BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan organisasi publik yang semakin penting perannya dalam pelayanan masyarakat. Sering dengan pelayanan masyarakat terhadap kebijakan pemerintah daerah tugas aparatur pemerintah daerah akan semakin berat karena daerah diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat daerahnya masing-masing. Sehingga instansi pemerintah daerah perlu menciptakan sumber daya manusia yang unggul, karena sumber daya manusia merupakan bekal bagi suatu instansi pemerintah untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu untuk mencapai suatu tujuan peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam jalannya roda pemerintahan daerah, karena sumber daya manusia perlu adanya pembinaan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

Dalam menjalankan tugas yang baik maka dengan adanya sumber daya manusia dapat memberikan hasil yang berkualitas serta harapan bagi instansi pemerintah daerah dapat tercapainya kinerja yang optimal sesuai yang di inginkan oleh instansi pemerintah. Salah satu instansi pemerintah daerah di kabupaten lamongan yang mana didalamnya terdapat pemerintah kecamatan-kecamatan. Salah satunya adalah Kantor kecamatan maduran merupakan kantor pemerintahan daerah diwilayah kecamatan maduran yang bertugas sebagai pelayanan terhadap masyarakat. Untuk itu para pegawai dituntut mempunyai motivasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan juga dapat dipengaruhi oleh faktor

internal, seperti adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi pegawai kecamatan maduran yang sebagian besar berstatus pegawai negeri sipil sehingga kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat tidak dapat selesai tepat waktu.

Maka peneliti ini memilih judul tersebut dengan menemukan fenomena permasalahan yang ada dikantor kecamatan maduran. Kepemimpinan saat ini masih adanya kesulitan pegawai dalam menerima perubahan, bahkan tidak dapat menerima saran atau kritikan yang baik dan masih menunjukan kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab. Sehinga dikantor kecamatan maduran ini masih menjumpai adanya pegawai yang sering datang terlambat dan masih banyak pegawai yang sering absen atau tidak mengikuti apel pagi dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas atau tanggung jawab pada jam kerja, hal ini masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap para pegawai dalam menjalani aktivitas di kantor kecamatan maduran. Sehingga permasalahan dikantor kecamatan maduran ini sangat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahnya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dan mengarahkan agar para pegawainya semangat dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebagai kewajibanya untuk melayani masyarakat (Abdul masjid (2017)

Sebagaimana Denok sunarsi, (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalihkan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadaranya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan maka harus adanya koordinasi antara atasan dan bawahan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Dengan adanya kinerja yang berkualitas maka tipe gaya kepimpinan pada pemimpin akan membuat pegawai merasa dituntut untuk lebih baik lagi dan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya masing- masing. Sehingga pimpinan perlu melakukan semangat kerja untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Faktor kedua adalah semangat kerja

Semangat kerja merupakan tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan lebih optimal, sehingga mencerminkan keadaan dimana kantor kecamatan maduran ini dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Purwanto dalam shannon Ceclia (2017) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaanya, dimana kepuasaan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya dengan adanya semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Sehingga adanya motivasi dari pimpinan dan kesadaran pribadi akan muncul semangat kerja yang baik dan tanggung jawab serta disiplin yang tinggi untuk melayani masyarakat dengan baik. Selain Gaya kepemimpinan dan semangat kerja faktor yang ketiga mempengaruhi kinerjanya yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai yang menaati semua peraturan yang berlaku dan diperlukuan peraturan-peraturan sebagai pedoman bagi pegawai dengan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggarnya. Ika Ruhana dkk (2015) mengatakan bahwa kedisiplinan kerja sangat perlu agar para pegawai dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya peraturan kedisiplinan maka lingkungan pun akan menjadi teratur dan nyaman bagi pegawai lainnya. selain itu Suci Febrian (2019) mengatakan bahwa Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bertujuan mendorong seorang pegawai agar semangat bekerja untuk mencapai cita-cita instansi pegawai dan masyarakat. Dengan kata lain untuk mencapai cita-cita instansi pegawai dan masyarakat maka suatu kedisiplinan ini harus ditingkatkan lebih baik lagi untuk mencapai suatu kinerja yang baik. Tanpa disiplin pegawai maka akan menghambat kinerja dan hasil yang optimal, sehingga akan berdampak pada suatu instansi setiap waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Bahwa terciptanya disiplin kerja yang dilaksanakan oleh para pegawai dan hasil dalam pelayanan masyarakat bisa optimal sebaiknya harus ada pengawasan dari pimpinan instansi terhadap para pegawainya yang masih terbilang kurang diperhatikan, yang mana hal ini membuat para pegawainya merasa bebas dalam melakukan tindakan dan tidak memperhatikan peraturan yang berlaku. Selain itu Tri Afriska (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau intansi

pemerintah tersebut, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkatkan tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Maka objek penelitian ini adalah Kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan maduran yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksanaan kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan maduran mempunyai cukup strategis dan pembangunan kemasyarakatan. Hal ini diatur dalam peraturan perundang – undangan (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008. Kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Camat berperan sebagai wilayah, karena melaksanakan tugas umum dipemerintah diwilayah khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan , penegakan peraturan perundang-perundangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah didesa atau kelurahan. Sehingga Kecamatan maduran ini terdiri 16 desa yang meliputi Desa Jangkusumo, Desa Parengan, Desa Pangkatrejo,Desa Pringgoboyo,Desa Gedangan,Desa Blumbang,Desa Turi,Desa Gumantuk,Desa Pangen,Desa Klangensrampat,Desa Siwuran,Desa Brumbun,Desa Taji,Desa Ngayung,Desa Duriwetan dan Desa Kanugrahan

Maka gaya kepemimpinan, semangat dan kedisiplinan pada kantor kecamatan maduran menjadi menarik untuk diteliti, karena kepemimpinan yang baik yang di terapkan

pada pegawai dapat menumbuhkan komunikasi yang baik, kepercayaan dari bawahan, serta rasa tanggung jawab dan memberikan dorongan semangat untuk pegawai, sementara kedisiplinan seorang pegawai sangat penting mengingat kedisplinan dapat meningkatkan kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian tertarik untuk melakuan kajian penelitian tersebut dengan judul " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan"**.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan ,semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan maduran kabupaten lamongan

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan,semangat kerja dan disiplin kerja dan juga menguatkan teori tentang sumber daya manusia
2. Menjadi bahan refrensi atau pembaca khusunya bagi pihak yang mengadakan penelitian sejenis dan juga mudah dipelajari selama perkulihan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Ilmu pengetahuan

   Penelitian diharapkan sebagai bahan masukan atau memberikan sumbangan terhadap ilmu

pengetahuan khusunya manajemen sumber .daya manusia

2. Bagi Kantor Kecamatan
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi tentang gaya kepemimpinan,semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya
   Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan tambahan wacana ilmiah bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya sebagai bentuk acuan .
4. Bagi peneliti
   Peneliti berharap dapat memberikan kontribusi terhadap kalangan akademis yang akan melakkukan penelitian ini, serta menambah pengalaman, wawasan dan mengaplikasikan pengetahuan teori yang diperoleh selama studi di Jurusan Manajemen (Sumber Daya Manusia).