

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen paling penting yang harus ditangani oleh organisasi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian visi dan tujuannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting bagi sebuah instansi. Sumber daya manusia sebuah instansi menentukan apakah instansi tersebut berhasil atau gagal. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja instansi dibandingkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas rendah. Untuk mencapai tujuannya, instansi harus mampu mengoptimalkan sumber daya manusianya. Namun hal ini tidaklah mudah, dibutuhkan pemahaman yang mendalam tentang perusahaan serta strategi pertumbuhan yang kuat untuk menjamin bahwa sumber daya manusianya dimanfaatkan (Yahya & Ahmad Yani, 2023).

Untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia, instansi harus merencanakan dan mengelolanya. Meningkatkan disiplin kerja pegawai merupakan salah satu strategi bagi instansi untuk mengatasi masalah ini. Disiplin kerja berfokus pada proses perekrutan pegawai baru dan didasarkan pada nilai-nilai yang dianut oleh pegawai. Disiplin kerja akan menjadi penting dalam mengajarkan pegawai bagaimana mengikuti proses dan mendapatkan hasil yang baik. Mematuhi

peraturan dapat membantu instansi menjalankan rencana yang telah ditetapkan, sehingga dapat mencapai tujuan dengan lebih efisien (Suryanto, 2019).

Menurut (Wau, Samalua W., 2021) disiplin adalah kumpulan peraturan dan prosedur yang telah dibuat didalam sebuah instansi. Disiplin digambarkan sebagai cara untuk membangun dan melaksanakan nilai kerja pegawai didalam instansi, dimana pegawai yang gagal memenuhi standar isntansi akan menerima hukuman. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang rendah, karena kepuasan kerja, stabilitas kerja, dan sikap yang baik terhadap pekerjaan dan tugas-tugas mendorong mereka untuk bekerja semaksimal mungkin (Rahayu & Dahlia, 2023).

Kantor Kecamatan Babelan merupakan sebuah Kecamatan yang ada di Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Kantor Kecamatan Babelan memiliki jumlah pegawai sebanyak 52 orang dengan dua kategori pegawai yaitu PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Honorer atau TLH (Tenaga Harian Lepas). Dalam Kantor Kecamatan Babelan, baik PNS maupun Honorer atau TLH memiliki waktu kerja yang sama yaitu pukul 07.30 – 16.00 WIB.

Terkait disiplin kerja terhadap peraturan waktu, penulis melakukan wawancara pada 5 Maret 2024 kepada Staf Kepegawaian sebagai perwakilan pegawai kantor Kecamatan Babelan, berikut hasil wawancara yang penulis buat dalam bentuk draft wawancara dibawah ini.

Tabel 1. 1 Draft Wawancara Terkait Disiplin Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah pegawai datang bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan?	Untuk datang bekerja cukup banyak yang datangnya suka telat, kaya misalnya masuk kerja seharusnya jam 07.30, tapi ada yang baru datang jam 07.50.
2	Apakah pegawai istirahat bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan?	Kalau untuk istirahat dan masuk setelah istirahat yang saya tahu sih semua tepat waktu ya
3	Apakah pegawai pulang bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan?	Kalau untuk pulang bekerja, ada beberapa yang suka pulang lebih cepat tapi tidak sebanyak yang terlambat, misalnya pulang kerja aturan jam 16.00 baru jam 15.00 sudah pulang.

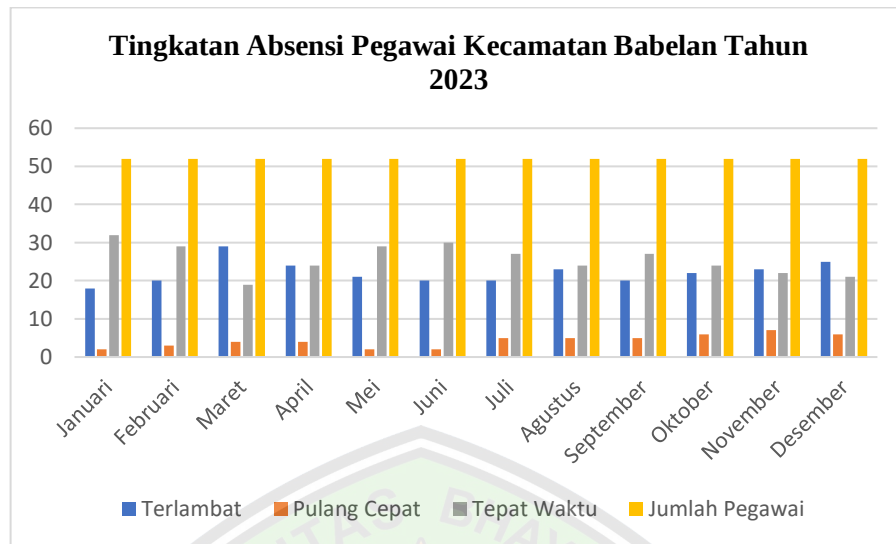
Sumber: Wawancara tahun 2024

Berdasarkan draft wawancara pada tabel 1.1 dapat disimpulkan adanya pegawai yang tidak taat terhadap waktu seperti terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat. Pelanggaran disiplin kerja terkait disiplin waktu yang dilakukan oleh pegawai dapat terlihat pada data absensi pegawai Kecamatan Babelan tahun 2023 pada tabel dan gambar dibawah ini.

Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai Kecamatan Babelan Tahun 2023

Bulan	Terlambat	Pulang Cepat	Tepat Waktu	Jumlah Pegawai
Januari	18	2	32	52
Februari	20	3	29	52
Maret	29	4	19	52
April	24	4	24	52
Mei	21	2	29	52
Juni	20	2	30	52
Juli	20	5	27	52
Agustus	23	5	24	52
September	20	5	27	52
Oktober	22	6	24	52
November	23	7	22	52
Desember	25	6	21	52

Sumber: Data Kantor Kecamatan Babelan Tahun 2023



Gambar 1. 1 Absensi Pegawai Kecamatan Babelan Tahun 2023

Sumber: Data Kantor Kecamatan Babelan Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dan gambar 1.1 dapat terlihat bahwa dari 52 jumlah pegawai, tingkat keterlambatan masuk kantor yang dilakukan pegawai Kantor Kecamatan Babelan cukup tinggi setiap bulan pada tahun 2023, terutama pada bulan Maret, November dan Desember, tingkat keterlambatan masuk kantor lebih tinggi dari tingkat ketepatan masuk kantor. Selain keterlambatan masuk kantor, terdapat juga pegawai yang pulang lebih cepat dari waktunya. Hal tersebut telah menunjukkan pegawai Kantor Kecamatan Babelan melakukan pelanggaran disiplin kerja terkait disiplin waktu yang telah ditetapkan kantor.

Disiplin kerja pegawai yang bermasalah seperti yang terlihat pada tabel 1.2 dan gambar 1.1 diduga dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menjadi strategi yang baik untuk meningkatkan disiplin pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menjadi strategi yang buruk yang dapat menurunkan disiplin pegawai. Menurut

(Adji et al., 2022) gaya kepemimpinan adalah pendekatan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan melalui pola perilaku atau kepribadian tertentu. Gaya kepemimpinan dapat menginspirasi pegawai untuk mengikuti norma-norma perusahaan, sehingga menurunkan potensi kecurangan pegawai.

Kepemimpinan adalah proses untuk meningkatkan dan memungkinkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan instansi. Pemimpin yang kompeten mengakui kemampuan pegawainya untuk melaksanakan tanggung jawab mereka serta kualitas unik mereka. Untuk menjadi pemimpin yang baik, pemimpin harus mampu memotivasi orang lain untuk bekerja secara efisien. Namun, untuk menumbuhkan etos kerja yang baik, pemimpin juga harus memenuhi tuntutan individu, baik moral maupun material (Larosa *et al.*, 2022).

Terkait gaya kepemimpinan, penulis melakukan wawancara pada 5 Maret 2024 kepada Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan dengan masa kerja selama 4 tahun sebagai perwakilan pegawai kantor Kecamatan Babelan, berikut hasil wawancara yang penulis buat dalam bentuk draft wawancara dibawah.

Tabel 1. 3 Draft Wawancara Terkait Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah pemimpin mampu memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada di kantor?	Pemimpin (Camat) disini selalu berusaha memberikan solusi setiap ada permasalahan di kantor dan solusi yang diberikan membantu untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada
2	Apakah pemimpin mampu memberikan motivasi kepada pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya?	Pemimpin (Camat) disini itu bersikap terlalu santai ke pegawai dan tidak begitu tegas terhadap pegawai, jadi membuat pegawai terlalu santai dalam bekerja, jadi ya tidak ada peningkatan kinerja pada pegawai sejauh ini

3	Apakah terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dan pegawai?	Kalau untuk komunikasi, terjalin dengan baik-baik saja sih antara pemimpin (Camat) ke pegawai selama, pegawai disini dekat dengan pemimpin (Camat)
4	Apakah pemimpin selalu memberikan arahan dan kesempatan kepada pegawai untuk dapat membuat beberapa keputusan?	Arahan biasanya hanya diberikan waktu ada pertemuan saja antara pemimpin (Camat) dengan para pegawai, tidak setiap saat diperiksa dan diberikan arahan, jadi untuk kesempatan yang diberikan kepada pegawai juga hanya ketika ada pertemuan.
5	Apakah pemimpin mampu mengendalikan emosi apabila terjadi perbedaan pendapat dan apabila pegawai membuat kesalahan?	Selama ini pemimpin (Camat) bersikap baik tidak pernah ada marah-marah kepada pegawai, kalau ada kesalahan dan perbedaan pendapat juga dibicarakan secara baik-baik.

