

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Suatu sistem operasi perusahaan potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu 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 kesediaan dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting pula. Pembentukan sumber daya manusia ini dapat dibentuk dalam organisasi mulai dari sejak seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas nya masing masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut

Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut terpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya yang baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, sesuatu seni menggerakkan atau membina kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui *human relation* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan perusahaan. Kepemimpinan harus memiliki

sikap kejujuran terhadap diri sendiri, sikap tanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai keinginan, kepercayaan kepada orang lain dan mampu meyakinkan orang lain untuk memajukan organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, dua konsep tersebut berbeda tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin Kerja karena kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan.

Dinas pendidikan Kabupaten Sleman merupakan salah satu dinas yang berada di lingkup Pemda Kabupaten Sleman. Dinas pendidikan Kabupaten Sleman terletak di Jalan Parasarya, Beran, Tridadi, Beran Kidul, Kecamatan Sleman, Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Visi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman adalah Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih Mandiri, Sejahtera, Berbudaya dan Terintegrasikannya sistem E-Government menuju Smart Regency (Kabupaten Cerdas) pada Tahun 2021. Kantor dinas pendidikan memberikan pelayanan seputar pendidikan daerah tersebut seperti pengurusan data guru dan siswa dan pengurusan gaji honorer ataupun pegawai pendidikan daerah dan tenaga kerja pendidikan lain-lain. Kantor dinas pendidikan pegawainya masih belum maksimal dalam bekerja, tidak sesuai target/tidak sesuai yang dijanjikan kepada seluruh guru dan siswa pendidikan misalnya kurangnya pemerataan dalam tenaga pendidikan sehingga banyaknya penumpukan guru dalam

suatu kecamatan yang dimana masih banyak kecamatan yang memiliki banyak kekurangan dalam tenaga kinerja pendidikan Guru.

Pemimpin di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman Yogyakarta sering melakukan penelitian kepada pegawainya yang diberikan tugas dalam bekerja tetapi pimpinan di kantor dinas pendidikan ini kurang dalam berkomunikasi dan kontroling kepada pegawai sehingga menimbulkan penumpukan dan ketidak meratanya dalam pembagian tenaga kerja pendidikan di daerah tersebut selain itu pemimpin kantor dinas pendidikan juga selalu memberikan tekanan tekanan kepada pegawainya sehingga pegawai merasa ketakutann lalu berdampak tidak fokus dalam bekerja, pemimpin juga menekan pegawai untuk tidak melakukan keterlambatan dalam bekerja padahal pemimpin terebut sering melakkukan ketrmbatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis melalui penelitian ini ingin memahami lebih mendalam mengenai : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SLEMAN YOGYAKARTA”**.

RESEARCH GAP

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Winda Sari Saraswati (2015)	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja	
2.	Yuni Yulia Sari (2017)	Gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin karyawan.	Masih terdapat Perbedaan pendapat penelitian antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin

3.	Mokhammad Khukaim Barkhowa (2017)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan	
4.	Maudi Rosalina (2020)	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan	
5.	Kadek Yudi Prawira Jaya (2015)	gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1	Fahmi Kamal, (2018)	Penelitian ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat positif	
2	Khairizah, Noor, suprpto (2015)	Kepemimpinan direktif berpengaruh yang signifikan terhadap (Y) secara mandiri, artinya ketika pimpinan memberikan perintah yang tegas pada bawahan agar melakukan tugasnya	
3	Syahputra, gilang (2019)	variabel gaya kepemimpinan otoriter menunjukkan hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel kinerja karyawan	Masih terdapat Perbedaan pendapat penelitian antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja
4	Bakara, sukiswo (2015)	Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
5	Lubis, Junaidi (2019)	gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1	Liyas,J.N & Primadi, R. (2017)	Variabel Disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
2	Pangarso,susanti (2016)	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai	
3	Arifudin Husain , (2018)	Disiplin kinerja karyawan akan meningkatkan dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menjelaskan bahwa semua hasil penelitian ini bersifat positif signifikan
4	Nata liyas, prmadi (2017)	Dapat dilihat bahwa variable disiplin (X) berpengaruh signifikan positive terhadap variable kinerja karyawan (Y)	
5	Sumarki, Rita, Taroreh,soepeno (2015)	Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi signifikan	

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

	Nama Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1	Winda Sari Saraswati (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Masih terdapat Perbedaan pendapat penelitian antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

		melalui disiplin kerja.	
2	Yuni Yulia Sari (2017)	Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.	
3	Mokhammad Khukaim Barkhowa (2017)	Hasil penelitian ini kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dimediasi oleh variabel intervening yaitu kedisiplinan karyawan hipotesis keempat diterima	
4	Maudi Rosalina (2020)	Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan Performa terbaik.	
5	Pantun Bukit (2019)	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.	

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif Signifikan terhadap Disiplin kerja?
2. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Untuk mengetahui Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dan diterima oleh semua karyawan serta menerapkan disiplin kerja secara merata tanpa membedakan sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini, untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh yang diberikan oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .

3. Bagi Pengembangan teori

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan, khususnya untuk pengetahuan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai