

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan salah satu dari sekian lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai tugas melaksanakan kegiatan statistik makro untuk perencanaan pembangunan. Perubahan dan era pembangunan menuntut adanya SDM yang berkualitas. Perkembangan teknologi informasi juga menuntut adanya SDM yang siap pakai.

Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) bertujuan mencerdaskan anak bangsa melalui penyediaan data. Seperti halnya kantor pemerintah lainnya mempunyai visi dan misi tersebut. Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPS sebagai salah satu unit di BPS harus dapat lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Badan Pusat Statistik perlu sekali untuk ditingkatkan baik melalui jalur kedinasan maupun pribadi sehingga dapat mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Safaria, kepemimpinan merupakan hubungan / pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan terhadap kegiatan penyelenggaraan tugas, fungsi dan tanggung jawab organisasi pemerintah dan penyelenggaraan pembangunan, terutama dalam mewujudkan tujuan negara dengan segala aspeknya, memerlukan pengamatan dan penilaian serta perhatian khusus dan sungguh-sungguh. Hal ini disebabkan disamping bertujuan mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain.¹ Gaya kepemimpinan seseorang mungkin saja bersifat otoriter, demokratis atau pun Laissez Faire yang akan terjadi atau terwujud dalam dinamika kehidupan berorganisasi.

Gaya kepemimpinan seseorang dapat berhasil dengan baik jika dapat dilaksanakan oleh semua jajaran pegawai dan memang dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan hasil, kelangsungan organisasi serta dapat mensejahterahkan kehidupan para anggota organisasi

¹Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 181

yang dipimpinnya. Para pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas merasa aman, percaya, rasa simpati, sehingga semua anggota atau pegawai merasakan tidak diperbudak karena mereka harus bekerja sesuai fungsi dan tanggung jawabnya. Dari faktor kepemimpinan tersebut dapat menumbuhkan disiplin kerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²

Menurut Siagian, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.³

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah, tingkat kinerja akan rendah pula.

²Malayu S.P Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal.38

³Siagian S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara, Jakarta, 2010, hal. 52.

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional dan bahkan bukan hanya itu saja karena pegawai negeri harus menjadi teladan bagi masyarakat, maka organisasi harus membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja masing-masing.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Menurut Mangkunegara kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Sedangkan menurut Veithzal Rivai kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.⁵

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan di dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan

⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Pertama, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014, hal. 67

⁵Veithzal Rivai, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 309.

tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Kinerja pegawai yang baik adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta, kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang pegawai akan menghasilkan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pada Pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Kurang tegasnya pimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
2. Pegawai kurang disiplin

3. Pimpinan kurang memberikan teguran langsung pada pegawai yang melanggar
4. Penyampaian laporan terlambat
5. Kurang optimalnya kinerja pegawai, sehingga target belum tercapai

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka dalam penelitian ini masalah dibatasi pada :

1. Sejauhmana hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta.
2. Sejauhmana hubungan dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta
3. Sejauhmana hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan serta disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tata usaha pendidikan dan pelatihan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tata usaha pendidikan dan pelatihan ?
3. Seberapa besarkah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha pendidikan dan pelatihan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan serta disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Statistik BPS Jakarta.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan bagi para pemimpin organisasi/unit kerja pada umumnya.

Adapun manfaat yang diharapkan adalah :

1. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi/unit kerja untuk membuat kebijakan dalam mengambil keputusan yang dapat mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai Bagian Tata Usaha di Pusat Pendidikan dan Latihan BPS Jakarta.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian dapat dijadikan dokumen perguruan tinggi yang berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama manajemen sumberdaya manusia.