

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah instansi pemerintah tentu saja memiliki sejumlah tujuan ataupun strategi yang ingin dicapai secara individu maupun bersama-sama. Dalam mencapai tujuan, maka diperlukannya sumber daya manusia yang mampu untuk berkomitmen, tanggung jawab dan bekerja dengan baik atau optimal.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang penting untuk instansi pemerintah, karena dengan adanya sumber daya manusia instansi pemerintah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab untuk semua pegawai sesuai dengan keahlian yang dimilikinya sehingga dapat berfungsi secara optimal. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sejumlah individu yang dapat dimanfaatkan oleh sebuah instansi pemerintah.

Instansi pemerintah merupakan sebuah organisasi yang secara khusus untuk melakukan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Manajemen instansi pemerintah juga perlu untuk memperhatikan setiap keinginan dan kebutuhan para pegawainya baik dalam individu maupun kelompok. Mendapatkan masalah mengenai rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang penting dan perlunya arahan dan tindakan khusus oleh setiap instansi pemerintah.

Saat ini, semakin banyak inovasi yang mempermudah segala kegiatan sebuah instansi pemerintah. Hal ini menuntut pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi untuk bisa menemukan cara dan kebijakan yang efektif agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya dalam mencapai tujuan atau targetnya. Sehingga, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dapat lebih berkembang dan semakin unggul dalam memberikan pelayanan atau kualitas yang baik di masa depan untuk masyarakat. Karena kinerja pegawai sangat mempengaruhi perkembangan, kualitas dan citra Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kota, beberapa cara atau langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan dukungan kerja, adanya peraturan yang pasti, memiliki kemampuan, pengetahuan serta lingkungan kerja atau hubungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas dalam memberikan pelayanan dan bantuan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan tugas lainnya yang diberikan sesuai dengan lingkup tugas dan fungsinya di wilayah Bekasi. Fungsi dan tugas Disdukcapil tersebut adalah memberikan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat surat akta kelahiran, surat dokumen kependudukan, Kartu Keluarga (KK), akta perkawinan, surat keterangan pindah, pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), akta catatan sipil (kelahiran, perkawinan, perceraian, pengesaha, pengakuan anak serta kematian), serta pembuatan Surat Tempat Tinggal Sementara (SKTTS) dan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT).

Dalam suatu instansi pemerintah istilah mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sudah tidak asing bagi kita. Dimana ketiga istilah tersebut merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rendah atau tingginya kinerja pegawai. Apabila kinerja yang dihasilkan meningkatkan, maka akan sangat baik dan menguntungkan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Karena, jika seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu saja akan memiliki loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan sehingga dapat memberikan pelayanan atau hasil yang baik dan optimal.

Gaya kepemimpinan adalah sebuah pola perilaku dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para pegawainya. Karena seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi individu serta dituntut untuk dapat memberikan contoh disiplin dalam bekerja dan memberikan motivasi kepada para pegawainya agar mereka dapat bekerja lebih giat, maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk efektivitas dan keberhasilan organisasi. Pada saat melaksanakan kegiatannya para pemimpin

mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi serta mengarahkan para pegawainya, sehingga diharapkan dapat secara bersama-sama berusaha untuk mencapai tujuan instansi pemerintah melalui tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi oleh instansi pemerintah sangat bervariasi, maka pemimpin juga dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kantor dan permasalahan yang dihadapinya.

Berdasarkan dari observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dengan 4 staf pegawai (2 pegawai tkk dan 2 pegawai pns) serta Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu ditemukan beberapa fenomena permasalahan mengenai pemimpin atau lebih tepatnya Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi yang saat ini menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan delegatif. Untuk permasalahan mengenai gaya kepemimpinan otoriter yaitu Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi atau pemimpin masih kurang dalam memberikan bentuk perhatian dan arahan kepada para pegawai, wewenang dan kekuasaan berpusat pada dirinya dan tidak membutuhkan pendapat dari bawahannya, selanjutnya untuk gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin juga kerap melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya namun tidak membantu apabila para pegawai merasa kesulitan terhadap wewenang atau tugas, tanggung jawab yang diberikannya, pemimpin juga kurang menerapkan contoh sikap disiplin karena pemimpin datang terlambat, tidak memberikan sanksi yang tegas dan jarang berada di kantor sehingga para pegawai susah untuk bertemu dan berbincang mengenai masalah yang ada di kantor, sehingga hal ini berpengaruh dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Selain gaya kepemimpinan, faktor mengenai motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan untuk seseorang agar dapat mencapai tujuannya. Karena bagaimanapun juga para pegawai tetap memerlukan suatu dorongan serta dukungan dari pemimpin atau rekan kerja, agar mereka tetap merasa semangat dalam melakukan kegiatan atau

