

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu tonggak penting dalam suatu perusahaan maupun suatu instansi. Mereka berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dalam suatu instansi tersebut. Agar suatu instansi dapat berjalan baik maka instansi tersebut harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan mampu menjalankan tugas dengan baik demi kelangsungan dan tujuan instansi tersebut.

Pada lingkungan instansi, pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan. Tingginya hasil kerja pegawai akan berdampak kepada tingginya kinerja instansi (Ardansyah;2014). Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin yang ditegakkan.

Kinerja adalah suatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia: 253). Kinerja dalam suatu instansi ditentukan oleh pegawai instansi itu sendiri. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2007:67) Kinerja adalah“ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan sifat atau tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu instansi ataupun perusahaan yang berguna untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan dalam instansi atau perusahaan tersebut. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh disiplin pegawainya (Iriani : 2010)

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dan yang lain, biasanya gaya kepemimpinan masing-masing pemimpin memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing yang akan membedakan antara kepemimpinan yang satu dengan yang lain. Selain itu, gaya kepemimpinan yang sesuai akan dapat meningkatkan kinerja dari pegawai sehingga yang menjadi tujuan dari instansi atau perusahaan akan dapat tercapai.

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau pemimpin, untuk mempengaruhi perilaku orang lain menurut keinginan –keinginannya dalam suatu keadaan tertentu menurut Terry (2005:192)

Dari penelitian awal berupa wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan diketahui bahwa gaya kepemimpinan cenderung mengarah kepada bebas (*laissez Faire*) dimana pemimpin menyerahkan tanggung jawab serta pekerjaannya

kepada anggota ataupun bawahannya, kurang menguasai tugas pokok dan fungsi (tupoksi), tidak mampu mengkoordinir beberapa pekerjaan dan tidak mampu menciptakan suasana yang kooperatif sehingga mengakibatkan anggota yang dipimpinya bersikap santai. Seseorang dikatakan sebagai pemimpin yang baik jika mampu menciptakan budaya dan nilai bersama serta mengkomunikasikan tujuan kepada anggotanya serta dapat memberikan masukan kepada pegawainya menurut Daft (dalam Jamhur, dkk ; 2013)

Sementara itu, tingkat kedisiplinan pada badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana kota Medan ini masih belum berjalan dengan baik. Di masa sekarang ini seperti yang diketahui bahwa beberapa instansi sudah menggunakan sistem *finger scan* sebagai alat untuk mendeteksi kehadiran pegawai di kantor. Namun, pegawai hanya berfokus pada kehadirannya di kantor saja tapi tidak pada peningkatan kinerja. Dapat dilihat dari kehadiran mereka setiap pagi untuk sekedar melakukan *finger scan*, kemudian setelah itu pegawai kerap keluar kantor untuk menyelesaikan urusan pribadinya. Bukan hanya itu, walaupun sistem *finger scan* sudah diterapkan, pegawai masih kerap datang terlambat dengan alasan yang bermacam-macam. Seperti yang diketahui bahwa ketidakdisiplinan pegawai ini akan berdampak pada tugas yang diberikan, Tugas tersebut akan terganggu penyelesaiannya. Pegawai akan dikatakan disiplin apabila hadir tepat waktu, memahami tanggung jawab, sadar dan paham atas pekerjaannya, taat kepada atasan dan mengikuti ketentuan dalam bekerja Davis (dalam Marlina; 2011;21)

Dengan adanya masalah-masalah tersebut tentunya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Di mana target yang sudah ditentukan tidak

dapat tercapai, laporan yang harus diselesaikan pada tanggal yang sudah ditentukan tidak dapat dipenuhi, sehingga mengakibatkan setiap bulan instansi kerap mendapat surat teguran oleh Provinsi ataupun Pusat .

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya , maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan oleh Oktavianus (2013) yang menyatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selain itu, peneliti juga tertarik mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana diketahui bahwa disiplin secara langsung memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2011).

Jadi, berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti memberikan judul pada penelitian ini yaitu “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?
4. Faktor mana yang lebih dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?
5. Faktor apa yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan?

1.3. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang dapat mempengaruhi bidang penelitian ini, maka yang menjadi batasan dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan keilmuan dan sebagai sarana penerapan terhadap ilmu pengetahuan yang selama ini diperoleh di perkuliahan.

