

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam suatu perusahaan ataupun instansi. Setiap perusahaan ataupun instansi pasti memerlukan sumber daya manusia untuk menjalankan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu sebuah instansi membutuhkan sebuah pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia pada instansi tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien dalam bekerja. Untuk mencapai tujuan instansi tersebut maka pemimpin memberikan tugas pokok dan fungsinya masing-masing untuk dilaksanakan dengan baik. Tugas yang telah diberikan oleh pemimpin harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh rasa tanggung jawab agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh pihak instansi.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang berisi sekumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk melayani kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat tercapai apabila mampu mengatur dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu peran manusia dalam suatu instansi pemerintah ini sangat penting karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama kesuksesan sebuah instansi. Hal ini juga dapat diwujudkan dengan adanya peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang baik. Sehingga pegawai dapat menghasilkan tujuan yang berkaitan dengan kepentingan organisasi.

Kepemimpinan merupakan peran terpenting dalam instansi maupun perusahaan karena hal tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan di dalam instansi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu instansi sangat bergantung pada cara pemimpin tersebut mengatur ataupun mengarahkan pegawainya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai perintah yang telah diberikan oleh pemimpin. Dengan demikian suatu instansi membutuhkan kepemimpinan yang dapat menginspirasi, memotivasi, dan mendorong pegawai secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan instansi.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut (Prihartanta, 2015:2) motivasi dapat diartikan sebagai aktualisasi diri daya kekuatan dalam diri individu yang dapat mengaktifkan dan mengarahkan perilaku yang merupakan perwujudan dan interaksi terpadu antara motif *dm need* dengan situasi yang diamati dan dapat berfungsi untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu, yang berlangsung dalam suatu proses yang dinamis. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat memberikan motivasi, dan semangat yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Disiplin merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Tanpa adanya kedisiplinan maka pekerjaan yang dilakukan dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan instansi. Maka dari itu dibutuhkan akan kesadaran kedisiplinan pegawai untuk mentaati peraturan dan menjalankan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab agar mencapai tujuan secara maksimal.

Budaya organisasi merupakan suatu pola teladan, kepercayaan dan nilai yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi. Hal ini dapat diterapkan pada perilaku dan sikap setiap pegawai dalam berorganisasi. Masalah yang dialami yaitu masih kurangnya kepercayaan kepada pegawai baru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, seharusnya budaya organisasi dijadikan suatu pola teladan yang dikembangkan oleh instansi sebagai upaya mengatasi permasalahan. Oleh sebab itu untuk pegawai yang sudah bekerja cukup lama pentingnya memberi kepercayaan dan mengajarkan dengan cara yang baik kepada pegawai baru untuk menjaga budaya organisasi dalam suatu instansi agar dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi bahwa instansi tersebut berjalan dengan baik adalah kinerja kerja pegawai. Didalam sebuah instansi maupun perusahaan perlu memiliki kinerja pegawai yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang maksimal. Hal ini tentunya didukung oleh beberapa faktor agar dapat mencapai tujuan instansi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor.

Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bogor, merupakan kantor pemerintah daerah di wilayah kabupat en Bogor yang bertugas mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang transparan dan

akuntabel sehingga diharapkan dapat mendukung tercapainya misi bupati bogor untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang baik. Adapun jumlah pegawai per bulan desember 2022 dan maret 2023.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Desember 2022 dan Maret 2023

JABATAN	DESEMBER 2022	MARET 2023
Assesor SDM Ahli Utama	1 Pegawai	1 Pegawai
Kepala Badan	1 Pegawai	1 Pegawai
Sekretaris Badan	1 Pegawai	1 Pegawai
Bidang Umum dan Kepegawaian	8 Pegawai	9 Pegawai
Bidang Keuangan	8 Pegawai	9 Pegawai
Bidang Mutasi dan Promosi	12 Pegawai	12 Pegawai
Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	13 Pegawai	13 Pegawai
Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	12 Pegawai	12 Pegawai
Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi	13 Pegawai	13 Pegawai
TOTAL PEGAWAI	69 Pegawai	71 Pegawai

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bogor

Dari data tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa terjadi perubahan jumlah pegawai per bulan desember 2022 dan bulan maret 2023 dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Bogor. Adapun tabel 1.2 menunjukkan daftar kehadiran pegawai dimana masih ada pegawai kurang disiplin.

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Pegawai Jan-Des 2022

BULAN	KEHADIRAN	ALPA	CUTI
JANUARI	87,59%	11,36%	1,05%
FEBRUARI	87,59%	11,36%	1,05%
MARET	87,59%	11,36%	1,05%
APRIL	88,25%	10,63%	1,12%
MEI	90,08%	8,44%	1,48%
JUNI	91,55%	6,98%	1,47%
JULI	89,92%	8,22%	1,86%
AGUSTUS	92,14%	6,20%	1,66%
SEPTEMBER	91,69%	6,61%	1,70%
OKTOBER	92,17%	6,12%	1,71%
NOVEMBER	90,03%	8,14%	1,83%
DESEMBER	87,27%	9,20%	1,70%

Sumber : BKPSDM Kabupaten Bogor

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai dan masih adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor sehingga membuat terhambatnya produktivitas dalam bekerja. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKPSDM Kabupaten Bogor”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Masih adanya permasalahan yang tidak di tanggapi oleh pemimpin.
2. Masih kurangnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi tidak optimal.
3. Masih rendahnya tingkat disiplin pegawai.
4. Masih adanya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan sakit atau hal lain yang dianggap kurang relevan.
5. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, yang biasa dilaksanakan setiap hari Senin
6. Masih ada pegawai yang datang terlambat dalam masuk jam kerja hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya setelah sampai dikantor melainkan ngobrol sesama pegawai.
8. Masih kurangnya kepercayaan sesama pegawai dalam berbudaya organisasi.
9. Tidak adanya *punishment* untuk pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar rinci dan jelas. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor ?
2. Apakah secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM pada Kabupaten Bogor ?
3. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM pada Kabupaten Bogor ?
4. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM pada Kabupaten Bogor ?
5. Apakah secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor ?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

3. Untuk mengetahui secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.
4. Untuk mengetahui secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.
5. Untuk mengetahui secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Peneliti mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai masukan dan referensi tambahan bagi instansi yang bergerak dibidang yang sama.
2. Menambah ilmu dan pengetahuan dibidang ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen serta melengkapi kajian teori yang telah ada khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja.
3. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut tentang penelitian ini, maka penulis membuat sistematika penulisan yang berisi materi-materi yang dikelompokkan menjadi beberapa sub bab diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku, sumber, yang berkaitan dengan penelitian serta literatur.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan secara lengkap membahas dari hasil penelitian itu sendiri.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang simpulan hasil akhir atas semua penelitian dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, informasi melalui internet dan rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.