

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional.

Dengan adanya tuntutan ekonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik. Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing.

Menurut Hasibuan (2011) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki pegawai akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu perencanaan, pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasain, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Tujuan mengelola Sumber Daya Manusia untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial para manager dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dengan manajemen merupakan suatu proses usaha pencapaian tujuan melalui kerja sama dengan orang lain. Peran dan pentingnya sumber daya dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang baik secara pribadi didalam organisasi.

Dinas koperasi dan tenaga kerja kabupaten ketinci adalah salah satu dinas teknis yang mengelola dan memanfaatkan seluruh kekuatan potensi ekonomi di wilayah kabupaten kerinci baik yang berupa potensi Sumber Daya Manusia dan lainnya melalui pemberdayaan koperasi usaha mikro, kecil dan menengah untuk menjadi kekuatan ekonomi riil yang dapat tumbuh dan berkembang , serta mampu memberikan pelayanan yang sebaik baiknya kepada masyarakat khususnya, masyarakat pelaku ekonomi.

Menurut Hasibuan (2016) Disiplin Kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan

dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan semua norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan pembentukan sifat, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci ini masih ditemui adanya pegawai yang pulang kantor sebelum waktunya, meninggalkan kantor untuk urusan pribadi, terlambat ke kantor saat pagi hari dan masih terdapat adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi.

Berikut ini dapat dilihat absensi pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci, terlihat di tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Pegawai
Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci, 2022

No	Bulan	Jumlah ketidakhadiran pegawai				Total
		S	I	A	C	
1.	Januari	5	4	2	2	13
2.	Februari	4	2	3	3	12
3.	Maret	5	3	4	2	14
4.	April	3	3	4	3	13
5.	Mei	2	3	2	2	15
6.	Juni	3	4	3	2	12

Sumber data : data sekunder, kantor dinas koperasi dan tenaga kerja kabupaten kerinci, 2022

Dari tabel diatas diperoleh informasi bahwa berdasarkan data absensi, pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja pada Tahun 2022 untuk jumlah kehadiran dari tabel bahwa rata-rata kehadiran pegawai kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja pada Tahun 2022 adalah 13 orang dari 30 orang total pegawai di Kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja atau sekitar 43,3% angka persentase ini cukup menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Koperasi Dan Tenaga Kerja tidak disiplin menjalankan tugas berdasarkan pada data absensi pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja pada Tahun 2022.

Kurang disiplin pegawai juga ditemui peneliti berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci dilihat dari seringnya menunda pekerjaan, jarang mengikuti apel dan sering berkeliaran disaat jam kantor. hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik Disiplin Kerja dari pegawai tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi. Untuk meningkatkan Disiplin Kerja pegawai Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi mempengaruhi Disiplin Kerja dari pada pegawai maka pemerintah wajib memperhatikan hal ini karena Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi juga dapat memberikan dampak terhadap Disiplin Kerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci yaitu Menurut Hasibuan (2016) ada lima faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja sebagai berikut : tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, disiplin, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut Hasibuan (2012) yang mengatakan Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengamatan langsung yang saya lakukan pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci mengenai Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah masa jabatan kepemimpinan sebuah dinas yang selalu berganti dari setiap periode mengikuti kebijakan pemerintah kabupaten yang mengakibatkan kepemimpinan seorang pimpinan satu dan selanjutnya dari tiap periode berbeda tipe gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dimiliki dari masing-masing pimpinan tersebut, yang mengakibatkan pandangan pegawai terhadap pimpinannya selalu berbeda-beda dan hal ini yang berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi Kerja pada Kantor Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci, adalah motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada

pegawai yang berprestasi Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada pegawai, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. pemberian kompensasi kepada pegawai akan ditinjau dari aspek Ilmu Administrasi Publik, khususnya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan menganalisis pengaruh pemberian

kompensasi terhadap Disiplin pegawai, dengan melihat komponen apa yang bisa digunakan pegawai dalam meningkatkan disiplin pegawai menjadi lebih baik.

Berdasarkan pengamatan sementara saya pada Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci sistem kompensasi yang dirasakan oleh pegawai masih kurang maksimal seperti pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan tidak tepat waktu. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi buruk dan sering melupakan tanggung jawabnya yang dapat membuat kinerja dari pegawai tersebut menurun. Hal ini disampaikan oleh salah satu pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci.

Dari beberapa latar belakang fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci maka terdapat fenomena yang menarik untuk dilakukan penelitian. Dan juga penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan (2015) yang berjudul pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematang Siantar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara simultan dan berapa besar pengaruhnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor dinas Koperasi secara simultan dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerja dan berapa besar pengaruhnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Manfaat akademis
 - 1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana bisnis terutama dalam Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
 - 2) Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
 - 3) Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Manajemen Kantor Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci.
- 2) Bagi penulis sebagai alat mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku Kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai baik secara langsung atau secara tidak langsung yang ada pada pegawai Kantor Dinas Koperasi Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kerinci.

