

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan instansi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumber daya pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai (Sudirman dan Ubaidillah, 2019:127).

Peranan manusia sebagai sumber daya organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Untuk mencapai kondisi optimal tersebut diperlukan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik (Edison dkk, 2016:2).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan

pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia dalam suatu instansi dan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. (peraturan.bpk.go.id).

Berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jambi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Mempunyai Tugas Membantu Asisten Perekonomian dan Pembangunan dalam Penyiapan Perumusan Kebijakan Daerah, Pengoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah, Pengoordinasian Pelaksanaan Tugas Perangkat Daerah di Bidang Pengelolaan Pengadaan Barang dan Jasa, Pengelolaan Layanan Pengadaan secara Elektronik, Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang dan Jasa sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan (Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025).

Adapun jumlah pegawai negeri sipil pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Periode 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (Orang)	Perkembangan (%)
2020	35	-
2021	37	5,71
2022	39	5,41
2023	40	2,56
2024	43	7,50

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah pegawai negeri sipil pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah pegawai yaitu 35 orang, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 37 orang atau sebesar 5,71%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 39 orang atau sebesar 5,41%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan menjadi 40 orang atau sebesar 2,56% dan pada tahun 2024 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali menjadi 43 orang atau sebesar 7,50%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi, dimana kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik, maka perlu adanya kepemimpinan transformasional yang baik, disiplin kerja pegawai yang tinggi

dan komitmen organisasi yang baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Pemimpin transformasional menciptakan visi yang menarik, menjadi panutan, dan mendorong pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka demi manfaat kolektif (Indra, 2010:52).

Adapun hasil survei awal mengenai kepemimpinan transformasional pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dapat dilihat dalam Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Survei Awal Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Biro Pengadaan
Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

No	Pernyataan	SETUJU		TIDAK SETUJU	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Kepala Biro memiliki komitmen yang dapat dipercaya oleh pegawainya	29	67,44%	14	32,56%
2.	Kepala Biro mampu menciptakan semangat pegawainya dalam bekerja	27	62,79%	16	37,21%
3.	Kepala Biro memberikan penghargaan jika pegawai bekerja dengan baik	22	51,16%	21	48,84%
4.	Kepala Biro memberikan ide ide kreatif yang baru kepada pegawai dalam bekerja	28	65,12%	15	34,88%
5.	Kepala Biro mampu membangkitkan semangat tim dengan arahan yang jelas dan tujuan yang menginspirasi.	23	53,49%	20	46,51%
RATA-RATA		60%		40%	

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penelitian awal menunjukan Gaya Kepemimpinan Transformatif pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi belum maksimal. Dengan angka 60% ini menunjukan bahwa masih adanya indikasi yang belum optimal pada Gaya Kepemimpinan Transformatif pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada kepala Biro diperlihatkan ketika apabila kepala Biro tidak berada dilokasi pegawai tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atas dan kurang amanah dalam menjalankan tupoksi pegawai dan sebagainya.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Mangkuprawira (2017:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja pada pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi diketahui dari absensi pegawai.

Adapun absensi pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah
Provinsi Jambi Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisipliner (Kali)				Persentase Indisipliner (%)
				Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	35	258	9.030	78	61	56	195	2,16
2021	37	234	8.658	64	53	62	179	2,07
2022	39	240	9.360	89	73	59	221	2,36
2023	40	240	9.600	81	48	75	204	2,13
2024	43	254	10.922	66	60	83	209	1,91

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas *persentase indisipliner* pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. *Persentase indisipliner* pegawai tertinggi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,36%. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Busro (2018 : 76) komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Adapun komitmen organisasi pegawai dapat dilihat dari data pelayanan pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi sebagai berikut :

Tabel 1.4
Jenis Pelayanan Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi

No	Jenis Pelayanan	Jumlah		
		Pelayanan Keseluruhan	Tepat Waktu	Lewat Waktu
1.	Penyelenggaraan Pengadaan Barang/Jasa	39	33	6
2.	Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik (LPSE)	34	31	3
3.	Perumusan Kebijakan Pengadaan	29	27	2
4.	Fasilitasi dan Koordinasi	37	34	3
5.	Advokasi dan Pembinaan	26	23	3
6.	Pelatihan dan Pengembangan	4	4	0
7.	Pengawasan dan Pengendalian	36	32	4
8.	Penyusunan Laporan	12	11	1

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa komitmen organisasi pegawai masih kurang karena hampir setiap jenis pelayanan yang diberikan belum dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Baik atau tidaknya komitmen organisasi pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana menurut Edison (2019:181) kinerja merupakan hasil kerja pegawai ketika ia selesai bekerja.

Berikut data pelaksanaan program dan kegiatan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah
Provinsi Jambi Tahun 2020- 2024

No	Program Kerja	2020		2021		2022		2023		2024	
		T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1.	Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.	100	95,12	100	101,49	100	96,87	100	94,55	100	97,72
2.	Penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.	100	92,49	100	93,78	100	95,49	100	102,71	100	98,39
3.	Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan pengadaan barang dan jasa, pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, pembinaan dan advokasi pengadaan barang dan jasa.	100	91,64	100	91,22	100	93,31	100	95,26	100	91,86
4.	Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Perekonomian dan Pembangunan	100	89,97	100	91,83	100	97,81	100	92,41	100	95,52

Sumber : Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi Tahun 2025

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi belum optimal. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi selama periode 2020-2024 mengalami peningkatan tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.

2. Kepemimpinan Transformasional pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi belum maksimal. Selain itu ketidak tegasan yang terjadi pada kepala Biro diperlihatkan ketika apabila kepala Biro tidak berada dilokasi pegawai tidak maksimal dalam bekerja, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atas dan kurang amanah dalam menjalankan tupoksi pegawai dan sebagainya.
3. *Persentase indiscipliner* pegawai tertinggi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,36%.
4. Komitmen organisasi pegawai masih kurang karena hampir setiap jenis pelayanan yang diberikan belum dapat diselesaikan pegawai dengan tepat waktu pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.
5. Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya, dan diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan.

