

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap organisasi. Pegawai adalah orang-orang yang dimaksud sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karena pegawai merupakan aset organisasi yang paling berharga, maka peran mereka sangat penting. Pegawai memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Untuk dapat bersaing di era globalisasi seperti sekarang ini, organisasi perlu mencari pegawai yang memiliki keterampilan yang dapat diandalkan dan kompeten untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pegawai juga memegang peranan penting dalam perencanaan, pengawasan, pelaksanaan, dan pengendalian organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kita menyadari bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang baik merupakan suatu motivasi bagi pegawai untuk memajukan organisasi tersebut untuk membuat lebih baik.

Maka dari itu organisasi haruslah memiliki gambaran suatu program atau kebijakan yang memiliki tujuan, baik itu visi ataupun misi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keluaran (hasil) dari pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi disebut sebagai kinerja pegawai (Fattah, 2017:9).

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*. Secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedangkan kata *performance* berarti *the act performing*. *Performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi kerja tetapi juga proses kerja yang berlangsung. Menurut Rulitawati et al (2020:56), kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak dalam melakukan fungsi organisasi.

Kinerja merupakan suatu standar penentu di dalam sebuah organisasi. Kinerja akan mempengaruhi keberhasilan pegawai dan berpengaruh kepada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi. Keberhasilan tujuan dari sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusia (pegawai), baik itu dari fasilitas kerja, motivasi, budaya organisasi, pengaruh dari gaya kepemimpinan, hingga disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu standar yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan dampak pada kerja sama baik secara personal maupun tim yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Disiplin kerja menurut Davis dalam Prihantoro (2019:16) adalah tindakan manajemen yang mendorong pelaksanaan standar-standar organisasi yang meliputi pelatihan yang melibatkan upaya untuk membenarkan dan melibatkan pengetahuan tentang sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai bersedia untuk mengarah pada kerja sama dan kinerja yang lebih baik.

Sementara itu, menurut Siagian dalam penelitian Katian et al (2014:1594) mencirikan disiplin sebagai suatu jenis persiapan yang berusaha memperbaiki dan

membentuk informasi, mentalitas, dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela mau bekerja sama dan meningkatkan prestasi kerja, serta mengembangkan kinerjanya.

Untuk meningkatkan kinerja, pegawai haruslah memiliki disiplin kerja yang tinggi karena, disiplin kerja merupakan peraturan yang harus dipatuhi dalam suatu organisasi yang mendorong pegawai untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas yang telah diberi dengan baik agar mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang baik dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja demi memajukan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Marsam, 2020:10). Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat efektif dalam memberikan arahan kepada bawahan atas semua pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Daulay et al (2017:158) gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang merupakan salah satu organisasi perangkat daerah Kota Medan yang melaksanakan kewenangan pemerintahan di bidang sosial. Dinas Sosial Kota

Medan melakukan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan bidang sosial di Kota Medan seperti pelayanan sosial melalui pengembangan alternatif-alternatif intervensi dibidang kesejahteraan sosial, mengembangkan kesadaran, kemampuan, tanggungjawab, dan peran aktif masyarakat dalam menangani permasalahan sosial di lingkungan serta memperbaiki kualitas hidup dan kesejahteraan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Dalam rangka meningkatkan pelayanan kesejahteraan sosial bagi masyarakat Kota Medan, Dinas Sosial terus berupaya untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik dalam pelayanan kesejahteraan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan, penulis melihat beberapa permasalahan pegawai yang ada di Kantor Dinas Sosial Kota Medan yaitu rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari capaian kinerja Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang tidak mencapai kinerja 100% dengan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Analisis Capaian Kinerja

No	Tingkat Capaian	Jumlah Indikator	%	Ket
1	Tidak berhasil (<24,99%)	2	0	Refocusing
2	Kurang berhasil (25% - 49,99%)	0	0	
3	Cukup berhasil (50% - 74,99%)	0	0	
4	Berhasil (75% - 100%)	3	89,58	Berhasil
5	Sangat berhasil (>100%)	0	0	
Total		5	89.58	

Sumber: LAKIP Dinas Sosial Kota Medan, 2022

Berdasarkan LAKIP Dinas Sosial Kota Medan, masih terdapat program kerja yang tidak terlaksana yang menyebabkan LAKIP tidak mencapai target

capaian 100%. Capaian kinerja Dinas Sosial Kota Medan pada tahun 2022 adalah 89,58%.

