

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Maka dari itu sangat pentinglah SDM bagi suatu organisasi yang dimaksud untuk diutamakan diperhatikan pengelolalaannya dengan baik, baik untuk ketersediaannya maupun kompetensinya atau kemampuannya.

Kondisi saat ini dihadapkan dengan persaingan yang semakin kompetitif dan dinamis, sehingga mendorong organisasi untuk mampu beradaptasi dan terus berkembang. Salah satu aspek penting dalam mengeksekusi strategi-strategi yang ditetapkan organisasi dalam menghadapi kondisi tersebut agar mendongkrak performa organisasi adalah dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh karena itu, sebuah organisasi tidak mungkin dapat mencapai visi-misi dan tujuannya apabila sumber daya manusia tidak memiliki kinerja yang baik.

Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjalankan kewajibannya, Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi dari pemimpin yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi tersebut dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu.

Kepolisian resor (Polres) adalah struktur komando Polri di tingkat kabupaten/kota yang dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor (Kapolres). Secara umum, tugas Kepolisian Resor (Polres) sebagaimana menurut susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Polres dinyatakan bahwa polres bertugas menyelenggarakan tugas pokok polisi dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas-tugas Polisi dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Wibowo, 2017). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya visi dan misi organisasi. Namun demikian tidak mudah mencapai kinerja yang baik, tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Kasmir (2016:150) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam sebuah organisasi kinerja Sumber Daya Manusia atau polisi dipengaruhi oleh faktor yang diantaranya motivasi dan fasilitas kerja yang memadai. Dimana dalam sebuah organisasi perilaku anggota mempengaruhi peningkatan kinerja polisi dengan adanya faktor-faktor tersebut.

Polres pelabuhan belawan, selalu berusaha meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya tidak setiap pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran, pelaksanaan pekerjaan pegawai cenderung mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan serta minimnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menjadi perhatian dalam program perbaikan, untuk mencari solusi agar kinerja menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, bagi organisasi yang mengandalkan tingkat kinerja dalam mencapai tujuannya, dituntut untuk mampu mengoptimalkan beberapa pendekatan

dan strategi yang digunakan sehingga target yang ditentukan dapat tercapai. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan ialah melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Beberapa permasalahan gaya kepemimpinan yang ditetapkan pemimpin terhadap bawahannya berdampak pada kinerja pegawai, antara lain; pemimpin jarang memberikan teguran maupun sanksi baik secara lisan maupun tertulis, rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap penyelesaian tugas kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta pimpinan cenderung memerintah tanpa memperhatikan kondisi pegawainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus merubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Dengan mengubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima pegawai, maka pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah fasilitas-fasilitas yang dimaksudkan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Menurut Priyatmono (2017:34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal

organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka anggota polisi dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Secara sederhana yang dimaksud fasilitas kerja adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi.

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Berdasarkan latar belakang dan pengamatan sebagaimana yang peneliti paparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“ Pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka identifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan pekerjaan pegawai cenderung mengalami keterlambatan dari waktu yang telah ditentukan.
- b. Pimpinan belum maksimal melakukan komunikasi pengarahan yang baik kepada anggota.
- c. Pimpinan cenderung memerintah tanpa memperhatikan kondisi peawainya.
- d. Kurang memadai fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di polres, seperti toilet yang kurang bersih.
- e. Masih adanya fasilitas yang diletakkan atau diposisikan ditempat yang belum sesuai, seperti lahan parkir yang berada diluar lingkungan polres.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.
- b. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di polres pelabuhan Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat di polres pelabuhan Belawan.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang teliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Nawawi dalam (Fahtras, 2017)

Hasibuan (2016 : 170) menyatakan bahwa : Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Dari beberapa definisi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan yang bertujuan untuk mendorong kinerja anggota dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

2.1.1.2 Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory), yang dikembangkan oleh Robert House dalam (Gunawan, 2015:158) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:

1. Gaya Kepemimpinan Directive

Kepemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk didalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2. Gaya Kepemimpinan Supportive

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahannya dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada hasil

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

Sedangkan menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa (2016:156) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kepemimpinan pribadi (personal leadership)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

b. Kepimpinan non-pribadi (non-personal leadership)

Dalam jenis pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara atasan dan bawahannya melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis.

c. Kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

d. Kepemimpinan kebapakan (paternal leadership)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

e. Kepemimpinan demokratis (democratic leadership)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

f. Kepemimpinan bakat (indigenous leadership)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melakukan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Lisa Parmita (2017:13) menjelaskan mengenai indikator yang dimiliki dalam gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung

d. Kemampuan mengendalikan

Bawahan seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Haris(dalam Kartono, 2019), indikator-indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Pengambilan Keputusan

Suatu proses penentuan keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktifitas pada masa yang akan datang.

b. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan yang bersifat mendidik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya, sehingga mereka dapat meningkatkan kemampuan dan sikap kerja merupakan tanggung jawab atasan.

c. Penetapan tujuan

Pemusatan kegiatan organisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak harus dilakukan.

d. Pemecahan masalah

Proses penghilangan perbedaan yang terjadi antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diinginkan dan memilih solusi yang terbaik dari sejumlah alternative yang tersedia.

2.1.2 Fasilitas kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan

karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berate alat atau bentuk fisik.

Menurut Asri et al., (2019) Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Menurut Priyatmono (2017: 34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Sabri dan Susanti (2021).

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan fasilitas kerja ialah segala sesuatu yang sebagai bentuk sarana agar dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.2.2 Jenis Fasilitas Kerja

Adapun beberapa jenis fasilitas kerja menurut Sofyan dalam jurnal Sari Dwi Utami (2019:13) yaitu terdiri dari:

- a. Peralatan dan mesin adalah keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana merupakan alat pendukung yang digunakan memperlancar aktivitas perusahaan.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di kantor.
- d. Peralatan inventaris merupakan peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan.
- e. Tanah adalah aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan maupun lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan.

2.1.2.3 Fungsi Fasilitas Kerja

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan, menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
- f. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.1.2.4 Indikator Fasilitas

Menurut Moenir (2011:198) mengungkapkan bahwa indikator fasilitas yaitu sebagai berikut :

1. Fasilitas alat kerja operasional

Alat kerja operasional yaitu semua benda atau yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan karyawan dalam produksi untuk membantu menyelesaikan masalah.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk memproduksi, melainkan berfungsi sebagai alat pelancar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial yaitu fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungsi secara sosial. Penyediaan dari fasilitas sosial ini tidak mungkin dapat memenuhi kepuasan karyawan baik dari segi jumlah maupun segi kualitas, Sedangkan menurut Faisal (2006, hal 22) dalam Thomas et.al (hal.3). indikator fasilitas adalah sebagai berikut :

- 1) Komputer.
- 2) Meja Kantor.
- 3) Parkir.
- 4) Bangunan Kantor.
- 5) Transportasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2016: 7).

Menurut Busro (2018:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum.

Sedangkan menurut Edison (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diembannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau sebuah prestasi yang telah dicapai dari suatu organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

salah satu permasalahan pokok yang ditemui oleh perusahaan dalam menilai kinerja pegawai adalah tujuan rangkap (double reason) dari penilaian kinerja. Menurut T.V Rao ada beberapa tujuan penilaian yaitu:

- A. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikhtisarkan.
- B. Mengenali akan kebutuhan perkembangan diri sendiri. Membuat rencana di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang diperlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lainnya di dalam organisasi.
- C. Memulai tinjauan tahunan dan proses berpikir yang mencakup seluruh organisasi untuk meningkatkan pengembangan inisiatif pribadi untuk mencapai efektivitas manajemen.
- D. Menyerahkan kontribusi kepada supervisor yang dapat dilaporkan tentang apa yang dicapai dan refleksinya, sehingga ia bisa memverifikasi prestasinya sendiri dalam perspektif dan penilaian yang lebih objektif. Ini adalah persiapan yang diperlukan untuk diskusi evaluasi dan perencanaan kinerja juga meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Chusminah SM, R. Ati Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- 1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
- 2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.

3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.
 - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karir, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerjanya

Beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan.
- 2) Sebagai dasar untuk prediksi kinerja dan korelasinya dengan hasil tes, termasuk hasil evaluasi kinerja.
- 3) Memberikan umpan balik kepada karyawan untuk memungkinkan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan pengembangan karir bagi karyawan.
- 4) Jika perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, maka evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan tujuan program pelatihan.
- 5) Jika perusahaan dapat secara akurat menilai kinerja karyawan, maka evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah di organisasi atau perusahaan.

Penilaian kinerja juga diperlukan untuk mencapai beberapa tujuan berikut:

- a. Identifikasi keterampilan dan kekuatan pekerja.
- b. Mengidentifikasi potensi pengembangan karyawan
- c. Memberikan informasi untuk pengembangan karyawan.
- d. Meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.
- e. Menyediakan data untuk kompensasi pekerja yang adil.
- f. Melindungi organisasi atau perusahaan dari proses hukum pemburhan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18 yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2.1.3.4 Usaha – Usaha yang Dilakukan Agar Kinerja Pegawai Meningkatkan

1. Motivasi

Keuletan, kerja keras sampai dengan semangat seseorang dalam bekerja, tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk di dalam dirinya.

2. Reward

Tentu saja, agar lebih kredibel dan memiliki kualitas, maka pemberian training juga dapat dilakukan oleh suatu perusahaan.

3. Kedekatan secara profesional atau personal

Dalam hal ini bukan berarti kedekatan antara pekerja dan atasan yang berbeda jenis kelamin, melainkan kedekatan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam satu perusahaan.

