

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia suatu organisasi atau institusi sangat penting untuk kelancaran semua tugas manajerial. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dan institusi perlu memiliki anggota staf yang terinformasi dan terampil, selain melakukan segala upaya untuk menjalankan bisnis seefisien mungkin. Karena sumber daya manusia adalah hal yang krusial bagi sebuah organisasi atau institusi, bisa dikatakan bahwa mereka adalah aset paling berharga dan berdampak langsung pada kesuksesannya.

Karyawan yang dapat melaksanakan tugas mereka dan menghasilkan pekerjaan berkualitas memegang peranan krusial dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang efektif dan kemampuan para pekerja ini untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, serta kemampuan mereka untuk berkolaborasi, meningkatkan produktivitas, yang memungkinkan instansi guna meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu aspek yang berperan dalam menentukan apakah sebuah lembaga pemerintah berhasil atau gagal adalah kinerja personelnnya. Menurut Mulyeni et al. (2023), kinerja karyawan adalah hasil atau pencapaian pekerjaan seorang karyawan yang dievaluasi dari segi jumlah dan kualitas menggunakan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga. Setiap organisasi memerlukan seorang pemimpin yang dapat dengan jelas mengkomunikasikan dan menunjukkan tujuan

organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kapasitas karyawannya dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan harapan pemimpin mereka (Hidayaturrokhman & Kusumawati, 2020).

Semua tingkat organisasi harus terlibat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Tingkat kinerja organisasi ditentukan oleh baik pelaksana layanan maupun penerima layanan. Selain itu, elemen seperti disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan transformasional berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja, di mana penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan performa karyawan menurut Chalim & Rosento (2024), karena seorang pemimpin pada dasarnya adalah dasar dari pengembangan organisasi yang mempromosikan dan memberikan dampak positif terhadap etos kerja karyawan.

Melalui gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki pemimpin, akan memberikan sejumlah manfaat, seperti dukungan kelompok, hubungan antarpribadi atau pegawai, toleransi terhadap risiko yang terkait dengan pekerjaan, dan lainnya. Kepemimpinan transformasional merujuk pada praktik yang membantu individu atau kelompok mencapai tujuan tertentu dengan menerapkan prinsip-prinsip karismatik, memperhatikan kebutuhan individu, dan memberikan inspirasi (Sri et al., 2025).

Kedisiplinan kerja menjadi salah satu aspek dalam meningkat kinerja yang dimana suatu fungsi operasional terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin besar pula mereka untuk mencapai prestasi kerja. Sebaliknya, jika disiplin kerja tidak dapat

diterapkan dengan baik, maka suatu organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal (Yusnandar et al., 2020).

Menurut studi kasus sebelumnya, disiplin kerja sering kali bertindak sebagai mediator antara variabel independen dan dependen (Puspita & Warsindah, 2021). Menurut penelitian Puspita & Warsindah (2021), disiplin kerja merupakan faktor sebagai variabel mediasi pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang kuat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, yang berdampak positif pada kinerja mereka.

Disiplin kerja dipilih sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini karena peranannya yang penting sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Sebagai variabel mediasi, disiplin kerja tidak hanya menggambarkan sejauh mana pegawai mengikuti aturan dan prosedur, tetapi juga menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap sikap serta perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan, yang pada akhirnya akan membantu mereka berkinerja lebih baik. Temuan penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Sekretariat Daerah dengan memilih disiplin kerja sebagai variabel mediasi, yang menyajikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses yang terjadi antara dua variabel utama, yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu lembaga pemerintahan yang berfungsi sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan di tingkat kabupaten. Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin memiliki peran penting dalam pemerintahan, sehingga berpengaruh dengan kinerja pegawainya. Terdapat beberapa permasalahan yang ada di objek ini terkait dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan berperforma. Oleh karena itu, disiplin kerja adalah variabel mediasi yang menjembatani pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja selain menjadi faktor penentu bagi kinerja karyawan.

Indikator disiplin kerja yang relevan untuk penelitian ini antara lain mencakup kepatuhan terhadap aturan, di mana pegawai diharapkan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, serta kehadiran dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Motivasi dan inisiatif juga menjadi indikator penting, yang mencerminkan seberapa besar pegawai memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tanpa pengawasan langsung.

Selain itu, konsistensi dalam kinerja, yaitu kemampuan untuk mempertahankan kualitas dan kuantitas pekerjaan, juga menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi. Semua indikator ini menggambarkan bagaimana disiplin kerja dapat berperan sebagai faktor mediasi yang meningkatkan hubungan antara kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional. Dalam hal ini, disiplin kerja tidak hanya memperkuat dampak positif dari gaya kepemimpinan terhadap hasil, tetapi juga meningkatkan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam organisasi.

