

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang paling utama dan harus dikelola dengan baik dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai (Tambulana, 2018:1).

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting serta menentukan efektif atau tidaknya kinerja suatu instansi. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Murbijanto, 2013:2).

pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju-mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan instansi masing-masing (Hidayat dan Ferdiansyah, 2011:380).

Menurut Mangkunegara (2005:14) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya kedisiplinan kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.

Menurut Sudaryono (2017:8) yaitu 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. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan pemerintahan dan keinginan pegawai akan mendorong dalam peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian sasaran dan tujuan pemerintahan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan pemerintahan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

Kepemimpinan di Kantor Camat kecamatan Mandioli Selatan (Desa jiko) dipimpin oleh seorang Camat Bapak Fahri M Nasir S.Sos, M.Si. Mekanisme pengangkatan kepemimpinan kecamatan di angkat oleh Pejabat Kabupaten (Bupati) bukan melalui mekanisme pemilihan umum oleh rakyat diwilayah Kecamatan tersebut, sehingga kepemimpinan itu selalu patuh dan taat atas aturan yang ada yang ditetapkan oleh pemerintahan Kabupaten Halmahera Selatan Provinsi Maluku Utara dan kepemimpinan di kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko).kurang improfisasi untuk memberikan motivasi dan disiplin kerja terhadap pegawainya. Seperti minimnya memberi masukan-masukan positif pada pegawai, kurang memberikan semangat kepada pegawai, tidak adanya kompensasi kepada pegawai, kurang menghargai pendapat/masukan yang diberikan pegawai kepada atasan, kurang mencontohkan sikap kedisiplinan kepada bawahan. Sehingga dari masalah yang diruaikan tersebut berdampak pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Ridwan (2015:10) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian lain yang juga dilakukan oleh Prakosa (2016:76) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Fajri dan Dharmawan (2021:400) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai yang dirasakan, maka akan semakin tinggi kinerjanya. Begitu pun sebaliknya, Semakin rendah kepuasan kerja pegawai yang dirasakan, maka akan semakin rendah kinerjanya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitha (2017:89) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain kepemimpinan, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan kerja.

Menurut Arda (2017:53) kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena kedisiplinan akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Pada umumnya kedisiplinan yang baik apabila pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mahardikawanto (2013:19) menjelaskan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Sedangkan menurut Rohma (2013:146) disiplin merupakan upaya untuk menciptakan kestabilan organisasi dan memenuhi target pencapaian yang ditetapkan. Hasibuan (2000:195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Pegawai yang tingkat kedisiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik,

sedangkan pegawai yang tingkat kedisiplinannya rendah, maka kinerjanya pula akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Qodarini (2015:54) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang lain juga mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muamar (2017:15) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Giyanto (2018:7) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maniku *et al.*, (2019:11) dan Astuti (2020:103) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa jiko), Kabupaten Halmahera Selatan merupakan kantor Pemerintahan Daerah diwilayah Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko). Kabupaten Halmahera Selatan, yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat diwilayah nya. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi pegawai Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa jiko). yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat di lihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya, karena walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan.

Permasalahan yang sering terjadi di Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko). terkait dengan kepemimpinan yaitu sebagian pegawai merasa kurang puas dengan atasan dalam menanggapi permasalahan yang dihadapi pegawainya sehingga ketidakpuasan kerja pegawai berdampak pada kedisiplinan kerja. Sehingga pegawai

terdorong untuk bekerja seandainya, unjuk kerja seadanya, datang terlambat, mangkir/bolos kerja, tidak mencintai pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang pegawai di Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko). dalam aspek kedisiplinan, pegawai tersebut menyatakan bahwa sebelum lima (5) menit dari waktu yang ditentukan misalnya jam 08.00 WIT, pegawai sudah harus berada di Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa jiko). terlebih dahulu untuk mengikuti apel agar seluruh pegawai tidak terlambat. Pegawai tersebut melanjutkan bahwa dari sisi kedisiplinan pegawai masih ada sebagian pegawai yang terlambat masuk kantor.

Berdasarkan data di atas maka beberapa hal yang perlu di perhatikan mengenai tingkat kedisiplinan pemimpin ataupun pegawai karena sebagai pemimpin lebih memperhatikan kedisiplinan sehingga dapat memberikan contoh yang baik kepada pegawai ataupun bawahannya agar datang lebih tepat waktu. Hal itu juga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Jika pemimpin bersikap tidak menjaga kedisiplinan maka seluruh staf atau pegawai tidak peduli efektifitas waktu karena tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan Bersama. Dampak dari ketidak kedisiplinan adalah merugikan diri sendiri dan juga orang lain, tugas dan kewajiban tidak dapat diselesaikan. Seharusnya seorang pemimpin lebih tegas untuk mengkoordinir staf dan bawahan dengan memberlakukan apel pagi dan tidak segan memberi sanksi bagi pegawai yang kedisiplinan waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin menguji kembali Sejauh mana ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko)”***.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko) ?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko) ?
3. Apakah kepemimpinan dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuandalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko).
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko).
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Mandioli Selatan (Desa Jiko).

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah;

1. Manfaat teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian SDM tentang pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
Bagi instansi terkait diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja sehingga program-program kerja dapat teroptimisasi dengan baik