

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seperti yang kita ketahui bahwa era globalisasi semakin berkembang sehingga institusi dituntut untuk meningkatkan daya saing agar tetap relevan dan mampu beradaptasi. Keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi tidak hanya bergantung pada pengelolaan sumber daya, namun bergantung juga pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang menjadi ujung tombak pencapaian visi dan misi organisasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki peran strategis dalam memajukan sektor pendidikan dan pelestarian kebudayaan sebagai refleksi nilai-nilai lokal yang terus berkembang seiring dinamika masyarakat.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal merupakan salah satu instansi di bawah pemerintahan Kota Tegal yang memiliki tanggung jawab penting dalam pengelolaan dan pembinaan sekolah-sekolah, mulai dari tingkat PAUD, TK, SD, hingga SMP di wilayah tersebut. Dinas ini berperan dalam memberikan pelayanan serta informasi yang berkaitan dengan sektor pendidikan. Untuk menilai efektivitasnya, salah satu aspek yang diukur adalah kinerja pegawainya, dengan tujuan untuk meningkatkan citra dan kualitas kerja, sehingga kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas-tugas dapat tercapai.

Setiap instansi tentunya mempunyai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang harus dicapai. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan kinerja pegawai yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam upaya pencapaian tujuan, setiap instansi harus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja itu sendiri merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau organisasi secara keseluruhan, yang harus dapat dibuktikan secara nyata dan terukur. Dalam konteks ini, kinerja organisasi merupakan tanggung jawab bersama dari setiap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut (Novitasari, 2019).

Kinerja pegawai turut mencerminkan efektivitas kontribusi individu terhadap organisasi. Setiap pekerjaan memiliki indikator dan dimensi kinerja tersendiri yang menjadi tolak ukur keberhasilan. Oleh sebab itu, instansi perlu memahami kekuatan dan kelemahan pegawai agar dapat memperbaiki kekurangan serta mengembangkan potensi sumber daya manusia. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi, dan pengembangan karier pegawai secara berkelanjutan (Azis, 2018).

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) adalah indikator krusial yang wajib dipertimbangkan sehingga kinerja dapat dicapai semaksimal mungkin. Setiap individu dalam organisasi perlu terus meningkatkan kualitas diri agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan. Peningkatan kualitas SDM membutuhkan pendidikan dan pelatihan sebagai investasi jangka panjang untuk mengasah

keterampilan dan meningkatkan keahlian. Kualitas SDM mencakup kepribadian, produktivitas, dan kreativitas individu, yang semuanya berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Investasi pada pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi secara lebih efisien dan inovatif (Faizi et al., 2022).

Dalam pelaksanaan kerja, pegawai tidak terlepas dari sikap kedisiplinan. Menurut Prasetyo & Marlina (2023) kedisiplinan yang tinggi membuat karyawan lebih patuh terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan, serta konsisten dalam menjalankan tugas. Disiplin juga memastikan bahwa setiap individu bekerja dengan penuh tanggung jawab, menghindari penundaan, dan menjaga kualitas hasil kerja. Selaras dengan hal tersebut, Nurpratama (2019) menyatakan bahwa orang yang memiliki disiplin yang tinggi itu berarti mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki sikap disiplin akan bekerja dengan komitmen, tepat waktu, dan berkualitas, sehingga berkontribusi pada kelancaran operasional. Disiplin juga mengurangi risiko kesalahan serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut Novitasari (2019), sebuah instansi tidak dapat berfungsi optimal tanpa pemimpin. Gaya kepemimpinan memengaruhi perilaku pemimpin dalam menjalankan tugas, dan harus mengarah pada

kepentingan bersama, baik pegawai maupun instansi. Sikap kepemimpinan dapat mencerminkan kepribadian pemimpin dan berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memotivasi tim, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta mendukung pengembangan individu dalam tim. Marlina et al. (2021), menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki peranan penting dalam organisasi yang berpengaruh besar dalam dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor penentu dalam memandu seluruh anggota organisasi untuk bekerja secara terarah dan mencapai hasil yang diinginkan.

Fenomena yang terdapat di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal berhubungan dengan presensi pegawai, di mana terdapat sebagian kecil pegawai yang terkadang terlambat memulai jam kerja. Meskipun tidak mewakili kondisi keseluruhan, hal ini penting untuk diperhatikan agar setiap pegawai bisa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Ketepatan waktu merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan efisiensi dalam menjalankan tugas administratif maupun pelayanan kepada masyarakat. Data terkait kondisi ini bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Tahun 2024**

Bulan	Jumlah Pegawai	Menit			
		>1	>30	>60	>90
Januari	61	89	14	1	6

Bulan	Jumlah Pegawai	Menit			
		>1	>30	>60	>90
Februari	60	64	12	2	10
Maret	60	69	8	4	6
April	59	64	9	1	10
Mei	59	45	6	2	8
Juni	59	47	6	3	13
Juli	58	59	12	7	7
Agustus	57	62	9	4	2
September	57	57	4	2	5
Oktober	57	45	5	2	10
November	56	51	4	3	9
Desember	55	63	7	1	11
<b>Total</b>		<b>715</b>	<b>96</b>	<b>32</b>	<b>97</b>

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal

Sehubungan dengan hal itu, permasalahan keterlambatan pegawai yang masih terjadi, sebagaimana tercermin dalam data tahun 2024, menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai. Menurut Maharani et al. (2023), keterlambatan kerja yang terjadi secara berulang dapat mengurangi durasi jam kerja efektif dan berdampak negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Selain permasalahan keterlambatan, terdapat fenomena lain yang menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, yaitu ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, masih

ditemukan pegawai yang menempati jabatan yang kurang relevan dengan jurusan pendidikannya. Misalnya, pegawai dengan latar belakang D-III Akuntansi menjabat sebagai analis kebijakan, atau lulusan Teknik Komputer yang menjadi pengelola keuangan. Bahkan, beberapa jabatan keuangan masih diisi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan SMA atau SLTA. Ketidaksesuaian ini dapat memengaruhi efektivitas kerja, khususnya pada jabatan yang menuntut kompetensi teknis tertentu.

Tingkat pendidikan juga menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di instansi pemerintah. Semakin tinggi jenjang pendidikan, maka semakin besar peluang pegawai untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas. Pendidikan tinggi umumnya membekali individu dengan kemampuan berpikir kritis, analitis, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan jenjang pendidikan dapat menjadi salah satu strategi penting dalam upaya mendorong kinerja pegawai yang lebih optimal.

Dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah yang baik (good governance) dan juga citra kerja diperlukan keselarasan visi dan pandangan di seluruh jajaran pegawai. Keselarasan ini berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas secara manajerial dan operasional secara terpadu di setiap unit organisasi. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kepemimpinan yang efektif menjadi hal penting. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk

membentuk pegawai yang berkomitmen tinggi, sehingga mampu memberikan kinerja optimal dan mewujudkan tujuan instansi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperlukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal agar penelitian ini lebih fokus dan terarah.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah variabel di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal.
4. Untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemerintah Kota Tegal.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak, di antaranya sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang hubungan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, khususnya di sektor pendidikan dan kebudayaan.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kota Tegal.

#### **b. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan.

#### **c. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis di masa mendatang.