

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu dari faktor yang sangat penting sehingga tidak bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam dunia kerja pada suatu organisasi atau instansi banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu organisasi atau instansi, antara lain adalah pegawai, peralatan kerja, dan lingkungan kerja. Hal-hal tersebut perlu adanya pengelolaan agar pencapaian tujuan dalam organisasi atau instansi dapat berjalan dengan baik.

Untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia (SDM) di butuhkan suatu ilmu berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Hasibuan, (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, dan disiplin.

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia ialah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara

yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan social, khususnya pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019 menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dimana indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang akan dicapai oleh setiap PNS.

Pegawai negeri sipil (PNS) berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil, dan merata dalam menyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Penyusunan sasaran kerja pegawai (SKP) diwajibkan bagi seluruh PNS yang dibuat setiap awal tahun anggaran (2 januari) yang di dalamnya memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP tersebut harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai sebagai kontrak kerja. Dengan membandingkan capaian dan target indikator kinerja pegawai yang telah diperjanjikan di awal tahun/kontrak kerja dan ditambahkan dengan tugas-tugas tambahan lainnya. Penelitian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku.

Dalam peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi system karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh sudah berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan menerapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di atas, namun kinerja pegawai masih relative rendah, karena terdapat tingkatan pendidikan pegawai, yaitu ada 6 pegawai yang pendidikan terakhirnya SLTA, 1 orang D2, 3 orang D3, 24 orang S1, 10 orang S2 dan 6 orang S3. Berdasarkan hasil yang didapat bisa kita lihat bahwa tingkat pendidikan pegawai di dinas pendidikan cukup baik, rata-rata dari pegawai pendidkannya S1. Tapi masih ada juga diantara pegawai yang tamatan SLTA, D2 dan D3. Pendidikan pegawai juga berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai itu sendiri. Sebelum mengkoordinasi dan membina seluruh instansi/organisasi di Dinas pendidikan Kota sungai penuh, kinerja pegawai dinas pendidikan sendiri harus dapat menjadi contoh dan tauladan yang baik, sehingga Kinerja pegawainya meningkat.

Menurut Kasmir, (2016) Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Fenomena mengenai kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan yang dinilai belum maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang

dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh Kepala Dinas, mangkirnya beberapa pegawai pada saat jam kantor. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif.

Menurut Kasmir,(2016) menyatakan banyak faktor-faktor kinerja pegawai antara lain yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Keperibadian.
3. Motivasi kerja.
4. Kepemimpinan.
5. Gaya kepemimpinan.
6. Budaya organisasi
7. Pengawasan
8. Komitmen.
9. Disiplin kerja.

Menurut Kartono, (2002) Gaya Kepemimpinan adalah cara berkerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu.

Fenomena pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah diharapkan bisa memberikan motivasi untuk menaikkan semangat kerja para pegawai, melakukan pengawasan dan mengoreksi saat pegawai melaksanakan tugas agar seluruh kegiatan yang ada dapat berjalan dengan baik dan sesuai harapan, mengarahkan pegawainya untuk menghasilkan suatu pekerjaan tepat pada waktu yang

ditentukan serta dapat menjaga hubungan yang baik antara sesama rekan kerja agar terciptanya suasana kerja yang nyaman dan harmonis.

Menurut Handoko, (2010) menyatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Fenomena Pada variabel Pengawasan yaitu Pengawasan kerja pada pegawai belum sepenuhnya berjalan dengan baik, dimana masih banyak pegawai yang berada di luar ruang kantor pada jam-jam kerja. Dengan adanya pengawasan, Kepala Dinas dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan kerja kantor Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan yang berlaku yang sudah di tetapkan oleh Dinas Pendidikan kota sungai penuh.

Menurut Moenir, (2004) Disiplin Kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan Disiplin kerja organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Tabel 1.1.
Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh Tahun (2021)

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit (Orang)	Izin	Terlambat	DL(Dinas Luar)	Tanpa Keterangan
Januari	44	-	-	3	15	8
Februari	44	1	4	1	6	12
Maret	44	-	-	-	5	-
April	44	3	7	9	5	4
Mei	44	1	1	-	2	2
Juni	44	-	4	2	-	-
Juli	44	-	-	1	-	3
Agustus	44	-	1	1	2	1
September	44	-	-	1	10	1
Oktober	44	-	-	-	3	6
Novmber	44	2	2	7	-	2
Desmber	44	-	-	-	8	-

Sumber: Absensi kehadiran dinas pendidikan Kota Sungai Penuh tahun (2021)

Berdasarkan dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa pegawai dinas pendidikan kota sungai penuh terdapat indikasi yang masih rendahnya kedisiplinan kerja pegawai nigari sipil (PNS) Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yang berada diinstansi tersebut karena, hampir rata rata setiap bulan pegawai dinas pendidikan kota sungai penuh termasuk golongan tidak disiplin dalam keterangan absensi kehadiran yaitu tanpa keterangan, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dinas pendidikan kota sungai penuh.

Fenomena pada variabel Disiplin Kerja yaitu ada sebagian pegawai kurang disiplin dan melakukan terkesan bersantai-santai dalam menjalankan aktivitas bekerja, menyebabkan tujuan dari Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh tidak dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pada Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan diuraikan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota sungai penuh, berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor dinas pendidikan kota sungai penuh, secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kota sungai penuh, secara parsial dan berapa besar pengaruhnya ?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, berapa besar pengaruhnya secara simultan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dan berapa besarnya pengaruh secara parsial.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan , Pengawasan, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh, dan berapa besarnya pengaruh secara simultan dan parsial.

1.4. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1)Manfaat Akademis

- a) Sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada sekolah tinggi ilmu ekonomi sakti alam kerinci.
- b) untuk menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang : gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat praktis

- a). dapat digunakan sebagai masukan penerapan sumber daya manusia.
- b).Memberikan gambaran yang berkaitan dengan, Gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.