

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jika seluruh SDM berhasil mencapai hasil terbaik, hal ini mengindikasikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pernyataan inilah yang mendasari pentingnya SDM sebagai komponen yang harus senantiasa ditingkatkan. Tentunya *goals* tersebut mampu dicapai dengan baik tergantung pada kinerja para pegawai didalam organisasi tersebut. Hubungan yang terjadi antara pegawai dengan organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan di antara keduanya karena pegawai membutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan organisasi membutuhkan pegawai untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Pengaturan pemerintahan daerah oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem negara kesatuan Indonesia tertuang dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Mengacu pada peraturan tersebut, instansi pemerintah yang ikut andil di dalamnya adalah pemerintah daerah. Kinerja pegawai haruslah memiliki kualitas yang baik agar tujuan setiap organisasi perangkat daerah bisa tercapai.

Terdapat beberapa cara pemimpin berusaha memengaruhi dan menggerakkan agar bawahannya dapat berprestasi, memiliki semangat yang tinggi, serta memiliki disiplin dan kewajiban yang tinggi terhadap atasan (Farida & Hartono, 2016). Komunikasi dua arah sangat penting bagi pemimpin karena berdampak pada penyaluran tujuan karyawan, penawaran dukungan dan dorongan, serta membuatnya lebih mudah untuk berinteraksi dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. Dalam menjadi pemimpin yang efektif, seseorang atau kelompok harus mampu melaksanakan semua tugas sesuai dengan perencanaan agar tujuan yang disusun dapat terlaksana sebagaimana yang dicanangkan (Griffin, 2004). Efektivitas tenaga kerja dalam organisasi berkorelasi langsung dengan kualitas kepemimpinan atau

tidak.

Selain pemimpin yang memiliki dalam kinerja pegawainya yang harus diperhatikan dalam setiap pegawai, adalah disiplin kerja. Mengembangkan pengendalian diri dan kebiasaan kepatuhan yang baik adalah tujuan dari disiplin (Adomi & Eruvwe, 2004). Sebagai hasil dari kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan yang ada, disiplin kerja juga berkembang dalam diri setiap individu. Para pegawai akan semakin bekerja dengan maksimal apabila dalam diri setiap pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Selain itu, pelatihan juga dibutuhkan dalam keberhasilan suatu kinerja pegawai organisasi. Pekerja yang tidak memegang posisi manajerial dapat memperoleh manfaat dari program pendidikan jangka pendek yang mengajarnya keterampilan teknis dan informasi untuk tujuan tertentu (Susilo et al., 2014). Dalam organisasi perangkat daerah tentunya pelatihan menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan. Pengadaan pelatihan perlu diadakan secara rutin agar kompetensi sumber daya yang ada menjadi lebih baik kualitasnya. Dengan begitu, kinerja yang dihasilkan bagi tujuan organisasi akan semakin bagus dan setiap individu pasti mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Karyawan di perusahaan daerah membutuhkan kinerja yang berkualitas dari pemimpin dengan jiwa kepemimpinan yang kuat agar setiap sumber daya manusia dapat tersalurkan ke arah tujuan organisasi. Dalam organisasi perangkat daerah perlu meningkatkan kompetensi pada sumber daya yang dimiliki dengan pelatihan yang diadakan, agar kompetensi meningkat menjadi lebih baik dan mencapai tujuan dengan maksimal. Indikasi pendukung seperti disiplin kerja juga menjadi dorongan yang kuat bagi individu dalam mengerjakan *job desk* yang dikerjakan dengan tetap mematuhi peraturan yang ada.

Berkaitan dengan pemaparan sebelumnya, penulis memiliki ketertarikan melakukan penelitian teori manajemen dengan mengangkat pembahasan yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Intervening”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, dapat diambil beberapa rumusan

masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
2. Menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
3. Menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah
4. Menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja
5. Menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
6. Menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja
7. Menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian

sejenis yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya.

2. Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.3.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pemerintah Kota Batu, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan tentang pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi pihak pembaca dan penulis sendiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.