pekerjaan serta merasa diapresiasi atau dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dengan 4 staf pegawai (2 pegawai tdk dan 2 pegawai pns) serta Kasubag Umum dan Kepegawaian yaitu ditemukan beberapa fenomena permasalahan mengenai semangat kerja pegawai Disdukcapil yang masih rendah, karena bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak instansi ataupun pemimpin selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi secara materill maupun nonmaterill masih kurang, untuk permasalahan materill yaitu pemimpin maupun pihak instansi masih kurang dalam pemberian bonus yang sesuai serta kurang memberikan dukungan, perhatian, penghargaan maupun pujian kepada para pegawai. Selain itu, untuk permasalahan nonmaterill yaitu pihak instansi juga kurang dalam melakukan pengawasan atau pengecekan lingkungan, fasilitas serta sarana dan prasana di kantor. Karena ada beberapa sarana dan prasana kantor yang rusak, sehingga dapat menyebabkan para pegawai menjadi rendah karena menunda pekerjaan mereka dan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan karena sarana dan prasarana kantor kurang memadai yang menyulitkan mereka.

Selanjutnya, selain gaya kepemimpinan dan motivasi faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk perilaku atau sikap seorang pegawai yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis dalam instansi pemerintah atau organisasi tempatnya bekerja. Berdasarkan dari observasi terdahulu yang dilakukan peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dengan 4 staf pegawai (2 pegawai tdk dan 2 pegawai pns) serta Kasubag Umum dan Kepegawaian, yaitu ditemukan beberapa fenomena permasalahan mengenai Disiplin Kerja pegawai Disdukcapil yang masih kurang baik. Dari hasil observasi yang peneliti temukan yaitu masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, selain itu saat jam istirahat telah selesai masih ada pegawai yang tidak tepat kembali masuk ke ruang kerja, selanjutnya saat jam

kerja sedang berlangsung tidak sedikit adanya pegawai yang keluar dari ruang kerja tanpa memberitahukan kepada rekan kerja, sehingga hal ini berpengaruh dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi rendah.

Berikut ini Tabel 1.1 Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi selama periode 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi Tahun 2019.

Bulan	Keterangan Absensi			Jumlah Pegawai	Persentase Keseluruhan Pegawai
	Terlambat	Izin	Tidak hadir		
Januari	47	22	40	222	49%
Februari	50	27	43	222	54%
Maret	53	30	45	222	57%
April	55	33	48	222	61%
Mei	53	31	45	222	58%
Juni	53	30	44	222	57%
Juli	60	35	50	222	65%
Agustus	63	40	55	222	71%
September	68	43	58	222	76%
Oktober	70	44	65	222	80%
November	73	45	69	222	84%
Desember	70	44	64	222	80%

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa keterangan absensi pegawai mengenai Terlambat, Izin dan Tidak Hadir pada bulan Januari sebanyak 109 orang pegawai dalam satu bulan. Karena diketahui bahwa pada data keterlambatan pegawai ada sebanyak 47 orang, izin ada sebanyak 22 orang dan

tidak hadir ada sebanyak 40. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Januari yaitu (49%). Pada bulan Februari terdapat 120 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 50 orang pegawai, lalu izin ada sebanyak 27 orang pegawai dan untuk tidak hadir ada sebanyak 43 orang pegawai maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Februari adalah (54%). Pada bulan Maret diketahui terdapat 128 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui keterlambatan ada sebanyak 53 orang pegawai, izin 30 orang pegawai dan tidak hadir 45 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase absensi pada bulan Maret yaitu (57%). Pada bulan April terdapat 134 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 55 orang pegawai, izin ada sebanyak 33 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 48 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan April yaitu (61%). Pada bulan Mei terdapat 129 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa keterlambatan ada sebanyak 53, izin ada sebanyak 31 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 45 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Mei yaitu (58%). Pada bulan Juni terdapat 127 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 53 orang pegawai, izin sebanyak 30 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 44 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Juni yaitu (57%). Pada bulan Juli terdapat 155 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 60 orang pegawai, izin sebanyak 35 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 50 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Juli yaitu (65%). Pada bulan Agustus terdapat 158 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 63 orang pegawai, izin sebanyak 40 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 55 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Agustus yaitu (71%). Pada bulan September terdapat 169 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 68 orang pegawai, izin sebanyak 43 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 58 orang pegawai. Maka

