

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap Lembaga atau Instansi pasti selalu menginginkan suatu tujuan, dalam mencapai suatu tujuannya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu Lembaga atau Instansi, apapun bentuk serta tujuannya Lembaga atau Instansi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan Misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi. Setiap Lembaga atau Instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai di lembaga atau instansi tersebut dan memiliki Produktivitas yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran Sumber Daya Manusia (SDM), tidak mungkin dipisahkan dari tujuan lembaga atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2013:15)

Menurut Kartono, (2008:34) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah : sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Kedisiplinan adalah : fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif.MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan,2013:193).

Menurut Mangkunegara, (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Palembang merupakan salah satu Lembaga Penyiaran radio yang memiliki sistem penyiaran nasional. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang indenpenden, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. LPP RRI Palembang yang beralamat di Jln Radio No 2 Km 4 Palembang mempunyai 5 bidang yang terdapat didalamnya yaitu: bidang tata usaha, bidang LPU, bidang program siaran, bidang pemberitaan, bidang teknologi dan media baru. Dari beberapa bidang yang terdapat di LPP RRI tentunya masing- masing mempunyai pimpinan kepala bidang.

Kepemimpinan yang terdapat di LPP RRI salah satunya kepemimpinan dibidang layanan dan pengembangan usaha (LPU), yang dipimpin oleh kepala bidang LPU. Kepemimpinan pada bidang LPU tentunya ada tugas yang dipegang pada bidang ini yaitu: Pencapaian target pendapatan yang ditentukan oleh Direktur LPP RRI Pusat, target pencapaian pendapatan dilihat dari PNB (Penerimaan Negara Bukan Pajak) terdiri dari 2 aset yang ada di RRI :

1. Jasa siaran (aset yang bergerak) yang disewakan berupa: iklan, sport, jinggel, ucapan.
2. Non siaran (aset yang tidak bergerak) yang disewakan berupa : gedung, aula, auditorium, sounsystem, gong.

Adapun data dibawah ini yang tidak mencapai target PNB Per 31 Desember 2018 dapat dilihat dari tabel.

**Tabel 1.1**  
**Satker (Satuan Kerja) yang tidak mencapai Target PNB Tahun 2018**

<b>No</b>	<b>SATKER</b>	<b>TARGET</b>	<b>PENDAPATAN</b>
1	RRI Merauke	390.650.738	383.042.250
2	RRI Palembang	390.650.738	368.010.000
3	RRI Pontianak	390.650.738	367.239.263
4	RRI Tanjung Pinang	390.650.738	343.316.750
5	RRI Pekanbaru	390.650.738	324.329.543
6	RRI Bengkulu	390.650.738	244.629.980
7	RRI Batam	156.260.399	144.251.800
8	RRI Toli-Toli	156.260.399	138.182.000
9	RRI Serui	156.260.399	136.182.000
10	RRI Lhokseumawe	156.260.399	132.933.861
11	RRI Gunung Sitoli	156.260.399	119.183.500
12	RRI Bovendigoel	52.737.857	42.532.000

13	RRI Entikong	52.737.857	28.530.000
14	RRI Nunukan	52.737.857	25.707.410

*Sumber : Data PNBPN Online LPU PUSAT LPP RRI, Desember 2018.*

Target pendapatan PNBPN yang ditetapkan kantor pusat LPP RRI pada tahun 2017 untuk target pendapatan PNBPN tahun 2018 yang harus dicapai LPP RRI Palembang adalah sebesar : Rp 390.650.738 dari data laporan pendapatan PNBPN online all satker Per 31 Desember 2018 adalah mencapai Rp368.010.000 jumlah tersebut jika dihitung maka hasilnya (-Rp 22.640.783) jauh dari target yang diberikan RRI Pusat kepada RRI Palembang dan dari urutan 14 satker yang terendah RRI Palembang berada di urutan ke 2 terendah .(*Data terlampir dansumber data PNBPN online LPU PUSAT LPP RRI*). Jikadilihat dari pencapaian target pendapatan terdapat penilaian yang kurang terhadap bidang LPU LPP RRI Palembang, salah satu penilaian yang kurang itu terdapat pada kepemimpinan.

