

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan faktor sentral dalam keberhasilan dari pencapaian organisasi atau perusahaan. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan atau suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai mengemudi dan mengendalikan kegiatan organisasi (Wahyudi et al., 2022).

Tugas paling penting dari setiap instansi pemerintah adalah untuk menyediakan layanan. Padahal, instansi pemerintah pada dasarnya didirikan sebagai alat utama untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang menyelenggarakan pekerjaan pelayanan publik, tugas utama dan fungsinya dapat dipengaruhi oleh prosedur dan aturan tertentu, maka kinerja pegawainya dipertanggung jawabkan kepada masyarakat sekitar sebagai yang pemberi jabatan dalam pelayanan publik (Wahyudi et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia menjadi faktor penting yang sangat diperlukan untuk mengelola unsur manusia secara optimal agar diperoleh tenaga

kerja yang puas atas pekerjaannya. Di dalam organisasi manusia memiliki peranan penting dalam upaya meningkatkan kemajuan dan keberhasilan organisasi yang tidak lepas dari peran kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya dengan target yang ditentukan (Ibrahim & Eviyanti, 2020).

Banyak faktor yang dapat memberikan dampak pada peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang pegawai, gaya kepemimpinan yang mampu mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan para pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang akan memberikan dampak kepada kinerja pegawai agar mencapai disiplin dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing. Beberapa faktor yang dapat mengganggu kinerja karyawan termasuk menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dianggap tidak mentaati perintah, pengaruh dari lingkungan, seperti teman kerja yang menurunkan semangatnya, dan tidak adanya contoh yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Semua faktor ini menyebabkan pekerja gagal dalam pekerjaan mereka. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah beberapa komponen yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja (Prasada, 2020).

Dalam melaksanakan tugas pekerjaan diharapkan pegawai dapat menyelesaikannya sesuai dengan standar hasil kerja yang dibebankan kepadanya, baik itu standar kuantitas hasil, kualitas hasil, dan juga waktu pengerjaan. Artinya, pegawai mampu mencapai kuantitas dan kualitas hasil kerja dalam waktu yang telah

ditentukan. Suatu kinerja yang tidak baik apabila dalam penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan, meskipun hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kuantitas hasil dan kualitas hasil (Fitriyanti et al., 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan adapun fenomena permasalahan terkait menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya yaitu masih terdapat kesalahan komunikasi antar pegawai, seperti contoh, saat karyawan dalam pembuatan dan penyerahan laporan baik laporan mingguan, bulanan ataupun laporan tahunan, masih terdapat keterlambatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditargetkan, sehingga terlihat bahwa kerjasama kurang terjalin antar satu pegawai dengan pegawai yang lain. Selain itu masih terdapat pegawai yang kurang cepat dan cekatan dalam melayani masyarakat (Azahraty, 2018).

Salah satu upaya suatu instansi mengembangkan sumber daya manusianya yaitu dengan memberikan disiplin kerja agar dapat memiliki pegawai yang profesional dan produktivitas tinggi. Disiplin kerja mengacu pada suatu proses perkembangan bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditujukan pada tindakannya bukan orangnya. Dengan disiplin kerja akan bermanfaat mendidik pegawainya untuk mematuhi prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu (Suherdiningsih & Rokhman, 2020) Adapun menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Rembaca Surabaya terhadap kinerja karyawan di PT Rembaca Surabaya (Susanto, 2019).

Pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan masih ditemukan permasalahan pada disiplin kerja pegawai yaitu masalah kehadiran pegawai, masih banyaknya pegawai yang terlambat. Hal tersebut yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Berikut data waktu hadir para pegawai Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan (Fitriyanti et al., 2023).

