

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu aspek yang sangat menentukan pertumbuhan organisasi atau lembaga adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya serta bagaimana mereka akan berusaha mempengaruhi perilaku orang lain. Kesuksesan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, ini karena kekuatan pendorong di balik perubahan organisasi yang berarti adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seni dalam membina stabilitas dan keseragaman dalam suatu lembaga atau kelompok.

Gaya kepemimpinan merupakan pola atau perilaku yang sengaja dirancang untuk melakukan integrasi antara tujuan individu dan organisasi agar terciptanya keselarasan yang bisa membawa ke arah pencapaian bersama (Heidjrahman dan Husnan, 1993). Sedangkan menurut Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain dengan tujuan agar bisa bekerjasama dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat saya simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Menurut Cahyo (2015) dan Hasanah (2020) gaya kepemimpinan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, proses pendisiplinan itu signifikan dan berdampak pada kinerja pegawai. Karena disiplin kerja merupakan sumber motivasi atau gairah utama seseorang terhadap pekerjaannya, maka masalah ini menjadi krusial. Penerapan sistem disiplin kerja merupakan isu yang menantang karena akan berdampak pada keterikatan dan semangat kerja pegawai, yang kemudian akan mempengaruhi seberapa baik kinerja pegawai.

Menurut Zulfiani (2015) dalam penelitiannya disiplin juga merupakan faktor dari kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu menurut Hasanah (2020) berdasarkan penelitiannya menggunakan SPSS variable disiplin kerja menunjukkan taraf signifikan  $0,001 < \text{probalitas } 0,05$  , dimana  $H_1$  diterima, bahwa disiplin kerja itu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting untuk setiap organisasi karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja organisasi. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang

dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik adalah yang sesuai dengan standar organisasi dan membantu pencapaian tujuan organisasi.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya faktor internal meliputi kemampuan intelektual, disiplin kerja dan motivasi pegawai. sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat dalam organisasi atau lembaga tersebut (Busro,2018)

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat sebagai institusi pemerintah yang mempunyai tugas untuk mengembangkan kompetensi ASN di Provinsi Jawa Barat. Setelah melakukan observasi selama 2 bulan dari bulan April – Mei 2022 , peneliti menemukan hal yang menarik dari para pegawai nya. Peneliti melihat pegawai yang tidak datang dengan tepat waktu, dan bahkan melihat saat jam kerja ada beberapa pegawai yang tidak ada di tempat. Yang menariknya, ketidak disiplinian tidak membuat pegawai itu kinerjanya menurun.

**Tabel 1.1**

**Sasaran Rentra BPSDM 2019-2023**

Sasaran Rentra	Indikator	Rumus Perhitungan	Satuan	Target				
				2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatnya kompetensi managerial, sosiokultural, teknis dan	Persentase ASN yang memiliki sertifikat	Jumlah ASN yang memiliki sertifikat kompetensi dan	Persen	65	75	80	85	90

pemerintahan bagi ASN di Jawa Barat	kompetensi dan STTPL	STTPL : jumlah ASN x 100%						
Tercapainya akreditasi BPSDM	Persentase Diklat yang terakreditasi	Jumlah Diklat terakreditasi : jumlah diklat yang harus diakreditasi x 100%	100	100	100	100	100	100

Sumber : BPSDM Jabar ( Diolah oleh Peneliti, 2023)

Dari tabel diatas bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat dalam mengembangkan kompetensi ASN dari tahun ke tahun konsisten bekerja dengan baik. Bahwa dengan target persentase penilaian 90% di akhir tahun 2023. Persentase tersebut selalu melebihi dari target yang di tetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti ingin meneliti dengan objek dan situasi yang berbeda.

Dengan ini peneliti mengangkat judul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat”***.

## B. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan layar belakang diatas, permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pimpinan terhadap para pegawai sehingga para pegawai merasa dekat dengan pimpinan dapat berdampak terhadap kinerja.
2. Pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor bisa berdampak terhadap kinerja.
3. Pegawai yang tidak ada di kantor saat jam kerja bisa berdampak terhadap kinerja.
4. Sebagian pegawai tidak membuat laporan harian yang dapat mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan dari uraian identifikasi masalah diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat ?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang baik dan yang ingin di capai dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Instansi/Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tambahan sebagai bahan pertimbangan instansi ataupun lembaga melaksanakan kegiatan-kegiatan serta informasi yang dihasilkan dapat diimplementasikan untuk menyusun strategi instansi ataupun lembaga dalam masalah kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan di masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

## 2. Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 3. Pihak Lain

Hasil dari penelitian bisa bermanfaat dalam memberikan bacaan atau dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain tentang manajemen sumber daya manusia yang berfokus kepada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 4. Penulis

Untuk menambah wawasan dan memperoleh pengetahuan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara teoritis maupun praktis serta untuk menyelaraskan teori yang telah di dapat selama proses perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