total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan September yaitu (76%). Pada bulan Oktober terdapat 179 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 70 orang pegawai, izin sebanyak 44 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 65 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Oktober yaitu (80%). Pada bulan November terdapat 187 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 73 orang pegawai, izin sebanyak 45 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 69 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan November yaitu (84%). Pada bulan Desember terdapat 178 orang pegawai dalam data absensi. Karena diketahui bahwa data keterlambatan ada sebanyak 70 orang pegawai, izin sebanyak 44 orang pegawai dan tidak hadir ada sebanyak 64 orang pegawai. Maka total keseluruhan persentase data tingkat absensi pada bulan Desember yaitu (80%). Pada bulan Mei, Juni dan Desember mengalami penurunan tingkat absensi ini disebabkan karena kantor mengalami hari libur, Selanjutnya untuk peningkatan ini terjadi karena pegawai tidak menerapkan aturan kantor dengan baik dan juga setelah adanya hari libur beberapa pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja ke kantor.

Dari hasil data di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan melalui absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi masih kurang baik dan optimal. Masih banyak pegawai yang datang terlambat, tidak hadir ataupun izin. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai sehingga menjadi rendah, karena pekerjaan atau tugas yang telah diberikan tidak dapat dikerjakan atau diselesaikan tepat waktu serta pemimpin juga kurang tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang kurang menerapkan disiplin kerja. Selain itu, dikarenakan ketentuan mengenai absensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi juga tidak begitu berat, ketentuan datang terlambat ke kantor tidak ada batas maksimal untuk setiap pegawai, selanjutnya untuk ketidakhadiran maksimal 12 hari dalam periode 1 tahun untuk setiap pegawai, sedangkan untuk Izin diberikan batasan izin sakit maksimal 2 hari dan untuk izin keperluan lain sebanyak 2 hari maka totalnya adalah 4 hari izin untuk setiap pegawai.

Dengan kondisi gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja seperti yang sudah peneliti uraikan di atas tersebut, maka dapat menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja itu saling berhubungan dan menjadi faktor yang menyebabkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi menjadi rendah atau turun. Sehingga perlu melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan mengubah gaya kepemimpinan yang tepat, memberikan bentuk motivasi materill maupun nonmaterill yang baik dan layak serta membuat peraturan atau prosedur kerja yang lebih baik dan efektif. Apabila seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, tentu saja mereka akan memiliki sikap kerja, komitmen, loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan dari instansi pemerintah tempatnya bekerja. Sehingga itu dapat menguntungkan bagi pihak instansi pemerintah karena dapat memberikan pelayanan dan hasil kerja yang baik, optimal, efektif dan dapat mencapai tujuan.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian di atas, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama (Manajemen Sumber Daya Manusia).
2. Manfaat bagi unit kerja
Diharapkan dapat memberikan gambaran, evaluasi dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh jajaran pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan baru untuk meningkatkan kinerja pegawai dan citra instansi pemerintah atau organisasi.

3. Manfaat bagi penulis

Untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama masa perkuliahan ke dalam dunia pekerjaan atau penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di masa depan.

1.5 Batasan Masalah

Mengetahui bahwa luasnya kajian penelitian yang dilakukan, maka penulis mempertimbangkan perlu adanya dibatasi permasalahannya. Masalah-masalah yang perlu diteliti dan dibahas dalam penelitian tugas akhir ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membatasi pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun berurutan dan sistematis yang terdiri dari beberapa bab yaitu, seperti: Bab 1 Pendahuluan, Bab 2 Tinjauan Pustaka, Bab 3 Metode Penelitian, Bab 4 Hasil Analisis dan Pembahasan, Bab 5 Kesimpulan dan Implikasi Manajerial. Untuk detail masing-masing dari setiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, membahas mengenai teori yang sesuai dengan judul penelitian berupa definisi atau pengertian yang diambil dari kutipan para ahli di buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan tugas akhir yang berhubungan dengan judul yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data penelitian, dan metode analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, membahas mengenai hasil penelitian yang menggunakan program sistem SPSS versi 24 dengan pembahasan secara detail mengenai hasil output data yang dihasilkan dari berbagai uji yang telah disebutkan di atas dan akan dijabarkan secara satu persatu sesuai dengan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN

Pada bab ini, membahas mengenai beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran yang sesuai atau tepat untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik untuk ke depannya.