Sumber: Wawancara tahun 2024

Berdasarkan jawaban wawancara point ke 2 pada tabel 1.3 yakni “Pemimpin (Camat) disini itu bersikap terlalu santai ke pegawai dan tidak begitu tegas terhadap pegawai, jadi membuat pegawai terlalu santai dalam bekerja, jadi ya tidak ada peningkatan kinerja pada pegawai sejauh ini”, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin (Camat) di kantor Kecamatan Babelan kurang memberikan motivasi untuk semangat bekerja keras kepada para pegawai. Hal tersebut membuat pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tidak tepat waktu dan membuat pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi lambat, hal tersebut juga membuat para pegawai sering melanggar aturan-aturan yang ada dalam kantor.

Selain gaya kepemimpinan, faktor kedua yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah motivasi. Motivasi dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat membantu manusia untuk berperilaku lebih baik. Motivasi juga didefinisikan sebagai keinginan, tujuan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat

memandu dan menginspirasi seseorang untuk mempelajari sesuatu secara mandiri. Motivasi dapat mendorong keinginan pegawai untuk bekerja keras dan mendapatkan hasil yang optimal. Pegawai memiliki berbagai macam motivasi, termasuk tidak hanya keinginan untuk mendapatkan keuntungan finansial atau kegembiraan atas pencapaian, tetapi juga dorongan untuk berhasil, yang diterjemahkan ke dalam "penilaian" di tempat kerja (Tsuraya & Fernos, 2023).

Menurut (Pratiwi *et al.*, 2024) motivasi adalah faktor fundamental yang mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja. Memotivasi pegawai dalam sebuah instansi adalah tindakan kepemimpinan yang dapat membantu mereka untuk bekerja dengan sukses dan memenuhi keinginan pegawai serta tujuan instansi.. Pegawai yang kekurangan motivasi ditandai dengan pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada dan bertindak sesuka hatinya.

Terkait motivasi, penulis melakukan wawancara pada 5 Maret 2024 kepada Kepala Subbagian Perencanaan dan Keuangan dengan masa kerja selama 4 tahun sebagai perwakilan pegawai kantor Kecamatan Babelan, berikut hasil wawancara yang penulis buat dalam bentuk draft wawancara berikut.

Tabel 1. 4 Draft Wawancara Terkait Motivasi (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apakah pegawai merasa jabatan yang diterima sudah sesuai, sehingga antar pegawai tidak saling menjatuhkan hanya untuk promosi jabatan?	Sebagai perwakilan pegawai, saya sendiri merasa jabatan yang saya terima sudah sesuai dan saya rasa begitu juga untuk pegawai lain, jadi justru para pegawai disini saling mendukung saja.
2	Apakah pegawai selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai deadline dan instansi sudah memberikan apresiasi atas kerja keras yang dihasilkan?	Seperti yang sudah saya bilang, pemimpin (Camat) terlalu santai kepada pegawai, jadi masih ada saja pekerjaan-pekerjaan yang selesai melebihi waktu yang sudah

		diberikan. Mungkin itu yang membuat instansi juga kurang memberikan apresiasi kepada para pegawai
3	Apakah interaksi antar pegawai terjalin dengan baik serta saling memberi kritik dan saran yang baik?	Interaksi antar pegawai sejauh ini baik-baik saja, tidak ada persaingan yang berlebihan antar pegawai, dan para pegawai disini juga saling memberikan dukungan satu sama lain.

Sumber: Wawancara tahun 2024

Berdasarkan jawaban wawancara point ke 2 pada tabel 1. 3 yakni ” Seperti yang sudah saya bilang, pemimpin (Camat) kurang tegas kepada pegawai, jadi masih ada saja pekerjaan-pekerjaan yang selesai melebihi waktu yang sudah diberikan. Mungkin itu yang membuat instansi juga kurang memberikan apresiasi kepada para pegawai”, penulis dapat berasumsi bahwa pegawai kantor Kecamatan Babelan mempunyai prestasi kerja yang rendah karena belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dan tidak ada apresiasi yang diberikan oleh instansi untuk prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut membuat pegawai kantor Kecamatan Babelan kurang termotivasi untuk terus bekerja dengan sungguh-sungguh dan kurang termotivasi juga untuk selalu menaati aturan-aturan yang ada dalam kantor.

Beberapa studi sebelumnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Hidayahati & Rachmawati, 2021; Sholeh *et al.*, 2022; S. T. Winarno, 2020). Namun peneliti lainnya menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Imam Abrori *et al.*, 2022). Hal ini memperlihatkan ada kesenjangan penelitian (*Research gap*) penulis sebelumnya, sehingga masih ada celah untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

Dari uraian fenomena dan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji lebih dalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Babelan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat menghasilkan gagasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada kantor Kecamatan Babelan, yang dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Universitas

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, khususnya bagi mereka mahasiswa program studi manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Temuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk membantu instansi dengan menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai, yang memungkinkan adanya perbaikan dalam dalam instansi tersebut.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini diperkirakan akan berguna sebagai referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang meneliti gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai atau topik-topik lain yang terkait dengan masalah ini.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan landasan teori yang menjadi dasar acuan teoritis dari setiap variabel, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup desain penelitian, ukuran populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang *pilot test*, gambaran umum kantor Kecamatan Babelan, hasil dari penyebaran kuesioner, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini mencakup kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.