

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan financial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. SDM inilah yang mendukung tercapainya kemajuan di Negara-negara maju. Jepang misalnya, sebagai Negara pendatang baru (*late comer*) dalam kemajuan industri (*fore runners*), seperti Jerman, Prancis, dan Amerika dengan cara memacu pengembangan SDM-nya (Ohkawa dan Kohama, 1989).

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber daya manusia (SDM) secara makro adalah warga Negara yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarganya, yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat dilingkungan bangsa atau negaranya. Sedangkan dalam konteks mikro, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang di sebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh, dan lain-lain. Adapun di

lingkungan organisasi bidang pendidikan, sumber daya manusia adalah semua pegawai administrative, pendidik/guru, dosen, serta tenaga kependidikan lainnya.

Oleh karena itu, sumber daya manusia diperlukan oleh setiap organisasi. Pada berbagai organisasi kemasyarakatan, seperti organisasi keluarga, organisasi ekonomi, dan organisasi keagamaan, sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam pembinaan dan pengembangannya. Demikian pula dalam organisasi, sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangannya terutama untuk pencapaian tujuan yang optimal.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan disiplin untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi disiplin pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing pegawai. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepiantasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja menurut Moehariono (2012:95) adalah 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. dan kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan

serta waktu. Untuk itu, kinerja harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2011).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah:2010), Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja yang tidak terpusat pada pekerjaan. tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. Terkait dengan hal ini, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Suryani (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Kharis (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Ancok (2012:13), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat mendorong anggota-anggotanya untuk mengembangkan aspirasi, inovasi dan aspirasi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan bersama.

Adapun faktor lain yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan transformasional yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2009:212) kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kantor Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang tenaga kerja dimana pelaksanaan kegiatan organisasinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawainya guna mewujudkan tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan organisasi.

Sesuai dengan informasi yang diperoleh peneliti dari Bapak La Madi Misila,SH selaku Sekretaris dikantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate pada hari senin tanggal 2 November 2020 pukul 11:45 Wit yang mengatakan bahwa ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, sering tidak tepat waktu, tidak melakukan absensi sidik jari, bisa disebabkan karena lupa, maupun sengaja seperti pulang lebih awal, datang terlambat, tidak masuk tanpa izin dan lain sebagainya. Dimana absensi berpengaruh terhadap besar kecilnya Tunjangan Perbaikan Penghasilan yang akan diterima PNS setiap bulannya. Dan tugas-tugas

yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan, kurang memanfaatkan waktu kerja untuk seefektif dan seefisien mungkin. Walaupun sudah ada aturan yang ditetapkan bahwa jam datang ke kantor adalah jam 08:00 dan pulang pada jam 05:00, tetapi masih ada juga pegawai yang datang terlambat bahkan sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate belum optimal. Terkait dengan hal ini, hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih, dkk. (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ini jelas bahwa kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate (DISNAKER) masih ada masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. maka diperlukan peran pegawai serta dari pemimpin sehingga tujuan dari instansi atau kantor tersebut dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui Secara Bersama-sama pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian antara lain dapat memberikan masukan bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Secara akademis, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu pijakan bagi peneliti selanjutnya untuk melihat bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate.
2. Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Ternate dalam meningkatkan kinerja (*performance*) pegawainya dalam bekerja.