

# **BAB I**

## **PENDAHALUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai penduduk yang sangat banyak maka perlu peningkatan pembangunan untuk menopang kesejahteraan penduduknya. Sebagaimana yang telah di jelaskan bahwa pembangunan nasional adalah usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia secara berkelanjutan dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global. Peningkatan mutu sumber daya manusia dalam suatu negara dapat dilakukan salah satunya melalui pendidikan. Bahkan demikian pentingnya peranan pendidikan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia didalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alenia 4 yang mengamanatkan kepada pemerintah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum. Untuk memenuhi amanat kosntitusional tersebut, pemerintah bertanggungjawab menyelenggarakan pendidikan dalam rangka memenuhi hak dasar setiap warga negara untuk memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas. Untuk itulah demi mencetak generasi muda yang kompetitif, pemerintah pusat memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menyusun upaya-upaya dan strategi dalam peningkatan mutu pendidikan.

Pasaman merupakan salah satu kabupaten di provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Lubuk Sikaping. Unit Pelaksana

Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan adalah lembaga yang melaksanakan kebijakan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bidang pendidikan dan merupakan perpanjangan tangan Dinas Pendidikan Kabupaten atau Kota dalam mengimplementasikan peraturan dan kebijakan dalam pendidikan ditingkat kecamatan. Lembaga UPTD Pendidikan Kecamatan adalah sebagai suatu organisasi tingkat bawah yang mana tugasnya sebagai perpanjangan dari pada Dinas Pendidikan tingkat Kabupaten sehingga perlu ditangani dengan manajemen yang profesional dan konsisten yang pelaksanaannya di bantu oleh staf-staf yang berkemampuan sehingga tugas-tugas dapat tercapai sesuai target baik di kantor maupun sekolah. Membantu menyelenggarakan dan melaksanakan kebijakan pemerintah kabupaten/kota di tingkat kecamatan dalam hal Pendidikan, salah satunya dalam melaksanakan penyelenggaraan program wajib belajar 12 Tahun yang di terapkan di tiap kecamatan yang ada di Kabupaten Pasaman.

Pada dasarnya organisasi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada publik atau instansi dibawahnya, bukan untuk dilayani sehingga dimungkinkan dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap instansi dapat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi tercapainya tujuan bersama, karenanya organisasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan professional kepada publik. Pelayanan publik (*Public services*) oleh birokrasi yang merupakan perwujudan dari fungsi aparatur Negara sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau pegawai adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat

erat dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja serta budaya organisasi. Dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber daya manusia itu adalah melalui beberap faktor, sehingga potensi yang dimilikinya dapat dikembangkan secara optimal, dan pada akhirnya diharapkan organisasi menjadi lebih produktif. Untuk mencapai keberhasilan dan kemandirian seperti yang diharapkan diatas, diperlukan sumber daya manusia yang baik, yang didukung kelembagaan yang berkemampuan (*human resources capability*).

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi. Pada perkembangannya banyak ditemukan pegawai yang kurang bertanggung jawab sehingga sering kali menimbulkan masalah baik bagi dirinya sendiri.

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut **(Hutagalung et**

al., 2020) menjelaskan kinerja merupakan terjemahan yang dianggap paling sesuai dari istilah kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja dan penampilan kerja. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan kerja pegawai yang terlibat dari penampilan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai. Jika kemampuan kerja seorang pegawai bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang pegawai tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai UPT Dinas Pendidikan RAO adalah masih terdapat banyaknya keluhan-keluhan dari masyarakat yang sering berurusan disana, dikarenakan ada sebagian Pegawai yang tidak profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, tidak terdapat pegawai yang bertugas diposisinya pada saat jam kerja, dan sikap pegawai yang tidak ramah dan cenderung cuek sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi dinas. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya

kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. **(Adhitya, 2021)** mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan pimpinan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar **(Nisyak, 2018)**. 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. 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, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Disiplin kerja pegawai sangat penting diperhatikan di lingkungan organisasi karena dapat menciptakan perilaku positif dalam diri pegawai yang berdampak pada meningkatnya kualitas kerja dari pegawai. Dimana disiplin

kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai yang ditunjukkan dengan taat, patuh, setia, teratur dan tertib pada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tidak baik dan akan berimbas kepada penurunan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **(Arsaman, 2019)** disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana ketika pegawai mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial maka kestabilan dari alur pengembangan organisasi akan berjalan lancar. Dengan demikian disiplin kerja berdampak positif bagi suatu organisasi karena apabila pegawai menerapkan sikap dan perilaku disiplin maka dia akan bekerja dengan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya bagi organisasi karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas organisasi secara menyeluruh. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal

yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya **(Muayyad, 2016)**. Menurut pendapat dari **(Adha & Wandu, 2019)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut pendapat **(Moh As'ad, 2019)** dalamkepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja keberhasilan suatu organisasi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi juga oleh Budaya Organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan,dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi atau pegawai sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Menurut **(Astutik, 2016)** mengatakan bahwa pegawai yang akan ditawari pekerjaan, pegawai yang akan dinilai memiliki kinerja tinggi, dan pegawai yang akan mendapatkan promosi, semuanya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara individu dan organisasi, yaitu apakah sikap dan perilaku pegawai tersebut sesuai dengan budaya organisasi.. Menurut **(Schein, 2019)** budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu

beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Junaidi & Susanti, 2019)** dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat dipengaruhi oleh faktor internal gaya kepemimpinan dan external gaya kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga promosi jabatan yang terjadi pada pegawai merupakan salah satu keberuntungan, bukan berdasarkan prestasi kerja pegawai, tetapi berdasarkan pendekatan antara pimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Pangarso & Susanti, 2016)** dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Didapatkan hasil bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Pegawai yang

disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh **(I. K. Wijaya, 2018)** dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. Didapatkan hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian **(Hassan, 2015)** dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV Bukit Sanomas memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena apresiasi yang diberikan pimpinan atas kinerja mereka sangat baik.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Junaidi, 2019)** dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Didapatkan hasil kinerja pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat disebabkan oleh beberapa faktor seperti perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan. Sehingga pegawai dapat melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan baik, serta pegawai merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya

kemampuan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaan tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Rao”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan pada kantor UPT pendidikan Rao masih belum maksimal dalam menerapkan gaya kepemimpinan.
2. Tingkat disiplin kerja pada kantor UPT pendidikan Rao diduga masih rendah.
3. Banyaknya ditemukan pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
4. Rendahnya kepuasan kerja pegawai pada kantor UPT pendidikan Rao.
5. Rendahnya budaya organisasi yang diciptakan oleh pegawai pada kantor UPT pendidikan Rao.
6. Kurangnya kedisiplinan pada pegawai pada kantor UPT pendidikan Rao yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan budaya organisasi (X4) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao ?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao ?

## **1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat . Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 3. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor UPT Dinas Pendidikan Rao. berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

## 4. Bagi Penelitian Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.