

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah hal yang sangat penting dalam memperoleh arah suatu instansi, karena mempunyai kedudukan bernilai dalam setiap aktivitas Instansi. Keberadaan manusia apabila tidak ada, maka aktifitas dalam instansi tidak mampu berjalan lancar. Hal ini menjadi hal yang harus dicermati untuk membuktikan sumber daya dapat berperan aktif (Handayani 2019:72–84).

Gaya kepemimpinan dalam suatu instansi sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam sebuah Instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam Instansi yang dipimpinnya dapat bersikap berdasarkan pada hal yang diharapkan oleh pemimpin agar memenuhi arah sebuah institusi. Seorang pemimpin harus dapat memahami sikap dari anggota atau bawahannya di Instansi yang dipimpinnya supaya mendapatkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk Instansinya. Kepemimpinan secara umum terdiri dari proses mengubah agar mewujudkan arah sebuah instansi, maka kepemimpinan harus bisa memotivasi karakter pegawai agar mewujudkan dan merubah agar membenahi anggota dan kultur sebuah institusi, karena kesuksesan dalam gaya kepemimpinan supaya mendorong orang lain agar memenuhi sasaran yang telah ditentukan dari instansi. Maka dari itu, agar mengurus keberlangsungan kegiatan instansi dalam memenuhi sarannya, untuk itu dibutuhkan disiplin kerja supaya memajukan kinerja pegawai dan dapat melalui gaya kepemimpinan apabila menjalankan kewajibannya secara benar (Bukit and Dkk 2019:413).

Disiplin merupakan suatu aktivitas mengatur dan mengelola kriteria sebuah institusi. Aktivitas yang dilakukan agar dapat memotivasi para pegawai untuk meneladani berbagai kriteria dan kaidah yang berlaku, sehingga penyalahgunaan dapat dihindari. Permasalahan pada disiplin kerja Pegawai kurang memiliki disiplin ditandai dengan adanya tingkat kehadiran melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan. Kinerja adalah capaian/prestasi seseorang atas kewajibannya yang diberikan dirinya. Kinerja dapat dilihat sebagai afiliasi dari hasil kerja (apa yang diinginkan) dan keahlian (cara seseorang mendapatkannya). (Nurjaya 2021:172) .

Kinerja merupakan hasil penilaian sebuah kapasitas yang diperoleh seorang pegawai sewaktu dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain: keahlian secara psikologis, kompetensi (*ability*) seorang staf yang terdiri dari kepandaian (IQ), dan kemahiran (pendidikan). Maka dari itu penempatan posisi pada keahlian seorang pegawai sangat menentukan kapasitasnya permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai menurun karena fasilitas yang belum memadai (Suherman 2018:5).

Kecamatan Lubuk Baja berada diposisi yang sangat strategis sebagai berada di tengah pusat perdagangan dan bisnis dikota Batam yang menaungi 5 (lima) kelurahan yakni: Kelurahan Lubuk Baja Kota, Kelurahan Tanjung Uma, Kelurahan Kampung Pelita, Kelurahan Batu Selicin dan Kelurahan Balo Indah. Keberadaan kantor camat membuat warga dapat mengurus segala administrasi perizinan. Beberapa bentuk perizina yang dapat dilakukan d Kantor Kecamatan Lubuk Baja antara lain: Surat keterangan domisili, rekomendasi surat pengantar

SKCK, dispensasi nikah, permohonan cerai, belum nikah, dan nikah, penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), pengesahan surat keterangan miskin surat izin menutup akses jalan sewaktu pengerjaan suatu pembangunan maupun kegiatan masyarakat lainnya, rekomendasi pengesahan. Dan beberapa surat yang terkait dengan perizinan, seperti surat perubahan penggunaan tanah, harta waris, surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, hingga wakaf.

