

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus mempengaruhi dan membina bawahannya dengan baik karena kepemimpinan merupakan suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang-orang tertentu, biasanya melalui human relations dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kepemimpinan itu merupakan sub sistem terpenting dalam pengembangan suatu organisasi, karena dengan tidak adanya sistem kepemimpinan yang baik, tentunya akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, dan pemimpin tersebut juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang ia terapkan. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian, bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri, kepercayaan pada orang lain, dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain untuk membangun organisasi walaupun kepemimpinan sering disamakan dengan manajemen, kedua konsep tersebut berbeda, tetapi kepemimpinan merupakan inti dari manajemen (Mindari, 2020)

Gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan sebuah organisasi atau perusahaan, lalu telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi terhadap keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu indikasi gaya kepemimpinan yang baik adalah segala sesuatu itu dicontohkan langsung oleh pemimpinnya, yang dalam hal ini adalah masalah kedisiplinan. Hal tersebut dapat dilihat sebagian besar yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan prasurvey yang diajukan di bawah:

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pada Bagian
Protokol dan Komunikasi Pimpinan

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor		12		18	
2	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab karyawan secara jelas dan terperinci		7		23	
3	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja		14		16	
4	Pimpinan selalu melakukan komunikasi dua arah dan secara langsung		9		21	
Total			42		78	

Sumber: Data yang telah diolah oleh penulis, 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa 23 responden Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan menyatakan bahwa pimpinan belum dapat menyampaikan tugas dan tanggungjawab secara jelas dan terperinci. Pimpinan perlu menyampaikan tugas dengan jelas dan terperinci pada pegawai. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh untuk orang lain melakukan sesuatu agar tercapai hasil kinerja yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan salah satu yang harus ada dalam setiap pegawai di organisasi atau perusahaan. Karna dengan adanya disiplin kerja

setiap pegawai akan memudahkan tercapainya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplinnya seorang pegawai dapat terlihat dari caranya mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas pokok secara baik dan bertanggung jawab. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan (Mindari, 2020)

Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin karyawan pada suatu perusahaan tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2010 tentang keprotokolan mendefinisikan protokol adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi yang meliputi Tata Tempat, Tata Upacara, dan Tata Penghormatan sebagai bentuk penghormatan kepada seseorang sesuai dengan jabatan dan/atau kedudukannya dalam negara, pemerintahan atau masyarakat. Pengaturan keprotokolan dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2010 bab II pasal 3 bertujuan untuk:

1. Memberikan penghormatan kepada Pejabat Negara, Pejabat Pemerintahan, perwakilan negara asing dan/atau organisasi internasional, serta Tokoh Masyarakat Tertentu, dan/atau Tamu Negara sesuai dengan kedudukan dalam negara, pemerintahan, dan masyarakat.
2. Memberikan pedoman penyelenggaraan suatu acara agar berjalan tertib, rapi, lancar, dan teratur sesuai dengan ketentuan dan kebiasaan yang berlaku, baik secara nasional maupun internasional.
3. Menciptakan hubungan baik dalam tata pergaulan antarbangsa.

Berdasarkan uraian diatas ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu; Kepemimpinan, penghargaan, keadilan, budaya organisasi serta motivasi. Dari faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi disiplin kerja adalah gaya kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan.

Protokol dan Komunikasi Pimpinan (Prokompim) Pemerintahan Kota Bogor Meraih Penghargaan dari Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil dalam Jabar Juara Award 2020. Pengumuman tersebut disampaikan oleh Ridwan Kamil yang disaksikan oleh Walikota Bogor Bima Arya dan Kepala Bagian Prokompim Rudyana melalui layar kaca dari Balaikota Bogor. Ajang ini merupakan apresiasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat di bidang kehumasan yang telah memberikan kinerja terbaiknya sebagai pelayan informasi bagi masyarakat.

Kinerja organisasi atau perusahaan yang berprestasi berarti kinerja suatu organisasi atau perusahaan itu meningkat, kinerja dalam suatu instansi

ditentukan oleh pegawai instansi itu sendiri. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting dinilai dalam suatu organisasi maupun instansi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam instansi tersebut (Harmen & Siregar, 2020)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Ratnasari & Resmana, 2019).

Penelitian terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. (Purba, 2020) yang meneliti Pengaruh Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut sama dengan penelitian (Yustin, Silvy & Joubert, 2018) di Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado. Yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga variable gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan disiplin kerjanya seorang pegawai maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya seorang pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, 2021) menyebut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Senada, (Mindari, 2020) di kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, menyebut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 95%. (Harmen & Siregar, 2020) juga menyebut variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara (Hamarto, 2022) menyebutkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama diperoleh (Azahraty, 2018) yang menyebut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Ratnasari & Resmana, 2019) memperoleh hasil yang sama yakni menyebut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian yang menyebut gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (Samhana et al., 2020) di Sekolah SMKN 3 Kota Bogor menunjukkan hasil

berbeda variable gaya kepemimpinan berpengaruh sedang dan positif, sedangkan disiplin kerja berpengaruh rendah dan positif. Meski hasil penelitian berbeda. (Samhana et al., 2020) menyimpulkan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menyarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dilingkungan sekolah SMKN 3 Kota Bogor. Hasil yang sama juga diperoleh (Parela, 2020) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh sedang terhadap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat dan variabel disiplin kerja berpengaruh rendah terhadap kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Adapun data yang di peroleh oleh penulis mengenai penilaian kinerja karyawan pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sebagai berikut:

Penelitian-penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ternyata memberikan hasil yang berbeda-beda. Maka dari itu, yang menjadi fokus pada penelitian ini adalah **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor**. Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, berikut beberapa masalah yang dapat teridentifikasi :

1. Kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu atau terbengkalai.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan dan agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang diteliti, maka penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Bogor”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan. Secara operasional tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah Kota Bogor

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak terkait diantaranya :

1. Bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai daerah secara lebih mendalam.
2. Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam pengetahuan tentang ilmu sumber daya manusia sekretariat pemerintah daerah yang dapat dimanfaatkan mahasiswa sebagai data dan informasi untuk kegiatan belajar sekaligus menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga dalam memberi pendidikan kepada mahasiswanya.
3. Bagi sekretariat pemerintah daerah, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk memotivasi pegawai dalam memimpin dan disiplin dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai dilingkup sekretariat daerah.
4. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan lebih baik lagi.

G. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terdiri dari beberapa bab, hal ini dimaksud untuk memberikan kemudahan bagi penulis dalam membuat serta memudahkan pembaca untuk mempelajarinya :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai pendahuluan. Di dalam bab ini dipaparkan mengenai latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang menguraikan Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hubungan antar variable, penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai lokasi dan waktu penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta teknis analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang data atau fakta lapangan untuk selanjutnya dianalisis dengan teknik-teknik statistis sekaligus untuk menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab

sebelumnya serta saran-saran untuk menunjang penelitian berikutnya.