Selain dari tingkat pencapaian target adapun pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja LPP RRI Palembang.

Kedisiplinan disini juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dilihat dari tunjangan kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap disiplinkerja, karena semakin pegawai tersebut meningkatkan kedisiplinnya maka semakin meningkat pula tunjangan kinerjanya. Terpenuhinya tujangan kinerja dilihat dari kedisiplinan pegawai jam masuk kerja tepat waktu, istirahat tepat waktu maka tunjangan kinerjanya akan terpenuhi, tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja maka tunjangan kinerjanya akan dipotong.

**Tabel 1.2**  
**Tabel Rekapulasi Absensi Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio**  
**Republik Indonesia (LPP RRI)Palembang**

Periode	Jumlah pegawai		Keterangan PNS			Keterangan PBPNS			Terlambat masuk	
	Bulan	PNS	PBPNS	sakit	izin	cuti	sakit	izin	cuti	PNS
Januari	84	35	15	9	66	0	1	8	63	35
Februari	84	35	24	5	20	0	2	4	67	41
Maret	84	35	5	1	19	0	1	0	74	32
April	84	35	15	5	29	0	0	8	66	25
Mei	84	35	13	8	5	0	0	20	93	29
Juni	84	35	12	3	10	3	0	6	50	18
Juli	84	35	4	12	44	0	0	17	80	44
Agustus	84	35	18	4	31	0	2	0	76	28
September	84	35	4	2	20	0	0	11	79	24
Oktober	84	35	4	5	17	10	1	3	83	28
November	84	35	15	4	13	1	1	0	36	47
Desember	84	35	9	4	78	0	0	0	74	20

*Sumber : Bagian Pengelolaan Data SDM LPP RRI Palembang, Desember 2018.*

Data diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa staff dan pegawai yang datang tidak tepat waktu serta sakit dan izin. Disiplin kerja pegawai yang berada pada LPP RRI Palembang yaitu terlihat dari tabel rekapulasi absensi tahun 2018 diatas dibedakan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PBPNS (Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil) yang sudah menggunakan fingerprint tetapi masih ada juga staff dan pegawai yang datang tidak tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan 2 variabel yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja maka penelitian ini diambil judul.”**Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Palembang**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang?
3. Apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam ruang lingkup pembahasan pada penelitian, peneliti hanya membatasi mengenai kepemimpinan dan disiplin kerja pegawai agar dalam penyusunan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan pembahasan.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PNS pada LPP RRI Palembang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dalam dunia kerja dan wawasan dalam kepemimpinan keilmuan khususnya mengenai tentang kinerja pegawai.

## 2. Bagi Instansi

Tugas akhir ini diharapkan dapat manfaat bagi instansi dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi, agar dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan baik dan efisien.

## 3. Bagi Akademis

Tugas akhir ini dapat dijadikan referensi perpustakaan dan bahan perbandingan bagi para mahasiswa – mahasiswi yang melakukan penelitian.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini untuk memberikan gambaran yang jelas dan terperinci mengenai penyusunan sehingga pembahasan suatu permasalahan lebih teratur dan terarah. Penulis menggunakan sistematika penulisan yang terdiri lima bab yaitu :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini dijelaskan mengenai teori yang berkaitan dengan penelitian yaitu : Definisi kepemimpinan, Ciri-ciri kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, Indikator Kepemimpinan, Definisi

disiplin, indikator disiplin, pengaruh disiplin terhadap kinerja, Definisi kinerja, indikator kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yaitu objek penelitian, metode penelitian, metode pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV      HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum, sejarah singkat instansi, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi pegawai, data pegawai, menganalisis data hasil penelitian serta pembahasan hasil analisis.

### **BAB V      KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran yang merupakan bagian akhir penulisan ini. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari penelitian sedangkan saran merupakan sumbangan saran pemikiran penulis baik untuk perusahaan, dan pembaca.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**