Tabel 1.1 Daftar Pegawai Menurut Golongan

No.	Kecamatan	Menurut Golongan					Jumlah
		Honor	I	II	III	IV	
1	Camat Lubuk Baja	28	11	36	29	1	105

Sumber : (Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam)

Tabel 1.2 Daftar Pegawai Berdasarkan pendidikan

No.	Kecamatan	Menurut Pendidikan					Jumlah
		SMP	SMA	D3	S1	S2	
1	Camat Lubuk Baja	2	38	25	38	2	105

Sumber : (Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam)

Kantor Kecamatan Lubuk Baja memiliki beragamnya sumber daya manusia yang mana akan mempengaruhi setiap pengambilan kebijakan, keputusan serta dalam mengambil sikap dan tindakan yang mana akan mempengaruhi kinerja pegawai dan apabila hubungan antara bawahan dan pimpinan tidak intens maka akan terbangun jarak diantaranya. Untuk melihat kinerja pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi terutama dalam melayani masyarakat. Sedangkan disisi lain disiplin kerja merupakan

bagian yang mesti terus ditingkatkan. Salah satu faktor utama dalam disiplin kerja dapat dilihat dari individu yang ada dalam sebuah instansi/institusi, dimana rendahnya disiplin kerja pegawai disaat tidak diawasi oleh pimpinan.

Faktor penunjang kinerja yang lain adalah disiplin kerja, dengan adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Peranan penting dari disiplin kerja tersebut berdasarkan keterlibatan pegawai yang kinerjanya maksimal dan mampu mencapai efektifitas yang optimal, baik tentang disiplin waktu, peraturan, tata tertib, yang diberlakukan di suatu organisasi. Berkenaan dengan kinerja pegawai merupakan bagian masalah yang cukup dipertimbangkan suatu institusi, karena secara tidak langsung kapasitas instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam mengimbangi lawan sejalan dengan pertumbuhan zaman. Dalam kinerja pegawai terdapat beberapa unsur yang dipengaruhi oleh individu itu sendiri maupun lingkungan institusi. Unsur-unsur yang akan dipertimbangkan dalam pengembangan kapasitas yakni gaya kepemimpinan lebih kuat gaya otokratis jika dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena setiap pengambilan keputusan tidak selalu melibatkan staf/anggota dan masih kurangnya fasilitas kantor untuk memajukan kinerja pegawai dan adanya masalah disiplin kerja pegawai. (Aditya Irawan, 2018:78)

Permasalahan yang menarik bagi peneliti yaitu adanya gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh para bawahannya, hal ini terjadi akibat kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan juga bawahan, yang seharusnya dapat berlangsung dua arah, namun sebaliknya, sehingga menyebabkan adanya gap diantara atasan dan bawahan (Wasiman 2018)

Maka dari hasil pengamatan sementara itu, sehingga penulis ingin meneliti lebih lanjut dengan mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam sedang terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai turut menghadapi tantangan disiplin kerja para pegawai dan dukungan gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam menjalankan roda pemerintahan menjadi lebih profesional dan efektif. Maka berdasarkan pemaparan diatas, penulis mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otokratis lebih dominan dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena setiap pengambilan keputusan tidak selalu melibatkan bawahan.
2. Pegawai kurang memiliki disiplin ditandai dengan adanya tingkat kehadiran melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan.
3. Kinerja pegawai menurun karena fasilitas yang belum memadai.

1.3 Batasan Masalah

Guna memudahkan peneliti dalam menganalisis dari hasil penelitian, maka penulis lebih memfokuskan pada:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah: Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).
2. Responden pada studi ini yaitu pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.
3. Penelitian dilakukan pada periode Oktober - November 2021

1.4 Rumusan Masalah

Berlandaskan atas apa yang dipaparkan diatas, maka dapat rumusan permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah antara lain:

1. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
2. Untuk memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Lubuk Baja Batam.
3. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu memberikan nilai tambah pengetahuan dan rujukan untuk kajian ilmu, terutama bagi yang mendalami studi tentang manajemen bisnis.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan mampu menambah khasanah penelitian dan karya ilmiah dan menjadi salah satu referensi untuk perpustakaan di Universitas Putera Batam terutama bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora khususnya pada Prodi Manajemen Bisnis.

b. Bagi Perusahaan/Instansi

Diharapkan mampu memberi masukan kepada pihak kantor Kecamatan Lubuk Baja Kota Batam agar pimpinan dan pegawai memiliki tanggungjawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki guna adanya peningkatan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu acuan bahan untuk mengenal tentang perusahaan/instansi yang bergerak di bidang pelayanan, seandainya suatu saat akan melakukan penelitian yang serupa dan berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja di suatu instansi/institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat memahami langkah membuat sebuah karya ilmiah.