Tabel 1.1 Data Persentase Ketepatan Waktu Hadir Pegawai Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Mei – September 2023

Kategori	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
Total Pegawai	50	50	50	50	50
Terlambat	3	5	5	4	6
Tepat Waktu	47	45	45	46	44
Persentase Terlambat	6%	9%	9%	8%	12%
Persentase Tepat Waktu	94%	91%	91%	92%	88%

Sumber: Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dalam sebulan paling banyak pegawai yang mengalami keterlambatan pada September yaitu ada 6 orang pegawai dan paling sedikit hanya ada 3 orang pegawai pada bulan Mei. Meskipun paling banyak hanya 6 pegawai, jika dilakukan secara terus menerus maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Secara garis besar tingkat kedisiplinan pegawai kelurahan sumber jaya terbilang masih kurang. Kedisiplinan sering kali diabaikan oleh pegawai, namun tanpa kedisiplinan tujuan/target instansi akan sulit tercapai.

Tabel 1.2 Data Kinerja Pegawai

Kategori	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Persentase kerja (100%)	Standar
Mei-Juni	Pembuatan KK	100	35	65%	1 Minggu
	Pembuatan KTP	120	40	80%	3 Hari
	Pembuatan Akta Kelahiran	22	10	88%	1 Minggu
	Pembuatan SKU	70	30	60%	3 Hari
	Pembuatan SKTM	20	5	95%	3 Hari
Juli-Agustus	Pembuatan KK	120	40	80%	1 Minggu
	Pembuatan KTP	150	75	75%	3 Hari
	Pembuatan Akta Kelahiran	15	5	90%	1 Minggu
	Pembuatan SKU	35	7	72%	3 Hari
	Pembuatan SKTM	10	6	96%	3 Hari
September	Pembuatan KK	40	25	85%	1 Minggu
	Pembuatan KTP	65	20	55%	3 Hari
	Pembuatan Akta Kelahiran	5	0	100%	1 Minggu
	Pembuatan SKU	25	3	78%	3 Hari
	Pembuatan SKTM	10	4	94%	1 Minggu

Sumber: Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya (2023)

Pada data tersebut dapat diketahui bahwasannya tingkat kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan kembali, karena masih banyak target yang belum tercapai sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

Faktor-faktor lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pegawai untuk melakukan berbagai kegiatan bersama tanpa adanya rasa tertekan demi tercapainya tujuan organisasi (Fauzan, 2022). Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai tempat dimana tercipta komunitas antara atasan dan pegawai, tempat dimana pegawai diberikan berbagai kontrol untuk melakukan berbagai aktivitas di dalam kantor, tempat memiliki atmosfer menyenangkan, tempat untuk mengkomunikasikan pesan-pesan mengenai

permasalahan yang dialami karyawan di kantor, serta untuk mengkomunikasikan, penerimaan, penghargaan dan perhatian dari atasan kepada karyawannya (Susanto, 2019).

Kewenangan yang ideal tidak dapat dipisahkan dari penyelenggaraan pemerintahan di masa depan, sebagaimana dikemukakan Sheila Murray Bethel dalam bukunya yang berjudul: *“Making A Difference”*, terdapat 13 (tiga belas) sifat, yakni (Taufiq *et al.*, 2020).

- a. Punya mimpi serta misi
- b. Memiliki metodologi serta pemikiran yang dapat menarik perhatian orang lain
- c. Memiliki moral guna membangun kepercayaan pada bawahan
- d. Siap melangsungkan perubahan atas apa yang ada
- e. Peka guna membuat keandalan
- f. Bersiaplah guna menghadapi tantangan
- g. Dapat memutuskan
- h. Siap menggunakan penilaian yang masuk akal
- i. Siap guna menyampaikan ide dengan tegas
- j. Siap membentuk kelompok
- k. Berani bertindak
- l. Memiliki kekuatan besar, serta
- m. Memiliki sifat yang jujur.

Berdasarkan penelitian terdahulu yaitu dengan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Freeport Indonesia (Siswanto & Hamid, 2019).

