

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting oleh karena dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Harry Murti dan Srimulyan, 2013).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik (Afif, Paramitha, & Hasiolan, 2016). Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mencapai kinerja yang baik. Melalui kinerja yang diberikan oleh pegawai dengan hasil baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan tersebut.

Sebelumnya, Zainul Hidayat & Taufiq (2012) menunjukkan sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga terwujud kinerja yang optimal. Hal ini menunjukkan organisasi perusahaan perlu mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin.

Menurut Hasibuan (2010:103) bahwa “Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Pengertian kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu

Menurut (Handoko, 2004). Pengawasan pimpinan yang dilakukan oleh atasan merupakan pengawasan yang menyeluruh terhadap pelaksanaan kegiatan oleh bawahan dengan maksud agar atasan mengetahui kegiatan nyata dan setiap aspek pelaksanaan tugas atau lingkungan unit organisasi masing-masing dan tidak menyimpang dan upaya pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2005), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas

pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi pemerintah seperti Kantor Dinas pendidikan Sumba Tengah kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada efektivitas layanan publik, tetapi juga kepuasan masyarakat oleh karena itu , pentingnya untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dua faktor yang sangat berpengaruh adalah pengawasan pimpinan dan Disiplin. Pengawasan pimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, Dimana pegawai merasa di perhatikan dan dibimbing yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas pegawai. Disisi lain Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan yang merupakan dasar untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah kinerja pegawai menjadi tantangan untuk memperoleh hasil kerja yang berkualitas sehingga tantangan ini perlu di atasi untuk memperoleh kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dilakukan Penelitian dengan menganalisis pengawasan pimpinan dan disiplin kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan kabupaten Sumba Tengah. Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah dapat dilihat dari data perjanjian kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah, data perjanjian kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Berikut adalah Tabel daftar hasil perjanjian kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah Tahun 2024.

**Tabel 1.1**  
**Perjanjian Kinerja Tahun 2024 Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pencapaian
1.	Meningkatnya partisipasi pendidikan anak usia dini	• Angka partisipasi Anak Usia Dini (PAUD) (%)	60	60	100%
2	Meningkatnya angka partisipasi sekolah dan pendidikan dasar tanpa dipungut biaya, setara, dan berkualitas, yang mengarah pada capaian pembelajaran yang relevan dan efektif	• Angka partisipasi Kasar (APK) SD/MI/Paket A	80	80	100%
		• Angka partisipasi Kasar (APK) SMP/ MTs/ Paket B	80	80	100%
		• Angka Partisipasi Sekolah (APS)	80	80	100%
3	Menurunnya angka putus sekolah	Angka Putus Sekolah (%) • SD/MI • SMP/MTs • Rata-rata lama sekolah	90	90	100%
4	Meningkatnya angka melanjutkan pendidikan	Angka Melanjutkan (AM) dari SD/MI ke SMP/MTs (%)	95	95	100%
5	Meningkatnya ketersediaan sekolah dan sarana pendidikan yang memadai dan memenuhi standar pelayanan minimal	• Rasio ketersediaan sekolah/penduduk usia sekolah pendidikan dasar (SD/MI +SMP/MTs)	100	95	95%
6	Meningkatnya ketersediaan tenaga pendidik	• Rasio guru/murid sekolah pendidikan dasar	70	60	85,14%
7	Terbentuknya sekolah model (SD dan SLTP)	• Terbentuknya sekolah model (SD dan SLTP) Unit	85	85	100%
		• Persentase SD/MI berakreditasi minimal B	70	70	100%
		• Persentase SMP/MTs berakreditasi minimal B	80	80	100%
8	Meningkatnya jumlah Guru yang memenuhi kualifikasi akademik	• Guru yang memenuhi kualifikasi S1/D-IV (%)	100	93	93%
9	Meningkatnya jumlah penduduk yang berusia >15 Tahun melek huruf (tidak buta aksara)	• Penduduk yang berusia >15 Tahun melek huruf (tidak buta aksara) (%)	80	80	100%

**Sumber: Data Dinas Kabupaten Sumba Tengah**

Data tersebut pada tabel 1.1 terdapat 9 Program pada tahun 2024 Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah telah melaksanakan perjanjian kerja pada tahun 2024 yang telah di sepakati. Pada tahun 2024 mempunyai capaian kinerja 100%, Namun ada perbedaan Target dan Realisasi yang tidak tercapai hal ini disebabkan adanya perubahan kebijakan perundang-undangan sehingga target dan realisasi berubah antara lain Meningkatnya ketersediaan sekolah dan sarana pendidikan yang memadai dan memenuhi standar pelayanan minimal, Meningkatnya ketersediaan tenaga pendidik, Meningkatnya jumlah Guru yang memenuhi kualifikasi akademik, tidak mencapai target. Namun ada 6 Efektifitas perjanjian kinerja diDinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah menunjukkan efektifitas yang ditandai ketercapaian perjanjian kinerja sebesar 100% dengan adanya daya dukung yang baik antara Pimpinan dan pelaksana dan juga adanya budaya kerja sama yang baik sehingga kinerja 2024 dapat terlaksana dengan Baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Menurut Fathoni (2014:22) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

Bernadine dan Susilo Supardo (2002): dengan judul pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara, kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara dan pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara.

Menurut Irham Fahma (2041:138) mengatakan bahwa pengawasan cpimpinan secara umum dapat didefenisikan sebagai cara suatu organisasi mwwujudkan kinerja yang efektif dan efesiensi, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (201ti:9ti) menyatakan bahwa: “semakin baik disiplin kerja hasil seseorang pegawai / karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai” tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannaya yaitu pencapaian tujuannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin melakukan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja**

## **Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah”**

### **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **“Analisis Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah”**

### **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah

### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan persoalan penelitian diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kabupaten Sumba Tengah
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah.

#### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

##### 1) Manfaat Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya kepatuhan MSDM pada umumnya fakultas ekonomi universitas Kristen artha wacana kupang pada khususnya.

##### 2) Manfaat Praktis

Dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang Analisis Pengaruh Pengawasan pimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sumba Tengah