

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dimasa era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam berbagai upaya pencapaian tujuan dari perusahaan/instansi. Keberlangsungan hidup suatu organisasi atau instansi tergantung pada sejauh mana instansi mengeksplorasi peluang serta mampu mengatasi berbagai ancaman dari lingkungan *eksternal* maupun *internal* dengan segala potensi sumber daya yang dimiliki oleh instansi. Oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, agar kualitas kinerja karyawan semakin kompeten dalam mengimplementasikan *skill* dan ide-idenya. Kepemimpinan merupakan karakter seorang leadership dalam mempengaruhi dan membina karyawannya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Veitzal Rivai (2012) mengutarakan “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Dhar dalam Yusrita (zurika henny,yusrita,gustina, 2015) menyatakan “Wirausaha adalah orang yang pandai atau berbakat mengendalikan produk baru, menentukan cara produksi baru, menyusun operasi untuk pengadaan produk baru, memasarkannya serta mengatur pemodalan operasinya.

Menurut Hasibuan (2016) mengutarakan “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu negara.

Menurut Wibowo (2013) menjelaskan “Manajemen kinerja merupakan alat bagi perusahaan untuk berhasil mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajemen kinerja harus berguna bagi organisasi, pemimpin dan karyawan. Dalam kenyataannya memang banyak yang dapat berjalan dengan baik, namun tidak kurang pula yang mengalami kegagalan. Kegagalan dalam menjalankan manajemen kinerja dapat berakibat pada munculnya citra buruk pada organisasi. Jadi tantangan yang dihadapi manajemen kinerja adalah terdapat kecenderungan baik oleh pemimpin maupun pegawai. Mereka mempunyai alasannya sendiri. dimata manajer, manajemen kinerja merupakan tambahan beban kerja, disamping menjalankan tugas yang selama ini sudah dikerjakan. Sementara itu, dipihak pekerja masih banyak keraguan karena belum memahami sepenuhnya akan manfaat manajemen kinerja bagi dirinya sendiri”.

Belum terlihat kepemimpinan entrepreneurship di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Medan. Pemimpin masih kurang memberi motivasi kepada pegawai, pekerjaan yang dilakukan masih menunggu surat edaran dari gubernur

daerah. Tidak banyak perubahan-perubahan yang dilakukan, hanya perubahan ruang kerja. Melakukan evaluasi kepada kepala-kepala bidang UPT daerah untuk memantau pekerjaan tiap minggunya. Begitu juga dengan disiplin kerja yang masih rendah, dimana pegawai masih ada yang melakukan pelanggaran, seperti telat datang ke tempat kerja mesti sudah diberlakukan metode absensi online.

Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan *entrepreneurship* dan disiplin terhadap kinerja pegawai adalah pernah diteliti oleh Saifudin (2011), Fenny dwi oktavia (2014), Lusi gita (2017), Fajri (2021) yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan *entrepreneurship* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kiki Sanchi (2020) yaitu pengaruh disiplin kerja dan kebijakan pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik navigasi kelas 1 Belawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kedisiplinan dan kebijakan pimpinan. Artinya semakin bijaksananya seorang pemimpin maka semakin baik pula kedisiplinan pegawainya begitu pula sebaliknya.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan *entrepreneurship* sangat mempengaruhi kedisiplinan pegawai disuatu instansi.

- b. Kurangnya motivasi dari seorang pemimpin akan menyebabkan kurangnya disiplin pegawai.
- c. Kepemimpinan *enterpreneurship* dan disiplin kerja pegawai dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **1.3.Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang akan menjadi Batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana kepemimpinan *Enterpreneurship* dan Disiplin Kerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.

### **1.4.Rumusan Masalah**

- a. Apakah kepemimpinan *entrepreneurship* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
- b. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
- c. Apakah kepemimpinan *enterpreneurship* dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian bagi penulis yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *enterpreneurship* terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *enterpreneurship* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sumatera Utara Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiswa

Menambah pengetahuan dan memperluas relasi penulis mengenai gaya kepemimpinan *enterpreneurship* dan disiplin kerja pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi.

- b. Bagi perusahaan

Dapat memberi saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh kepemimpinan *enterpreneurship* yang baik untuk diimplementasikan didalam suatu instansi dan meningkatkan disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang salah dimasa yang akan datang dan dapat menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan enterpreneurship dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.