Kantor Dinas Sosial Kota Medan dalam sehari paling sedikit ada 10 masyarakat yang mengurus surat rekomendasi. Surat rekomendasi tersebut merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang diberikan oleh Kantor Dinas Sosial Kota Medan kepada masyarakat Kota Medan. Berdasarkan prosedur kerja yang ada, waktu penyelesaian pelayanan publik seperti pembuatan surat rekomendasi membutuhkan waktu 10 menit dengan waktu penyelesaian 20 menit. Namun dalam kenyataannya, penyelesaian satu berkas rekomendasi tidak tercapai sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini terkadang terjadi ketika Kepala Dinas tidak selalu berada di kantor, sedangkan dalam pengurusan surat rekomendasi harus ada tanda tangan Kepala Dinas. Hal tersebut menyebabkan banyaknya keluhan masyarakat terkait kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang dinilai lambat.

Hal tersebut juga disebabkan kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai sehingga pegawai menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian yang lama pada tugas yang telah diberikan dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak menaati peraturan. Banyaknya pegawai yang terlambat pada saat masuk kerja. Jam masuk kerja yang seharusnya adalah pukul 08.00 WIB, jam istirahat adalah pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB, serta pulang kerja pukul 16.00 WIB.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Pegawai yang terlambat	Persentase (%)
1	Januari	42	5	11,9
2	Februari	42	6	14,3
3	Maret	42	4	9,5
4	April	42	6	14,3
5	Mei	42	6	14,3

Sumber: Dinas Sosial Kota Medan, 2023

Berdasarkan data absensi, banyak karyawan yang datang diatas jam masuk kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB dan keluar masuknya pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung serta terlambat masuk kantor setelah jam istirahat dan bahkan tidak kembali masuk kantor setelah jam istirahat.

Selain tidak disiplinnya pegawai, pimpinan juga kurang tegas dalam memberikan arahan dan kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai atau bawahannya. Hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang tidak disiplin dan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tidak mendapat teguran dari pimpinan serta kurangnya intruksi dan arahan motivasi yang diberikan dari seorang pemimpin untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam mencapai target organisasi. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya interaksi antara pimpinan dengan para pegawainya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Rendahnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari capaian kinerja Kantor Dinas Sosial Kota Medan yang tidak mencapai kinerja 100%.
- 2) Lambatnya waktu penyelesaian pelayanan publik dan tidak sesuai dengan prosedur yang ada
- 3) Masih adanya pegawai yang menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan mengakibatkan lamanya penyelesaian tugas yang telah diberikan
- 4) Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 5) Banyak karyawan yang datang diatas jam masuk kerja yang sudah ditentukan yaitu pukul 08.00 WIB dan keluar masuknya pegawai pada saat jam kerja sedang berlangsung serta terlambat masuk kantor setelah jam istirahat dan bahkan tidak kembali masuk kantor setelah jam istirahat
- 6) Pegawai yang tidak disiplin dan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu tidak mendapat teguran dari pimpinan
- 7) Kurangnya intruksi dan arahan dari seorang pemimpin untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dalam mencapai target organisasi.
- 8) Kurangnya interaksi antara pimpinan dengan para pegawainya menyebabkan kurangnya motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu terkait disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 2) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 3) Apakah disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan disiplin ilmu dan sumber daya manusia

khususnya kinerja serta diharapkan dapat menjadi bahan referensi dalam suatu penelitian.

2) Manfaat Praktis

- a. Menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk yang akan datang.
- b. Bagi pihak manajemen instansi sebagai bahan masukan yang bagus terkait pengelolaan kinerja sumber daya manusia atau kinerja pegawai.

3) Bagi Penulis

Sebagai tambahan ilmu dalam penelitian dan pengetahuan mengenai disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat penting. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Tanjung, 2017:29). Menurut Hasibuan (2014:192) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2013:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Katian et al (2014:1594), disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2018:406) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Agustina dan Bismala (2014:128) disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin berarti bahwa pegawai selalu datang tepat waktu, menyelesaikan semua pekerjaan mereka, dan mengikuti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan konseling kepada pegawai untuk menjaga ketertiban di tempat kerja dan menegakkan disiplin. Motivasi, moral, produktivitas, dan efektivitas pegawai akan meningkat dengan adanya disiplin yang baik. Pencapaian tujuan organisasi akan terbantu dengan hal ini.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Adapun tujuan utama disiplin menurut Jufrizen (2018:412) adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Permatasari et al (2015:2) tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memastikan perilaku pegawai. Aturan dibuat untuk tujuan jangka panjang organisasi. Apabila sebuah aturan dilanggar maka efektifitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- 2) Untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Untuk membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi pegawai bersangkutan.

Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Menurut Azhar et al (2020:50) manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi instansi/organisasi

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

- 2) Bagi pegawai

Adanya disiplin akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan

pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2014:194) factor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai dan ditetapkan cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Jika teladan pemimpin baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka pegawai pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan pegawai terhadap

organisasi dan pekerjaannya. Jika kepuasan pegawai terhadap pekerjaan baik, maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan melekat (waskat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja pegawai dan pegawai pun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. Dengan sanksi yang semakin berat pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan serta tidak bersikap dan berperilaku indisipliner.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Kristanti dan Pangastuti (2019:9) terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Diantaranya peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan cara unit kerja lain

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

2.1.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin kerja adalah kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jufrizen, 2018:407).

Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang tinggi pula. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Jufrizen, 2018:407).

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Menurut Daulay et al (2017:159) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:363) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk secara sukarela mencapai sasaran yang telah

ditetapkan. Pemimpin menciptakan visi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut (Wibowo, 2015:281).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin dan manajer, terutama pemimpin paling atas dan top manajer merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha. Pemimpin dan manajer yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain, dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama). Pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Pemimpin merupakan faktor kritis yang dapat menentukan maju mundurnya atau hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah, maupun badan korporasi dan usaha dagang.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas

pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki peranan dan tujuan sebagai berikut:

- 1) Memberikan atau menyajikan berbagai pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah kepemimpinan.
- 2) Memberikan berbagai macam penafsiran serta pendekatan terhadap masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan
- 3) Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha ikut serta menyelesaikan atau memecahkan berbagai persoalan yang timbul dan berkaitan dengan ruang lingkup kepemimpinan.

Manfaat gaya kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan pegawai yang kompeten di bidangnya.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017:364) dalam gaya kepemimpinan, pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor, seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan dan sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitas dalam pemimpin.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry dan Rue (2012:205) indikator gaya kepemimpinan adalah:

1) Objektivitas

Objektivitas terhadap hubungan-hubungan serta perilaku manusia yaitu pemimpin itu haruslah mampu memandang orang-orang serta perilaku mereka dengan cara yang tidak berprasangka dan tanpa emosi

2) Ketangkasan

Ketangkasan berkomunikasi dan sosial yaitu pemimpin itu haruslah mampu berbicara dan menulis terus terang dan menyimpulkan dengan teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain

3) Ketegasan

Ketegasan yaitu kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pemimpin untuk memahami pandangan-pandangan, pegawai-pegawai serta keyakinan dan tindakan-tindakan mereka

4) Sadar akan diri sendiri

Sadar akan diri sendiri yaitu pemimpin itu perlu mengetahui kesan apa yang diperbuatnya pada orang lain

5) Mengajarkan

Mengajarkan yaitu pemimpin harus mampu mengilhamkan dan mengimbangi orang banyak dengan mengajarkan sesuatu

2.1.2.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu

organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja pegawai (Wibowo, 2015:282).

Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai (Wibowo, 2015:282).

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas untuk seorang manajer yang sangat penting didalam suatu perusahaan. Yang didalamnya meliputi sifat ataupun cara penilaian kinerja terhadap seorang pegawai yang bergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menyelesaikan pekerjaan didalam sebuah organisasi tersebut. Kesiapan dan keterampilan yang ada pada diri seorang pegawai haruslah memiliki sikap kreatif dan efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaannya dengan baik. Kinerja merupakan suatu perilaku nyata dari diri seorang pegawai dalam menampilkan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wirawan (2015:238) kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensai atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diberikan oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas, dalam hal ini kinerja yang diberikan seseorang pegawai merupakan kombinasi atau kemampuan yang dilihat dari hasil kerjanya.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Wibowo, 2015:48).

Tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.

- 7) Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- 9) Membantu penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- 10) Sebagai alat untuk tingkatan kerja.

Manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.
- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2015:272) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- 1) Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi
 - a. Ekonomi
 - b. Politik
 - c. Sosial Budaya Masyarakat

- d. Agama/spiritualitas
 - e. Competitor
- 2) Faktor-faktor internal organisasi
- a. Budaya Organisasi
 - b. Iklim Organisasi
- 3) Faktor-faktor pegawai
- a. Etos Kerja
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018:270) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja

Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan

2) Kuantitas kerja

Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja “*extra*”

3) Keandalan kerja

Mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan

4) Sikap kerja

Sikap terhadap perusahaan pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti ini merujuk dari penelitian-penelitian terdahulu. Berfokus pada pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Subambang tahun 2020	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
2	Nurhadi tahun 2018	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Disiplin kerja berpengaruh

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3	Andi Sri Wahyuni, Muh. Salim Sultan dan Sudirman Dandu pada tahun 2023	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Zulfiani pada tahun 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kab. Gowa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa
5	Adella Hukmah Wanda Putri pada tahun 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Baitul Mal Aceh Kota Banda Aceh.
6	Lia Handayani pada tahun 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR)

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			Kabupaten Langkat. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat.

Sumber:(Handayani, 2019; Nurhadi, 2018; Putri, 2020; Subambang, 2020; Wahyuni et al, 2023; Zulfiani, 2015), Data diolah, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

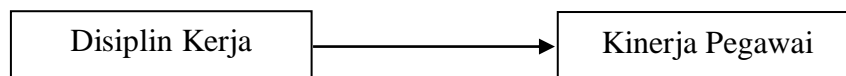
Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai hubungan antar variabel penelitian. Hubungan antar variabel ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis. Dengan kata lain, hipotesis hanya boleh dikemukakan apabila terdapat penjelasan ilmiah mengenai hubungan antar variabel (Juliandi et al, 2014:44).

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku dari seseorang yang menunjukkan bagaimana sikap dan perilaku seorang pegawai menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan menaati keterlibatan dan peraturan pada sebuah perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siswadi (2016:129), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Umumnya disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja

yang tinggi pula. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Jufrizen, 2018:407).

Penelitian terdahulu yang yang dikemukakan oleh Handayani (2019), Nurhadi (2018), Putri (2020), Subambang (2020), Wahyuni et al (2023) dan Zulfiani (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



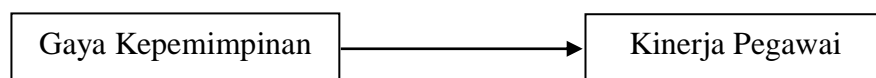
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

2.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan adalah pada dasarnya merupakan suatu proses yang bisa mempengaruhi orang lain, dan juga bisa disebut kepemimpinan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan seorang pegawai atau sekelompok organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menerapkan bermacam kepemimpinan yang berbeda-beda didalam setiap situasi perusahaan atau organisasi sesuai dengan tingkah laku yang disukai oleh seorang pemimpin untuk diterapkan kepada seorang pegawai di perusahaan maupun organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa yang dilakukan oleh seorang pemimpin atau atasan

mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat kerja dan kegiatan kerja maupun sebaliknya. Kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai (Wibowo, 2015:282).

Berdasarkan hasil penelitian Handayani (2019), Putri (2020), Subambang (2020), Wahyuni et al (2023) dan Zulfiani (2015) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:

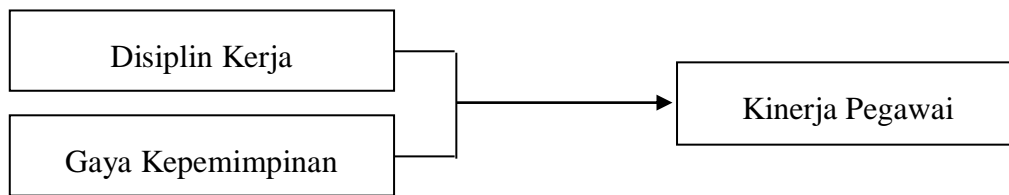


Gambar 2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja pegawai yang mana pegawai akan meningkatkan kualitas diri mereka untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang diinginkan. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai yang mana kinerja pegawai meningkat dipengaruhi oleh kepemimpinan disebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Putri (2020) dan Zulfiani (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam sebuah bentuk kalimat pernyataan dan dikatakan sementara (Juliandi et al, 2014:44). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.
- 3) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Medan.