

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai mempunyai peranan strategis didalam organisasi dan merupakan aset utama yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. (Mariam, 2017).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral, agar segala aktivitas manajemen berjalan baik tentunya organisasi harus mempunyai pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan produktif serta berusaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat (Fauzi, 2017). Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari bagus tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi tinggi terhadap tanggung jawabnya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan bidang Pendidikan dan Kebudayaan yang menjadi kewenangan Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui SEKDA (Sekretariat Daerah). (Peraturan Bupati Nomer 78 Tahun 2016).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Disamping hal tersebut untuk mewujudkan kinerja yang optimal pada instansi tersebut harus didukung dengan kualitas manajemen organisasi yang baik pula. Melaksanakan proses kinerja yang baik akan memberikan manfaat yang baik pula bagi organisasi. Manajemen kinerja yang berjalan secara efektif dan efisien juga dapat mendukung suatu keberhasilan organisasi tersebut, baik dilakukan oleh pimpinan maupun pegawai pada keseluruhan unit kerjanya. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya yang semuanya didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab, dan rasa percaya diri individu dalam bekerja (Malka, 2020). Pekerjaan yang dikerjakan secara efektif dan efisien juga dapat memperoleh hasil yang memuaskan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sub Umum dan Kepegawaian yang bertempat di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dianggap belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu pada pegawai. Ada

beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga masih belum dikatakan optimal seperti adanya pegawai yang tidak tepat waktu ketika berangkat dan pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang, terlebih lagi dengan adanya pandemi ini untuk absensi pegawai sendiri menggunakan absensi manual dikarenakan sedang diterapkan *Work From Home* (WFH). Ketika ada pegawai yang kurang disiplin maka yang bertanggungjawab yaitu kepala bidang tersebut, karena menurut struktural organisasi yang ada sudah ada jalur koordinasinya masing-masing. Oleh karena itu pemimpin tidak mengawasi secara langsung kinerja para pegawai. Selain itu, pelatihan untuk para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Purbalingga juga tidak banyak dilakukan bahkan selama masa pandemi ini tidak ada pelatihan untuk para pegawai dikarenakan dari APBD tidak menganggarkan untuk pelatihan para pegawai. Padahal pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk para pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan bagi proses pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam dalam Siahaan dan Bahri, 2018). Melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja (Wibowo, 2017). Menurut Umar, dkk (2016) Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, Pendidikan, disiplin kerja, keterampilan atau kompetensi, sikap dan etika kerja atau budaya organisasi, gizi dan Kesehatan, tingkat gaji, teknologi, saran produksi, jaminan social, manajemen, dan kesempatan promosi jabatan.

Menurut Puspitasari, dkk (2018) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku, sikap, strategi atau cara seorang pimpinan untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2018) kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Edowai, dkk (2020), Puspitasari, dkk (2018), Sahwan (2020), Amelia, dkk (2019), A. Abbas, dkk (2021) dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Menurut Rahman dan Esterina (2018) dan Syahputra, dkk (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Rompas, dkk (2018) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sinambela (2016) dalam Tyas dan Sunuharyo (2018) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Wirawan (2009) dalam Bagaskara dan Rahardja (2018) menjelaskan mengenai disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi. Disiplin kerja dipunyai oleh setiap masing-masing pegawai, sikap disiplin itu sangatlah perlu pada setiap perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja tiap perusahaan mendapatkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dan juga manajer. Berdasarkan hasil penelitian Yekti (2020), Sunarsi (2017), Malka, dkk (2020), Puspitasari, dkk (2018) dan Broto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Ichsan, dkk (2020), Sari dan Masruroh (2018), Tyas dan Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut

Rompas, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019), A. Abbas, dkk (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Gultom, dkk (2019) untuk mencapai tujuan perusahaan juga diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, salah satu komponen yang tidak kalah pentingnya adalah pelatihan. Menurut Suparyadi (2015) dalam Julianti, dkk (2017) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerjanya. Menurut Kasmir (2019) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Berdasarkan hasil penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), Alhudhori (2018), Abner Naa (2017), Purnawati, dkk (2017) dan Gunawan (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut sefriady dan Iskandar (2018), Muhibin dan Widodo (2018), dan Gultom, dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Elizar dan Tanjong (2018) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Leatemia (2018) dan Anggita dan Tjahyanti (2017) pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puspitasari, dkk (2018) dengan

variable Independent yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel independennya. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel pelatihan kerja. Peneliti juga membedakan pada objek penelitian dulu dan sekarang. Penelitian terdahulu menentukan objeknya pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten, sedangkan penelitian sekarang pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengambil judul penelitian **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga?

3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga?
4. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni – Juli 2021 pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja. Variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
3. Informasi yang disajikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga .
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga

Manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga
2. Bagi pihak ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak Calon penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### 4. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purbalingga dan sebagai syarat lulus Sarjana Manajemen S1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