2. Bagi instansi (Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan)

Sebagai bahan pertimbangan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan

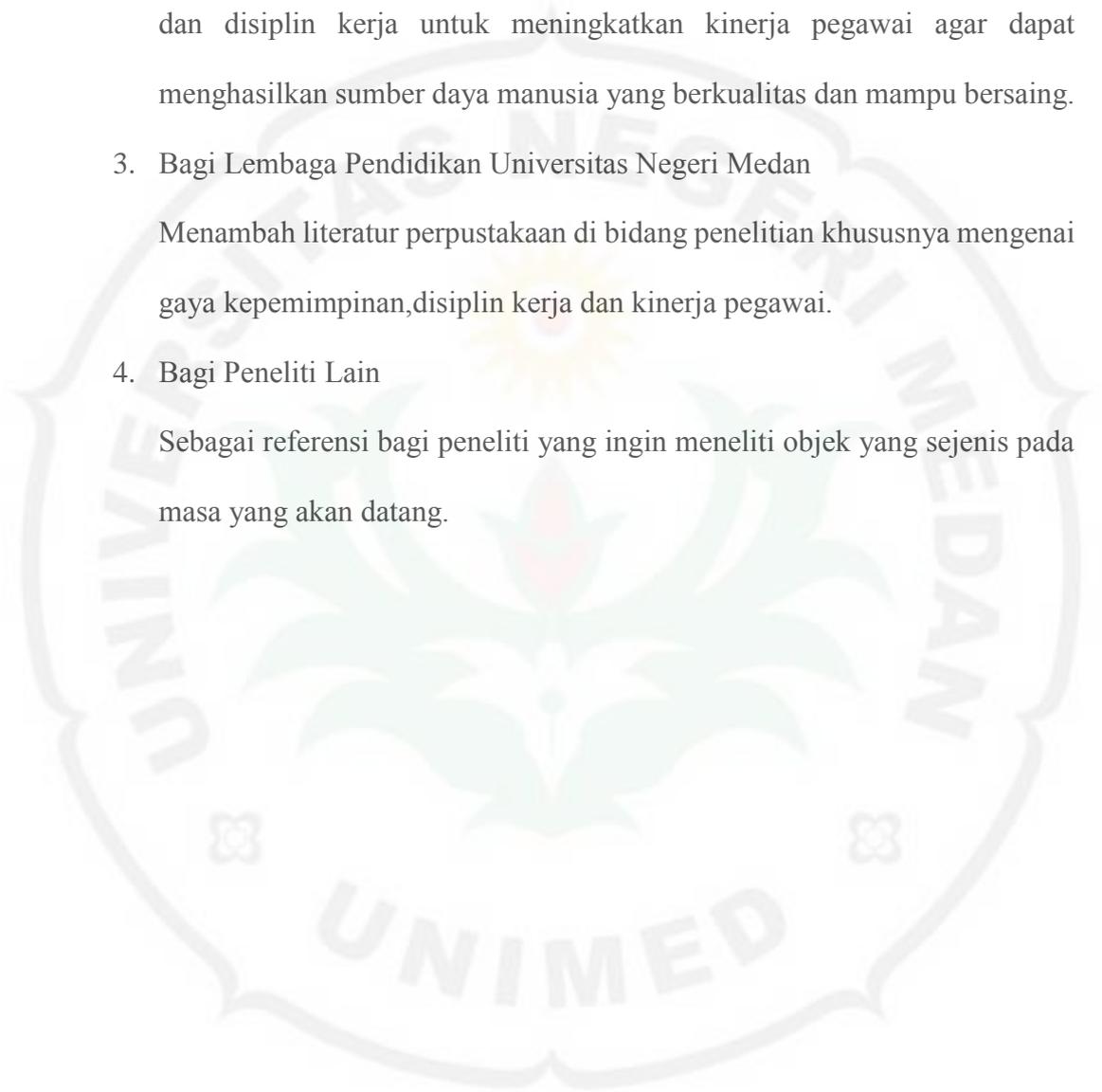
dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing.

3. Bagi Lembaga Pendidikan Universitas Negeri Medan

Menambah literatur perpustakaan di bidang penelitian khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis pada masa yang akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY