

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya, untuk itu perlu menyiapkan kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah terkait masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu, upaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dan tidak bisa di anggap sepele karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan

dan kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya (Christin and Suprastha 2019:760).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama (Asmarazisa, 2016:2). Kepemimpinan dikenal sebagai interaksi sosial di mana seorang pemimpin berusaha untuk mendapatkan kerjasama penuh dan keterlibatan timnya untuk mencapai tujuan organisasi (Hasni, Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Adapun faktor kepemimpinan dapat dinyatakan baik untuk dimiliki seorang pemimpin yaitu pemimpin yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pemimpin membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. perusahaan dituntut harus memiliki pemimpin yang mempunyai sikap yang konsisten dan mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan.

Kepemimpinan ini sangat berpengaruh dalam suatu kinerja pegawainya, seperti menurut (Fenny Dwi Oktavia, 2014: 58) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangatlah penting dalam

mencapai kinerja karyawan atau pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan semangat.

Suatu instansi atau organisasi merupakan sekumpulan orang – orang yang dipilih untuk melakukan tugas dalam mencapai suatu tujuan bersama sesuai dengan ketentuan yang telah direncanakan. Namun, didalam mencapai tujuan yang efektif maka diperlukan juga manusia-manusia yang mampu memberikan peningkatan dan perkembangan baik dalam organisasi maupun dalam dirinya sendiri. Pegawai yang mempunyai sikap disiplin yang baik pasti akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai pada Kantor Camat bekerja dengan tulus dan penuh disiplin. Menurut Hutabarat (Hutabarat 2018:131). Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Didalam bekerja,seorang pegawai cenderung mengikuti perubahan dalam lingkungan pekerjaan,jika di dalam lingkungan pekerjaan tersebut banyak pegawai yang kurang disiplin,maka hal ini akan menyebabkan pegawai bekerja kurang.

Dalam melaksanakan tugas pemerintahan di tingkat kecamatan mengacu pada Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan di Kabupaten Asahan sebagaimana telah diubah dengan peraturan Daerah Nomor 6 tahun 2012 tentang perubahan atas Peraturan Daerah

nomor 8 tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan Kabupaten Asahan yang ditindaklanjuti dengan peraturan Bupati Asahan nomor 36 Tahun 2016 tentang kedudukan, tugas dan fungsi , susunan organisasi , tata kerja , uraian tugas dan fungsi jabatan pada kecamatan dan kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Asahan.

Kecamatan Tanjung Balai terbentuk pada tahun 1994 setelah terjadi pemekaran desa dan kedudukan Kantor Camat Tanjung Balai masih menumpang di wilayah kota Tanjung Balai kurang lebih 30 tahun, lalu pada tanggal 10 april 2023 Kantor Camat Tanjung Balai menempati kantor baru yaitu pindah ke Desa Asaha Mati, Jl.Tanjung Berombang dusun V Desa Asahan Mati. Yaitu mencakup 8 desa : Bagan Asahan, Bagan Asahan Pekan, Bagan Asahan Baru, Asahan Mati, Sei Apung Jaya, Pematang sei Baru dan Kapias Batu VIII. Dengan perpindahan ke lokasi kantor yang baru ini, diharapkan Kantor Camat Tanjung Balai mampu melakukan pengembangan baik dari sektor sarana dan prasarana sampai dengan pelayanan yang semakin membaik untuk menunjang kepuasan masyarakat yang dilayani. Agar hal ini dapat terlaksana dengan baik di harapkan seluruh pegawai mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui peningkatan motivasi dan kesadaran diri dari para pegawai Kantor Camat Tanjung Balai.

Terdapat beberapa penyebab menurunnya disiplin pada diri pegawai, diantaranya ; tingginya tingkat absensi pada pegawai, hal ini dapat terjadi Karena timbulnya rasa malas dan jenuh terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman, mempunyai masalah pribadi, dan juga ketidakmampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tabel 1. Daftar Absensi Ketidakhadiran Januari 2023-Desember 2023

No	Bulan	Keterangan (Dalam Orang)			Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja setahun
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	1	1	33	
2	Februari	-	-	2	33	
3	Maret	1	1	2	33	
4	April	-	-	3	33	
5	Mei	2	-	1	33	
6	Juni	-	-	3	33	
7	Juli	-	-	4	33	
8	Agustus	1	1	5	33	
9	September	-	-	5	33	
10	Oktober	-	-	6	33	
11	November	3	-	3	33	
12	Desember	1	2	2	33	
	Jumlah	10	5	37	33	237

Sumber : Sekertaris Kantor Camat Tanjung Balai

Berdasarkan table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pada bulan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023 terdapat beberapa pegawai yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan. Absensi tanpa keterangan paling banyak terjadi pada bulan Oktober yaitu 6 orang dan paling sedikit yaitu bulan Januari dan Mei 1 orang , tetapi dapat dilihat bahwa setiap bulan pasti ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan selama tahun 2023. Dapat kita lihat bahwa Kantor Camat ini Memiliki beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa keterangan dan mempengaruhi tingkat absensi yang berlebihan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting karena merupakan salah satu pendorong meningkatnya kinerja pegawai, dan disisi lain disiplin kerja juga tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin kerja merupakan tanggung jawab yang timbul dari dalam diri seseorang pegawai. Pada

zaman yang sekarang ini semakin banyak kurangnya kesadaran dalam tanggung jawab atas pekerjaan. Kinerja pegawai juga bergantung pada sebesar mana disiplin yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pada latar belakang di atas dapat dilihat bahwa begitu pentingnya meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepemimpinan dan disiplin kerja dalam diri pegawai untuk menciptakan keberhasilan dalam melakukan pekerjaan dalam suatu perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan dari survey wawancara terhadap beberapa orang pegawai Kantor Camat Tanjung Balai yaitu :

1. Masih kurangnya ketegasan pemimpin terhadap pemberian hukuman terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.
2. Rendahnya disiplin kerja terhadap pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang melewati batas waktu istirahat sehingga menyebabkan suatu pekerjaan tertunda.
3. Masih adanya pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka masalah dibatasi dalam penelitian ini adalah mengenai Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- b. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- c. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di dapatkan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Untuk lembaga, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan tentang pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Pada suatu organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan sekaligus kepemimpinan merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan kualitas pemimpin.

Banyak definisi dari kepemimpinan yang menggambarkan bahwa kepemimpinan dihubungkan dengan proses mempengaruhi orang baik secara individu maupun masyarakat. Ada beberapa pendapat mengenai definisi dari kepemimpinan, yaitu :

Robbins and Judge (2008 :49) mendefinisikan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2003 :170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Siagian (2002 : 62) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini

pemimpin dapat mempengaruhi para bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi melalui proses komunikasi yang jelas. Proses mempengaruhi itu tentunya tidak dengan paksaan, namun disertai dengan pemberian motivasi sehingga seorang pemimpin itu mampu berinteraksi dan menginspirasi tugas kepada bawahannya dengan menerapkan teknik-teknik tertentu. Proses tersebut juga memerlukan pengawasan yang tepat sehingga kesalahan yang terjadi dapat diminimalisir atau dikoreksi oleh pemimpin sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan Dalam Organisasi

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi yang berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Perbedaan ini disebabkan oleh beberapa macam hal, antara lain yaitu : macam organisasi, situasi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota kelompok.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau yang mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya seperti seorang pemimpin (Agusria, Nasuttion, and Puspita 2020:59).

