**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

 Organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Organisasi terdiri dari kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama dan setiap organisasi menggunakan seluruh sumber daya untuk beroperasi menghasilkan suatu barang atau jasa yang memiliki daya jual tinggi sehingga menghasilkan keuntungan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu sumber daya yang digunakan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dapat menjadi potensi bila dikelola dengan tepat dan benar, tetapi sebaliknya akan menjadi beban manakala salah kelola.

 Perubahan iklim kerja di Pendidikan Kalikotes berubah seiring adanya pandemi covid-19, penyesuaian demi penyesuaian dilakukan demi meminimalisir turunnya kinerja pegawai. Upaya pemimpin dalam memotivasi pegawai terus dilakukan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kondisi pandemi juga berdampak pada segi kedisiplinan pegawai, pekerjaan yang semula dilakukan dikantor sekarang harus dikerjakan dirumah sehingga pengawasan tidak dapat maksimal. Kemapuan Informasi Teknologi setiap pegawai juga dirasa masih kurang, kondisi lingkungan yang mengharuskan pegawai melakukan pekerjaan melalui media komunikasi online terasa memberatkan bagi pegawai yang belum mendapatkan edukasi tentang kegunaan Informasi Teknologi. Kondisi lingkungan kerja juga turut mempegaruhi sikap disiplin dan motivasi pegawai di Pendidikan Kalikotes, hal ini menyebabkan banyak sekali tugas dan tujuan organisasi yang belum tercapai. Oleh sebab itu penelitian ini ingin mengetahui penyebab penurunan kinerja pegawai yang menyebabkan tujuan organisasi sulit dicapai.

 Salah satu upaya organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Namun, peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Pucuk pimpinan organisasi atau perusahaan umumnya terbentur pada banyak kendala dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, kinerja karyawan terkait erat dengan sumber daya manusia (Meghar & Savitri, 2013). Kinerja karyawan menjadi ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Razak, Sarpan, & Ramlan, 2018). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

 Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Dengan adanya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan dapat menciptakan hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan (Guterres & Supartha, 2016). Kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bahannya, tapi bisa juga menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki (Wishbay & Fitri, 2014). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan orang yang mempunyai jabatan dan kewajiban memberikan pengaruh, pendapatan, pengarahan, dan meminta orang lain terutama bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan (Putra, Harlen, & Machasin, 2014).

 Disiplin kerja salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja pegawai. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019). Untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan. (Lasmaya, 2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan penerapan disiplin yang tinggi perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang tinggi, karena dengan disiplin yang tinggi seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

 Teknologi informasi bagi sebuah organisasi menjadi kebutuhan yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang efisien serta dapat terorganisir. Perapan teknologi informasi yang tepat akan menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif. Teknologi informasi akan semakin membuka kemungkinan bagi organisasi untuk mengembangkan dan memperluas usahanya (Muzakki, Susilo, & Yuniarto, 2016).Penggunaan teknologi informasi dalam menunjang sistem informasi akan membawa pengaruh terhadap hampir pada semua aspek kehidupan. Penggunaan teknologi informasi sangat membantu dalam menginput data yang jumlahnya tidaklah sedikit.Kemampuan mengoperasikan teknologi informasi harus dilakukan oleh pegawai yang sudah terlatih (Runtuwena & Sambul, 2018). Keberhasilan teknologi informasi suatu perusahaan tergantung dari bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi mengoperasikannya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan.

 Hal lain yang dapat mendorong kinerja pegawai yaitu motivasi. Motivasi kerja dapat pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja (Permanasari, 2013). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal (Sukowati, Afrizal, & Wargianto, 2018). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ekhsan, 2019).

 Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes merupakan cabang dari Dinas Pendidikan Klaten yang mengatur dan mengawasi keperluan guru TK dan SD. Tugas pokok Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Melakukan penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Umum dan Urusan Pemerintah Daerah di bidang pendidikan. Adapun fungsi yang dari Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes antar lain pelayanan penyelenggaraan bidang pendidikan, pelaksanaan usaha pengendalian mutu pendidikan, pelaksanaan kegiatan bidang pendidikan, pelaksanaan fungsi-fungsi lain yang dilimpahkan kepada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes.

1. **Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Dalam sebuah organisasi harus ada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan karyawan agar dapat tercipta keharmonisan dan kenyamanan dalam bekerja, namun saat ini masih ada beberapa organisasi yang belum bisa mencapai kondisi tersebut, dan tidak menutup kemungkinan juga hal tersebut terjadi padaDinas Pendidikan Korwil Kalikotes.
2. Variabel dalam penelitian ini sebenarnya sudah diterapkan, namun belum sepenuhnya optimal sehingga peneliti ingin mengungkap kendala apa yang terjadi pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes.
3. **Batasan Masalah**

 Untuk mempermudah pembahasan pada penelitian ini, maka perlu dibatasi ruang lingkupnya sehingga didapatkan penyelesaian yang lebih fokus, sehingga penelitian ini dapat lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, disiplin, kemampuan Informasi Teknologi, dan motivasi.
2. Yang menjadi objek responden dalam penelitian ini adalah 69 pegawai ASN Pendidikan Kalikotes Kabupaten Klaten.
3. **Rumusan Masalah**
4. Apakah kepemimpinan, disiplin, kemampuan Informasi Teknologi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten?
6. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten?
7. Apakah kemampuan Informasi Teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten?
8. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten?
9. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, disiplin, kemampuan Informasi Teknologi dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan Informasi Teknologi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Korwil Kalikotes Kabupaten Klaten.
6. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan dan wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja pegawai.

1. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan Informasi Teknologi, dan menjaga motivasi pegawai tetap tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

1. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerja, memiliki jiwa yang bertanggung jawab, dan meningkakan jiwa kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.