Para pegawai Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan diharapkan hadir pada pukul 7.30 wib menggunakan seragam sesuai dengan hari yang telah ditentukan dan harus pulang tidak boleh kurang dari pukul 15.30 wib (Wahyudi *et al.*, 2022). Pada Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan fenomena yang terjadi adalah bahwa pak lurah hadir tidak tepat waktu dan berdampak pada menurunnya disiplin kerja bagi para pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan.

Selain itu, terdapat fenomena lain yang ditemukan mengenai gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya yaitu adanya komunikasi yang kurang baik dalam menyampaikan tugas sehingga apa yang disampaikan tidak sesuai dengan keinginannya, kurangnya motivasi kepada pegawai agar semangat dalam menjalankan pekerjaannya, masih kurang pelatihan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerja, sehingga membuat kinerja karyawan menurun (Wahyudi *et al.*, 2022).

Didasarkan pada fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki variabel-variabel yang berdampak pada interdependensi antara variabel satu dan yang lain. Oleh karena itu, penulis ingin menyelidiki kembali variabel-variabel yang sudah ada dengan judul penelitian "**Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka dirumuskan permasalahan yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil atas penelitian ini diharapkan bisa menyumbangkan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian yakni:

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2. Bagi Universitas

Memberikan data kepada berbagai pihak untuk dilangsungkan pendalaman tambahan serta dapat menambah pilihan selaku data untuk ujian penelitian lainnya seperti Perguruan Tinggi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada khususnya program studi Manajemen

3. Bagi instansi

Selaku bahan data serta info instansi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai kelurahan perlu meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan bisa meningkat dengan baik

1.5 Batasan Masalah

Berusaha guna membatasi perluasan dengan tujuan agar tidak terlalu luas maupun ekspansif, penulis akan membatasi permasalahan dengan tiga variabel gaya

kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bahwa penelitian yang akan dilakukan di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan untuk meneliti keterkaitan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Karena fenomenanya bahwa gaya kepemimpinan dan penegakan disiplin kerja sangat lemah. Selain itu dalam menyelesaikan pekerjaan pada pegawai kantor kelurahan masih perlu ditingkatkan kembali, karena masih banyak target yang belum tercapai sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Variabel yang akan diteliti adalah Gaya Kepemimpinan (X_1) Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengendalikan kunci utama didalam perusahaan dan menerapkannya untuk menjaga lingkungan kerja di dalam perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. (Rudi et al., 2020). Disiplin Kerja (X_2) (Ibrahim & Eviyanti, 2020) meyakini bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat, dan ketaatan kepada yang berlaku pada saat itu, baik tertulis maupun tidak, serta mampu melaksanakan jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja Pegawai (Y) Manajemen kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan untuk menentukan, menilai, dan meningkatkan kinerja tim dan individu agar selaras

dengan tujuan organisasi. Definisi ini menjelaskan metode yang digunakan untuk mengelola karyawan di tempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian & Khair, 2019).

BAB III METODE PENELITIAN

Bahwa penelitian ini ditulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang menggunakan statistik maupun metode kuantifikasi lainnya untuk menghasilkan pengetahuan (Saebani, Ahmad, 2019). Validitas data yang dipakai dalam penelitian ini dievaluasi melalui penggunaan uji kesahihan serta validitas. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Dengan banyak populasi 50 pegawai kantor kelurahan desa sumber jaya kecamatan tambun selatan. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yang berarti setiap populasi diambil selaku sampel. Data yang sudah terkumpul lewat kuesioner kemudian diolah menggunakan program software Smart Pls (*Partial Least Square*).

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam Bab ini menjelaskan tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan secara menyeluruh dari setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kelurahan Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan.

BAB V PENUTUP

Pada bab kesimpulan dan saran penulis menyajikan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan pertimbangan atau diskusi dari hasil akhir penelitian serta implikasi manajerial yang diharapkan mampu menjadi masukan untuk penelitian selanjutnya.