Berdasarkan tugas tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki. Menurut Badu & Djafri (2017). Secara operasional fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok, yaitu:

- a. Fungsi Instruktif: Dimana seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa isi perintah, bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dan dimana tempat mengerjakannya agar keputusan dapat di wujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- b. Fungsi Konsultatif: Dimana seorang pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan ketika pemimpin berusaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya.
- c. Fungsi Partisipasi: Dimana pemimpin berusaha menggerakkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.
- d. Fungsi Delegasi: Dimana pemimpin memberikan wewenang untuk membuat atau menetapkan sebuah keputusan. Sehingga adanya kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan

untuk wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi ini sebaiknya harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin hanya seorang diri.

- e. Fungsi Pengendalian: Dimana kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi ini, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas tugas yang tertentu, yaitu dengan mengusahakan agar kelompok dapat mencapai tujuan dengan baik, dengan kerja sama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimana pun harus dihadapi kelompok. Menurut Gerungan dalam Sutrisno (2016:219), tugas utama pemimpin adalah:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap, harapan, dan kekhawatiran kelompok.

2.1.1.3 Tipe Kepemimpinan

Selain dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan maka, Adapun beberapa tipe kepemimpinan yang terdapat saat ini menurut Rahma Fitha (2017: 17) antara lain yaitu:

- a. Tipe Otoriter: Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam untuk segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
- b. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas: Tipe kepemimpinan ini adalah kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai suatu simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun berkelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.
- c. Tipe Kepemimpinan Demokratis: Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap organisasi/ kelompok. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang

dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

2.1.1.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja para karyawannya karena kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sri Dinarwati (2020: 42) mengatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengumpulkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat

yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian seorang pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Robert (dalam Sedarmayanti, 2017: 273) Kepemimpinan adalah aktivitas pemegang kewenangan dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Danim (2015:204) mendefenisikan kepemimpinan adalah setiap suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang lain dan tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015:497-498) terdapat beberapa indikator penentu kepemimpinan, diantaranya adalah :

1. Kemampuan Analisis: Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan Berkomunikasi: Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian: Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
4. Kemampuan Mendengar: Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar

pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan: Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga kapan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak menompang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintah) maupun sektor swasta.

Menurut Afandi (2018:12). Menyatakan bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Yang didalamnya mencakup: 1)

Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan. 2) Adanya kepatuhan para pengikut. 3) Adanya saksi bagi pelanggar.

Selanjutnya menurut Ramon (2019: 1-476). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan akan orginisai. Displin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demekian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan ini diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untu mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Prananda Genta Reza (2016:33). Setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencegah

terjadinya pelanggaran-pelanggaran dan bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran demi dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja ini sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Kedisiplinan Kerja

Bentuk-bentuk kedisiplinan kerja menurut Mangkunegara, 2016:129-130), ada dua bentuk, yaitu:

- a. Disiplin preventif: Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan memenuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim perusahaan dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengathui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam perusahaan. Jika sistem perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin korektif: Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada

perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.2.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin dalam kinerja sangat berguna dalam lingkungan kerja terutama bagi seseorang pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi karyawannya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan, dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.

Kedua, memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan :

- a. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang akan dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
- b. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
- c. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, maka dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan fungsi disiplin adalah meningkatkan kualitas karakter dan memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Sedangkan disiplin dapat dituliskan dalam tiga perbandingan yaitu: disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja, disiplin digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh, dan disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Singodimejo dalam bukunya Edy Sutrisno (2017 : 89) anatara lain yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi disiplin pegawai. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan apabila pegawai mendapat jaminan yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Maksud dari ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam sebuah perusahaan adalah dikarenakan para pegawai selalu meniru setiap cara kerja atasan ataupun pimpinan.
- 3) Faktor pengawasan kepemimpinan, kemampuan dan hubungan kemanusiaan dimana terdapat balas jasa.
- 4) Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Maksudnya adalah pembinaan disiplin akan terlaksana apabila dalam sebuah perusahaan terdapat aturan secara tertulis yang

menjadi standar operasional perusahaan yang wajib dijadikan pegangan oleh setiap pegawai.

- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pelanggaran disiplin dengan sesuai sanksi yang ada maka semuanya karyawan akan merasa terlindungi.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Afandi (2019 : 98), diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan: Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan: Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa: Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) turut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.
4. Keadilan: Keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.
5. Ketegasan: Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

6. Waskat: Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.
7. Sanksi hukuman: Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
8. Hubungan kemanusiaan: Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance. Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki. Kinerja merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar dan memuaskan. Jika tujuan relevan dengan apa yang diantisipasi, dapat dianggap baik sehingga kinerja karyawan dapat dilacak melalui serangkaian evaluasi. Untuk menerima evaluasi yang menguntungkan atas kinerja karyawan, penilaian harus lebih tinggi dari kinerja karyawan (Farisi dkk, 2020:18).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2012: 5). Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017: 67) , kinerja adalah pencapaian kerja dilihat dari mutu dan jumlah yang mampu dicapai oleh tenaga kerja saat melakukan pekerjaannya yang searah dengan yang diamanahkan kepadanya. Sementara itu Fahmi (2017: 188), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari defenisi di atas kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang atau kemampuan kerja seseorang sesuai dengan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya dapat terselesaikan dengan target waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja juga dapat dicapai dengan sekelompok orang dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan dan mampu bertanggung jawab secara bersama dan perindividu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak melanggar peraturan kerja organisasi. Berhubungan dengan pendapat diatas, bahwa kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan kantor, tergantung dari kemampuan SDM dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga kemampuan pegawai itu tercermin dari hasil kerja pegawai dan tingkat keterampilan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaanya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Farisi dkk, 2020: 19) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Bakat dan keinginannya untuk bekerja.
2. Tugas anggota staf yang ditugaskan kepadanya sudah jelas.
3. Sejauh mana karyawan didorong, diarahkan, dan tetap pada jalurnya.
4. Kemampuan dan pengetahuan seorang pekerja.
5. Sekelompok alat bantu untuk menjalankan bisnis secara efisien.
6. Tindakan karyawan yang inovatif dan inventif.
7. Gaya kepemimpinan orang yang bertanggung jawab atas timnya.
8. Semua personel harus mematuhi kebijakan perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Febriyan dan Siagian (2020:29) menyatakan karyawan yang berkinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik antara lain:

1. Baik pribadi maupun tanggung jawab.
2. Sulit dalam memutuskan bagaimana memecahkan tantangannya.
3. Mirip dengan tujuan yang sebenarnya.
4. Memanfaatkan kritik mengenai tugas saat ini .
5. Serangkaian realisasi konsep menawarkan peluang.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) yaitu :

1. Kualitas Kerja: Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja: Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama: Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab: Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melakukan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
5. Inisiatif: Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ari Budi Santoso (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada bagian operasional PT. Bank Central Asia, TBK	Hasil penelitian (a)Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia TBK, (b)Disiplin kerja berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia, TBK.
2.	Any Isvandiari (2018)	Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Capital Futures cabang Malang.	Hasil penelitian adalah (a) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (c) Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Debora Tambunan (2019)	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi provinsi Sumatera Utara cabang	Hasil penelitian adalah (a) Terhadap pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, (b) Terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, (c) Terdapat pengaruh positif

			yang sangat signifikan antara kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
4.	Sutrisno (2018)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.	Dari hasil penelitian ini mengkaji motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
5.	Yusnita (2017)	Analisis Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tanjung Balai Kota Padang	Dan hasil penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Ari Budi Santoso (2020), Any Isvandiari (2018), Debora Tambunan (2019), Sutrisno (2018), Yusnita (2017).

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya pemikiran landasan yang dapat meneliti suatu masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran dalam suatu penelitian masalah diperlukan kerangka konseptual:

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan dukungan seseorang untuk membentuk sikap orang lain sehingga mereka mau dan secara sukarela menuruti keinginan mereka dan menawarkan ide-ide baru kepada orang lain sehingga mereka dapat merencanakan hal-hal yang lebih

berkualitas, agar mereka dapat mengambil tindakan dan memenuhi visi dan misi perusahaan (Hasni Noviantoro, & Septiani, 2020:29).

