



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah yang ada didalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang seragam yang dibawa kedalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan didalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukan beberapa aspek yang harus dilakukan oleh pihak instansi maupun organisasi. Oleh karena itu instansi perlu mengadakan evaluasi terhadap pegawainya untuk mengetahui apakah kinerja mengalami peningkatan atau malah sebaliknya. Dengan demikian instansi dapat menentukan langkah- langkah apa saja yang perlu dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kinerja yang menjadi tujuan dan sasaran. adapun langkah-langkah yang perlu dilaksanakan oleh instansi dalam tercapainya kinerja pegawai diantaranya adalah disiplin kerja dan kepemimpinan. Kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Sebab kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Kinerja merupakan gambaran tingkat

keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi seharusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain kualitas, kuantitas, dapat tidaknya diandalkan dan sikap. Jadi, apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja diatas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut.

Selain hal diatas faktor disiplin juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan kata lain disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari dalam diri pegawai dan bertanggung jawab dalam mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan. sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut dapat mampu mempengaruhi tugas-tugas yang harus dilaksanakan. **Mangkuprawira** dan **Aida** (2007) menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan – aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh **Reza** (2010), **Taufik** (2012) dan **Nurchahyani** (2012), bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di proyek Konstruksi. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung



bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kerjanya pun semakin baik.

Dengan adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan pegawai dalam mengikuti norma dan budaya yang diterapkan oleh instansi, serta meningkatkan efesiensi dan kinerja para pegawai.

Namun dari pengamatan dilokasi penelitian menunjukkan menurunnya kinerja dari pegawai, ini disebabkan oleh tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kantor, keluar kantor pada saat jam kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor dan masih ada juga pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. kurangnya kesadaran didalam diri pegawai dapat mempengaruhi buruknya kinerja yang ada didalam instansi tersebut. Maka dari itu Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru mengharapkan agar pegawai dapat menaati segala peraturan dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja demi pencapaian tujuan organisasi atau instansi dengan mengharapkan tercapainya kinerja pegawai yang baik.

Disamping faktor kedisiplinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang sangat penting. Karena seorang pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawai



untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan yang sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku didalam instansi tersebut. Kepemimpinan juga merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Selain itu pemimpin juga harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan merupakan kegiatan pengaruh mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Selain harus memiliki kualitas ataupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya Rivai (2010:75) .

sedangkan menurut teori Michigen,Robin (2008) menyatakan “ Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja”. Teori jalur tujuan, Robin (2008) menggambarkan:

1. kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
2. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

telah diketahui bahwa kepemimpinan (*leadership*) yaitu mengarahkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Hal ini dilakukan para pemimpin dengan terlebih dahulu menetapkan tujuan yang jelas yang berisi arahan terhadap para pegawainya. Tanpa ada tujuan yang jelas akan sangat sulit bagi pemimpin untuk mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan.

Salah satu unsur kepemimpinan yang membedakan seorang pemimpin dengan yang bukan pemimpin adalah kemampuan untuk membayangkan bagaimana suatu organisasi



akan dikembangkan dimasa depan dengan memperhatikan berbagai perkembangan yang akan terjadi didalam organisasi tersebut. kemampuan visioner seorang pemimpin ini akan memungkinkan organisasi mengambil keputusan-keputusan penting saat ini yang akan mempengaruhi organisasi dimasa yang akan datang. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pada pegawainya **Sigan** (2009)

Dengan demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi maupun instansi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin didalam organisasi atau instansi tersebut.

Dari pengamatan yang dilakukan di Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru mengenai kepemimpinnya terdapat masalah dalam Kepemimpinan.karena rendahnya etos kerja yang ditujukan oleh para pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu suasana kerja di Kantor Kementrian Agama Kota Pekanbaru kurang baik. dikarenakan para pegawai tersebut dalam bekerja masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan rekan kerjanya disaat jam kerja, sehingga suasana kerja di Kementria Agama Kota Pekanbaru kurang kondusif dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawaipun kurang baik.



Tabel 1. 2 : Daftar Ketidak Hadiran (Absensi) Pegawai Kementerian Agama

KotaPekanbaru Pertahun Dalam Bentuk Persen

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Absen rata-rata per orang/ tahun				Jumlah Absensi	Jumlah (Hari)	Persentase
			Cuti	Izin	Sakit	Alfa			
1.	2013	65 orang	12	17	8	5	42	221	0,65
2.	2014	66 orang	27	13	10	13	63	221	0,95
3.	2015	67 orang	10	20	12	8	50	221	0,75
4.	2016	68 orang	25	23	15	7	70	221	1,03
5.	2017	68 orang	27	28	23	2	80	221	1,18

Sumber : Kementerian Agama Kota Pekanbaru,2017

Berdasarkan tabel 1.2 diatas maka dapat dilihat absensi pegawai dari tahun 2013-2017 pada Kementerian Agama Kota Pekanbaru mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. dimana pada tahun 2013 jumlah pegawai 65 orang dengan jumlah yang diperoleh dengan rata-rata absensi 42 orang berarti 0,65%. Pada tahun 2014 jumlah pegawai 66 orang dengan jumlah yang diperoleh dengan rata-rata absensi 63 orang berarti 0,95%. Pada tahun 2015 jumlah pegawai 67 yang diperoleh dengan rata-rata absensi 50 yang berarti 0,75%. Pada tahun 2016 jumlah pegawai 68 yang diperoleh dengan rata-rata absensi 70 yang berarti 1,03%. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah pegawai 68 yang diperoleh dengan rata-rata absensi 80 yang berarti 1,18%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai pada Kementerian Agama Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Hanya saja, pada tahun 2015 mengalami penurunan. Namun pada tahun 2016 dan 2017 mengalami peningkatan absensi.

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama yang berlokasi di jantung ibu kota Pekanbaru. Kantor Kemenag Kota Pekanbaru sesuai dengan keputusan Menteri Agama No.373 tahun 2002 tentang organisasi

dan tata kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, adalah merupakan instansi vertikal kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis akan mengangkat permasalahan yan dianggang mendasar yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan dapat diterapkan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kota Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan agar Instansi dapat merencanakan strategi untuk memajukan Instansi yaitu dengan melihat pengaruh variabel mana yang mempengaruhi kinerja pegawai yang paling besar apakah Disiplin kerja dan Kepemimpinan yang akan diterapkan pada Instansi.

b. Bagi Pihak Akademisi

Hasil ini dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan juga sebagai bahan bacaan yang bermanfaat bagi yang memerlukan sehingga dapat menambah pengetahuan .

c. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri mengharapakan, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk mengadakan penelitian sejenis.





1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi Ini, maka penulisan membaginya dalam enam bab seperti yang diuraikan dalam sistematika penulisan berikut ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menyajikan beberapa teori yang melandasi pembahasan skripsi, hipotesis, dan konsep operasional variabel penelitian .

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dan pembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran-saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.