4. Training

Tentu saja, agar lebih kredibel dan memiliki kualitas, maka pemberian training juga dapat dilakukan oleh suatu perusahaan.

5. Fasilitas dan prasarana

Fasilitas dan sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

6. Suasana kerja

Satu hal sepele lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah suasana kerja.

7. Jenjang karir

Jenjang karir kaitannya dengan motivasi kerja, walau perbedaan gaji kadang tidak terlalu signifikan. Namun jenjang karir tetap jadi prioritas para karyawan.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja dapat diukur melalui sikap, tingkah laku, dan keberhasilan pegawai dalam suatu organisasi tersebut. Karena apapun yang dilakukan seorang pegawai didalam suatu organisasi/perusahaan akan berpengaruh terhadap kondisi organisasi/perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerja sama

Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
1.	Andini Diamtono (2022)	Pengaruh kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Utara	Pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di perwakilan BKKBN Provinsi Sumatera Utara

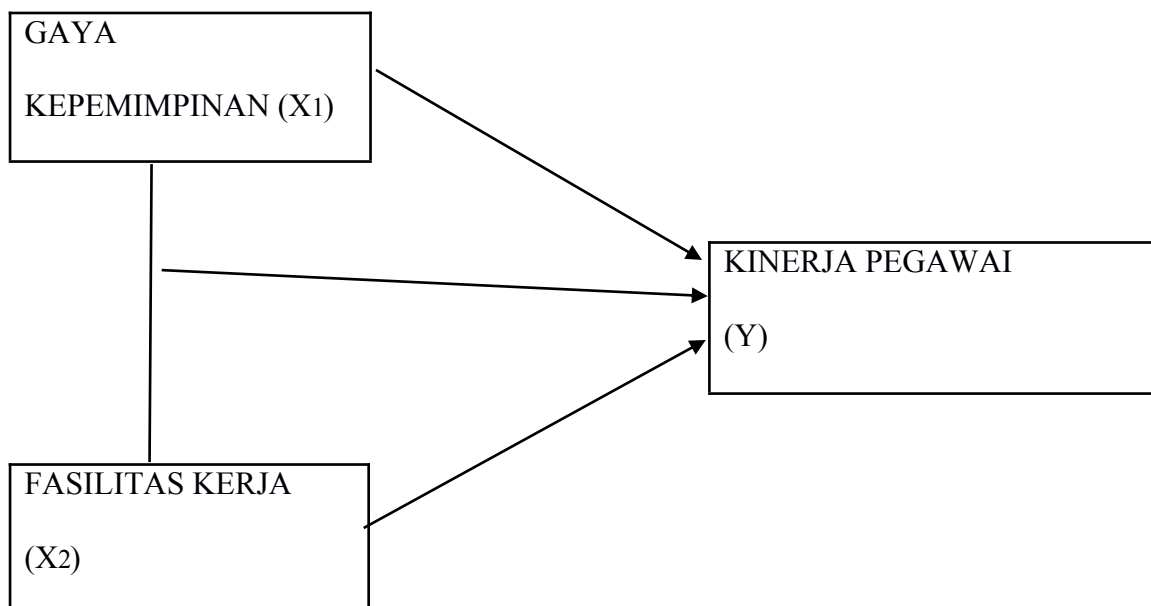
2.	<p>Anggi Dinanti Akhiriani, Taufik Risal ,S.T, M.M Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (EBISMEN) Vol.2, No.1 maret 2023</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara</p>	<p>Pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara</p>
3.	<p>Asep Rifala ,S.E, M, Ak Jurnal Ekonomi STIEPASIM SUKABUMI Vol.8 No.01,2019</p>	<p>Pengaruh komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi</p>	<p>Pengaruh yang signifikan komunikasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi</p>
4.	<p>Merryence, Ahmad Hidir, Jurnal Kebijakan Publik Vol.4, No.1, 2013</p>	<p>Analisis pengaruh efektivitas Gaya Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Program Berencana</p>	<p>Pengaruh yang signifikan efektivitas Gaya Kepemimpinan Dalam Pelaksanaan Program Berencana</p>

5.	Endang Murtiningsih (2014)	Pengaruh fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja polisi disatuan polisi pamong praja Kabupaten Kediri	Pengaruh yang signifikan fasilitas kerja dan motivasi terhadap kinerja polisi disatuan polisi pamong praja Kabupaten Kediri
----	----------------------------	---	---

Penelitian Tahun 2024

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konsep penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.

Keterangan :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (polisi)
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai (polisi)
3. Pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai (polisi)

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel idependen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) dan fasilitas kerja (X2) memiliki oengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan suatu persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktiaan tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas maka Hipotesis yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada polres Pelabuhan Belawan.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada polres Pelabuhan Belawan.
- c. Gaya kepemimpinan dan faslitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada polres Pelabuhan Belawan.