Penelitian ini mengambil objek pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu lembaga pemerintahan yang berfungsi sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan di tingkat kabupaten. Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin memiliki peran penting dalam pemerintahan, sehingga berpengaruh dengan kinerja pegawainya. Terdapat beberapa permasalahan yang ada di objek ini terkait dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin bahwa terdapat beberapa permasalahan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang belum sepenuhnya transformasional optimal. Selain itu juga faktor yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja menjadi penyebab utama dari permasalahan ini. Pada penerapan gaya kepemimpinan transformasional masih memiliki beberapa indikator yang belum berjalan secara maksimal. Salah satu indikator yang masih lemah adalah stimulasi intelektual, di mana pimpinan belum sepenuhnya mendorong pegawai untuk berpikir dengan imajinatif dan menghasilkan konsep-konsep baru yang dapat mendukung inovasi kerja di lingkungan sekretariat. Selain itu, aspek pertimbangan individual juga belum optimal karena pimpinan belum memberikan perhatian dan pembinaan yang merata terhadap kebutuhan dan potensi setiap pegawai. Ketidaksempurnaan pada kedua indikator ini berpengaruh pada rendahnya dorongan dan etos kerja karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan catatan pada bagian tersebut, dapat dijelaskan bahwa kondisi ini sejalan sesuai dengan indikasi yang diketahui serta hasil studi sebelumnya, di mana kurangnya komunikasi, arahan, dan motivasi dari pimpinan terbukti menjadi faktor penghambat bagi tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Selain itu, ketiadaan pengendalian atau kontrol yang tegas dari pimpinan turut memperlemah pengawasan kinerja, sehingga pegawai cenderung bekerja tanpa batas waktu yang jelas dan target yang terukur. Ini pada akhirnya dapat mengurangi efektivitas tenaga kerja secara menyeluruh. Dengan demikian, menjadi sangat penting bagi para pemimpin memperkuat peran pengawasan dan memberikan arahan yang konsisten agar kualitas kinerja pegawai dapat meningkat sesuai harapan organisasi.

Sedangkan permasalahan disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa pegawai yang masih melanggar aturan seperti telat masuk ke kantor yang mengakibatkan absensi pegawai menjadi tidak bagus dan pulang lebih awal ketika tidak ada pimpinan di kantor, tidak mematuhi prosedur kerja yang telah dikembangkan, selain sejumlah pekerja yang tidak menyelesaikan tugas mereka tepat waktu, yang mengakibatkan kurangnya kontrol kepemimpinan untuk meningkatkan pekerja dalam sebuah organisasi.

Dengan latar belakang informasi yang ada dan pentingnya disiplin kerja serta gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan, peneliti bersemangat untuk melaksanakan penelitian tambahan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah gaya kepemimpinan berperan dalam memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah disiplin kerja bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah pihak-pihak yang diharapkan dapat meraih manfaat serta memperoleh wawasan dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Ini dapat meningkatkan pemahaman penulis tentang Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Diharapkan bahwa studi ini juga akan berguna dalam memperluas pengetahuan tentang disiplin kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi pemerintah ini.

2. Bagi Instansi Pemerintahan (Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin)

Temuan dari studi ini dapat digunakan sebagai pengetahuan atau masukan untuk menjaga kinerja staf dan memperbaiki Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

3. Bagi Almamater

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan menambah kumpulan pengetahuan, menjadi referensi, dan memandu penelitian di masa depan, terutama pada topik yang memiliki keterkaitan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Studi ini memiliki fokus yang sempit dan membahas penyelidikan tentang bagaimana disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Studi ini terbatas pada tiga faktor utama, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independent pertama, yang mencakup kemampuan pemimpin dalam membina motivasi, keputusan, dan komunikasi, mengendalikan bawahan, menunjukkan tanggung jawab, serta mampu mengelola emosi.
2. Disiplin Kerja sebagai variabel independen kedua sekaligus variabel mediasi, yang mencakup indikator frekuensi kehadiran kepatuhan terhadap standar dan peraturan kerja, tingkat kewaspadaan, serta etika kerja.
3. Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, yang diukur melalui indikator kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, serta kuantitas kerja.

Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menjadi responden untuk penelitian ini, yang dilakukan di sana. Tujuan dari pembatasan ruang lingkup ini adalah untuk membuat penelitian lebih terarah dan konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan serta deskripsi masalah.

1.6 Sistematika Penulisan

Struktur dalam studi ini disusun sebagai pedoman agar isi penelitian lebih runtun serta penulis menggunakan sistematika penulisan berikut untuk menyusun karya ini, sehingga mudah dipahami:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisi uraian membahas dasar perumusan masalah penelitian yang diawali dengan latar belakang, capaian temuan, kontribusi penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan penjelasan cara penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dipaparkan tinjauan ilmiah tentang, hasil dari para ahli, dan kerangka berpikir sesuai dengan topik penelitian. Bagian ini dimaksudkan untuk memberikan dasar teoritis dan konseptual dalam menganalisis isu penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Isi ini menjelaskan secara rinci seperti tempat juga waktu temuan, pendekatan penelitian ini, karakteristik responden, jumlah serta strategi pengumpulan sampel, sumber data, prosedur pengumpulan informasi, variabel yang sedang diselidiki dan definisi operasionalnya, serta analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian berikut menyajikan temuan berupa peneliti melalui pengolahan data, kemudian diikuti dengan pembahasan dan interpretasi. Analisis dalam bab ini dikaitkan dengan teori maupun temuan penelitian sebelumnya untuk memperkuat kesimpulan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Terakhir rangkuman kesimpulan temuan, juga masukan diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan untuk pihak terkait maupun untuk peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN