, Jl. Dr. Wahidin No. 118, Jatingaleh, Kecamatan Candisari, Kota Semarang, Jawa Tengah. Dinas Pendidikan adalah salah satu instansi pemerintah yang memiliki kewenangan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pendidikan. Setiap pegawai dituntut agar mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Semarang merupakan salah satu organisasi pendidikan ditingkat daerah kota Semarang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas, dan mengkoordinasi unsur pendidikan di lingkungan kota Semarang. Di organisasi atau lembaga inilah seharusnya para pegawai kantor Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki kinerja yang tinggi demi kemajuan kualitas pendidikan di tingkat Kota Semarang.

Agar para pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang memiliki kinerja yang tinggi setiap bulannya para pegawai akan dinilai menggunakan sistem penilaian pencapaian kinerja melalui sasaran kerja pegawai (SKP). Standar penilaian pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Indikator Nilai Sasaran Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang

Klasifikasi	Rentang Nilai Pegawai
A= Baik Sekali > 100	> 100
B+= Baik+ > 97,5-99	> 97,5-99
B= Baik > 90-97,5	> 90-97,5
B-= Baik - > 85-90	> 85-90
C= Cukup > 70-85	> 70-85
D= Kurang > 55-70	> 55-70
E= Nihil	< 55

Sumber: Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2021

Tabel 1.1 diatas menjelaskan mengenai indikator penilaian pencapaian kinerja pegawai dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua nilai 97.5 – 99 klasifikasi B+ yang ketiga nilai 90– 97,5 dengan klasifikasi B (Baik), yang keempat nilai 85 –90 dengan klasifikasi B- (Baik-), yang ke lima nilai 70– 85 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keenam nilai 55 – 70 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai 55 dengan klasifikasi E (Nihil).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang dalam kurun waktu 1 tahun. Gambaran dibawah menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang mengalami penurunan yang disebabkan oleh faktor tertentu. Hal tersebut harus dipahami oleh Dinas Pendidikan Kota Semarang supaya dapat melakukan pengelolaan kinerja secara optimal. Sedangkan hasil penilaian SKP Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pencapaian Sasaran Kerja
Pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang
Periode Bulan Januari – Desember 2019

No	Bulan	Nilai	Target	Predikat	Keterangan
1	Januari	89	100	B-	Baik-
2	Februari	90	100	B	Baik
3	Maret	90,69	100	B	Baik
4	April	91,3	100	B	Baik
5	Mei	91,77	100	B	Baik
6	Juni	91,75	100	B	Baik
7	Juli	91,4	100	B	Baik
8	Agustus	90,84	100	B	Baik
9	September	90,89	100	B	Baik
10	Oktober	92,13	100	B	Baik
11	November	90,81	100	B	Baik
12	Desember	90,18	100	B	Baik
13	Rata-Rata	90,89	100	B	Baik

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Semarang

Dari data diatas dapat dilihat bahwa target yang ditentukan instansi sebesar 100 sedangkan rata-rata nilai pencapaian pada Dinas Pendidikan Kota Semarang pada tahun 2019 sebesar 90,89 dinyatakan kurang baik.

Berdasarkan data-data diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019- 2020 dengan nilai pencapaian masing-masing sebesar 90,89 dan 89,42 yang artinya mengalami penurunan pencapaian kinerja sebesar 1,47 penurunan pencapaian kinerja ini bisa mengakibatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang kurang optimal, adapun untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang dalam kurun waktu Januari-Desember tahun 2020.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka diajukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Semarang.
- d.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini sebagai perbandingan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia usaha.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Pendidikan Kota Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi instansi agar memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai bahan acuan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah atau mengembangkan variabel lain yang sekiranya dapat menambah masukan yang berguna bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.