

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu bicara mengenai pengontrolan karyawan/aparatur yang terdapat di dalam lingkungan organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah aktiva yang amat berharga serta bernilai guna suatu organisasi, karena Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memberikan makna sebuah nilai dari organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi guna menaikkan performa organisasi sebab itu kedudukan Aparatur Sipil Negara (ASN) berperan strategis kehadirannya didalam organisasi. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat diukur dengan sejauh mana organisasi mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Berbagai jenis hambatan yang pasti hendak dihadapi aparatur di organisasi ini guna dapat bekerja secara baik hingga performa mereka mampu diterimakan secara baik dari rakyat sehingga masyarakat akan merasa puas atas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di organisasi tersebut. Kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja dalam pemerintahan daerah mengalami kemajuan atau peningkatan. Untuk mencapai produktivitas kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan, maka pemerintahan daerah sangat perlu untuk mengkaji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya antara lain yaitu gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Dengan demikian organisasi yang akan berusaha untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas/kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan bersama Kamal et al., (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar sebab seorang pemimpin hendak menghasilkan performa yang lebih besar dari para Aparatur Sipil Negara (ASN) dan selaras bersama apa yang sudah jadi tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku anggotanya dengan menggunakan gaya kepemimpinan mereka untuk tujuan organisasi. Pemimpin yang baik dapat memberikan contoh positif kepada bawahannya, mampu mengarahkan dan menghindari kesalahan bukan untuk mencari kesalahan. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja semua Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik Epriadi et al., (2020). Seperti halnya terdapat beberapa kasus di Kecamatan Batam Kota yaitu diduga Camat Batam Kota terlibat gratifikasi Batam Pos, (2020) dan Camat Batam Kota ngamuk dan pukuli banyak orang Tribun Batam, (2015). Dari sini kita bisa lihat permasalahan tersebut seharusnya seorang pemimpin tidak boleh melanggar hukum dan melakukan hal-hal yang tidak baik seperti korupsi, nepotisme, pungli atau tindak kriminal lainnya ini dapat memberikan contoh yang tidak baik kepada bawahannya dan dapat mempengaruhi kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN), maka dari itu seharusnya ini perlu diadakan pembenahan oleh Pemerintah dengan diadakannya pembinaan, maupun pelatihan yang lainnya agar pemimpin disuatu organisasi tidak berbuat seenaknya dan paham akan aturan hukum.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor fasilitas kerja mampu pula mempengaruhi performa Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Tjipton dalam

Moring et al., (2021) fasilitas kerja ialah sebuah wujud layanan berwujud sarana beserta prasarana yang mendukung aktivitas kerja, hingga mampu menaikkan produktivitas kerja. Bersama fasilitas kerja yang baik serta lengkap, maka kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) hendak naik. Maka organisasi wajib menyiapkan fasilitas kerja yang baik guna Aparatur Sipil Negara (ASN) supaya tak jadi hambatan guna organisasi guna menggapai tujuannya. Satu diantara faktor yang mendorong supaya Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja secara efektif dalam kerjanya adalah fasilitas kerja yang tersedia. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor Kecamatan Batam Kota masih kurang mendukung seperti halnya printer, komputer yang masih kurang untuk kerja para aparatur dan ruang pelayanan yang sempit dan terbatas serta toilet yang kurang layak hal ini menimbulkan ketidaknyamanan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan masyarakat yang melakukan pengurusan serta mengakibatkan *image* kantor Camat Batam Kota buruk sebab tak menyiapkan fasilitas yang mencukupi guna Aparatur Sipil Negara (ASN).

Maka gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja ialah satu diantara faktor yang mampu mempengaruhi performa guna tiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Makin baik gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja maka akan makin tinggi tingkat kinerja aparaturnya, begitupun kebalikannya makin buruk serta tak efektifnya gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja maka hendak membuat turun performa Aparatur Sipil Negara (ASN) tersebut.

Banyaknya instansi yang bertugas melayani masyarakat diharapkan kebutuhan masyarakat dapat terpenuhi dengan baik. Instansi yang menjadi obyek

penelitian adalah kantor Kecamatan Batam Kota. Kecamatan Batam Kota mulai efektif beroperasi secara operasional pada tanggal 3 Juni 2006 seiring dengan dilantikannya Camat Batam Kota, Sekcam dan 6 (enam) Lurah. Kecamatan Batam Kota mempunyai 6 kelurahan yaitu, Kelurahan Teluk Tering, Kelurahan Taman Baloi, Kelurahan Sukajadi, Kelurahan Belian, Kelurahan Sungai Panas dan Kelurahan Baloi Permai. Kecamatan Batam Kota terletak diantara 00 25' 290 – 1 0 15' 00" Lintang Utara, 1030 34' 35" – 1040 26' 24" Bujur Timur dan memiliki luas wilayah 46.808 km² , dan mempunyai penduduk terbanyak nomor 2 se-Kota Batam sesudah Kecamatan Sagulung yang berjumlah 92.277 jiwa untuk laki-laki dan 93.356 jiwa untuk perempuan dengan total 185.633 jiwa. Kecamatan Batam Kota bertempat di sebelah Timur Laut dari daerah pulau Batam Batam Kota, (2021).

Berhubungan bersama seluruhnya, pemerintah lewat Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia berupaya secara berkesinambungan melaksanakan perbaikan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) disemua Indonesia guna kenaikan kualitas kinerja supaya mampu bekerja secara profesional guna memberi layanan prima pada rakyat. Perihal itu dilaksanakan guna menciptakan reformasi birokrasi pemerintahan yang baik serta bersih.

Sebelum studi ini dilaksanakan terdapat sejumlah studi sebelumnya yang pernah dijalankan Moring et al., (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional serta fasilitas kerja pada kinerja pegawai di KPU Sulawesi Utara. Bersama hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan secara

parsial gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di KPU Sulawesi Utara, dijumpai secara parsial fasilitas kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di KPU Sulawesi Utara dan dijumpai secara bersama gaya kepemimpinan transformasional dan fasilitas kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja pegawai di KPU Sulawesi Utara. Berikutnya studi sebelumnya dilaksanakan Renaldi et al., (2022) judulnya pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja studi kasus pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasar capaian pengujian F hitung dampak gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja pada kinerja F hitung 11.6 perihal itu bermakna F hitung 3.16 maka hipotesis dapat diterima. Dijabarkan gaya kepemimpinan serta fasilitas kerja secara bersamaan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kecamatan Batam Kota”.

1.2 Batasan Masalah

Mengingat Kota Batam memiliki 12 Kecamatan yang bernaung dalam Pemerintah Kota Batam, maka di dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan penelitian Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Kecamatan Batam Kota, Kota Batam yang variabel-variabel independennya antara lain gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Batam Kota?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkungan Kecamatan Batam Kota?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Batam Kota?

1.4 Tujuan Penelitian

Dibawah ialah tujuan di studi ini, berdasar konteks yang dijabarkan yakni:

1. Guna menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Batam Kota.
2. Untuk menganalisis apakah ada dampak fasilitas kerja pada kinerja ASN di lingkungan Kecamatan Batam Kota.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kecamatan Batam Kota.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan tentang pengaruh, faktor gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja, jika ternyata dapat diketahui secara empirik bahwa peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja

sehingga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak penyelenggara pemerintahan di daerah/kota dalam hal ini Pemerintah Kota Batam dalam upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam pengambilan keputusan dan kebijakan khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan dan mengilhami semua jenis kegiatan kerja dimanapun, yang berhubungan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Memberikan pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja serta kinerja.