Perusahaan dapat mempertimbangkan proses memosisikan karyawan pada posisi yang tepat perlu adanya seseorang pimpinan yang berpotensi mengatur dan membawa tim untuk bekerja sama. Seseorang pimpinan dapat dinyatakan memiliki kepemimpinan yang baik yaitu pimpinan yang bisa memanfaatkan atau menggerakkan sumber-sumber yang tersedia, salah satunya adalah sumber daya manusia agar tetap loyal, untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan pemimpin yang baik. Pimpinan membawa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena pimpinan yang baik dapat mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya sehingga memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut harus memiliki pimpinan yang mempunyai sikap konsisten dan mampu memeberikan contoh yang baik kepada setiap karyawan. (Melani, 2022: 27).

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hakim dan Alhakim (2020: 25) berpandangan bahwa disiplin kerja adalah tanpa mempertimbangkan emosi seseorang, tunduk pada lembaga atau organisasi dan semua aturannya, melainkan berdasarkan keyakinan dan pengakuan bahwa tanpa ketaatan tersebut semua ketentuan dalam tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Disiplin adalah sikap dalam mental yang tercermin dalam tingkah laku atau perbuatan individu, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap suatu ketentuan atau

peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui (Hakim dan Alhakim 2020: 25).

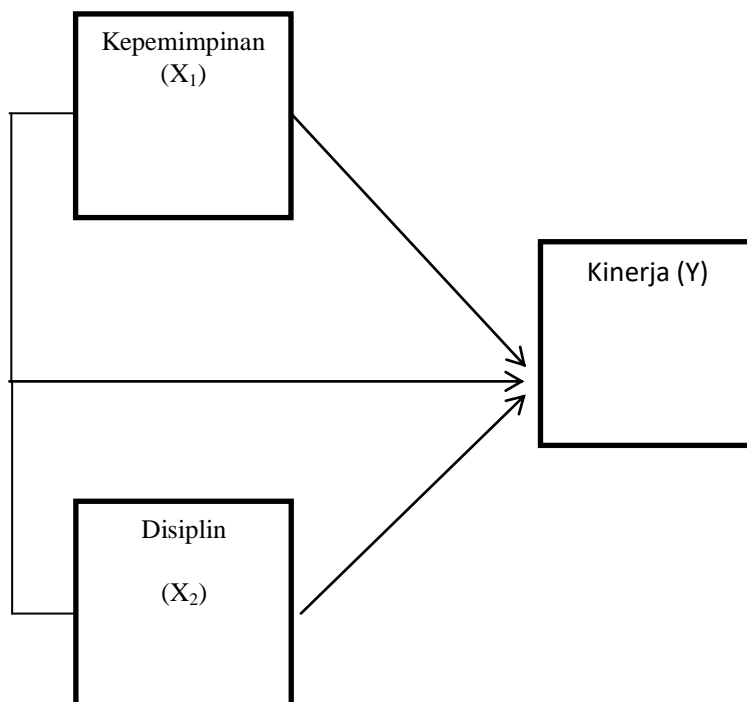
2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan atandar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai (Farisi dkk., 2020:18).

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga berperan sangat penting dalam menentukan hasil suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) Disiplin Kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakkannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menentukan apakah target organisasi dapat tercapai atau tidak, itulah sebabnya kinerja

pegawai harus selalu di tingkatkan melalui peningkatan kepemimpinan dan disiplin kerja dalam diri karyawan didalam instansi maupun perusahaan. (Mukhairi, 2022). Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini, maka dapat dijelaskan hipotesis penelitian ini yaitu :

H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.

- H0 : Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Kabupaten Asahan.
- H0 : Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Kabupaten Asahan.
- H3 : Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.
- H0 : Kepemimpinan dan Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tanjung Balai Pemerintah Kabupaten Asahan.