

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia tidak lagi dianggap sebagai faktor produksi tetapi lebih dianggap sebagai aset organisasi yang penting. Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Setiap organisasi tentunya memerlukan kerjasama antar manusia, dan menyadari bahwa masalah organisasi yang utama adalah masalah kepemimpinan, maka penulis berinisiatif diadakanlah suatu Analisa tentang unsur-unsur dan fungsi yang dapat menjelaskan kepada kita, agar pemimpin dapat bekerja secara efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang beragam.

Kepemimpinan merupakan masalah manusia, karena yang memimpin dan yang dipimpin adalah manusia yang memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut tidak dapat dilampaui manusia, yang mengharuskan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kepemimpinan yang dipimpin. Prosesnya dapat dimanfaatkan dalam kegiatan kaderisasi, yang dapat menjadi sarana untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas kepemimpinan karena kepemimpinan tidak dapat dilaksanakan sekedar sebagai kegiatan rutin.

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang bervariasi, karena dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin dalam mewujudkan hubungan manusiawi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam proses seperti itu kepemimpinan akan berlangsung efektif, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan diwujudkan sesuai dengan tipe kepemimpinan yang mampu memberikan peluang bagi orang yang dipimpin, untuk ikut berperan serta dalam menetapkan dan melaksanakan keputusan-keputusan. Dengan demikian berarti setiap kreativitas dan inisiatif dalam kepemimpinan yang efektif harus disalurkan dan dimanfaatkan.

Kepemimpinan yang efektif seperti tersebut diatas, hanya terwujud jika mampu menghormati hak-hak asasi manusia, meskipun akan selalu menghadapi kepemimpinan pada berbagai konflik. Untuk itu kepemimpinan yang efektif harus mampu menyelesaikan setiap konflik, sebagai bagian dari prosesnya yang dinamis.

Dalam Kamus Bahasa Indonesia “kinerja adalah (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Faktor negatif yang dapat mempengaruhi turunnya kinerja pegawai, antara lain menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, pengaruh dari lingkungan yang kurang maksimal, sehingga perlu Gaya Kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, Sri, 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika, Vol 15 No.2 Hal: 116-138).

Gaya Kepemimpinan cocok apabila tujuan institusi/organisasi telah dikomunikasikan seluruh pegawai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno,

Bambang dan Waridin, 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol 1 No.1. pp 63-74).

Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya kepala Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bekasi belum maksimal dalam mengelola pegawai, belum mampu mengarahkan bahkan mengontrol pegawai dan kurang memotivasi bawahannya, sehingga pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Bekasi belum mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi berlokasi di Jl. A. Yani No.1 sebagai Kelembagaan di daerah yang menangani urusan lingkungan hidup sesuai Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2021 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 07 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bekasi, sesuai dengan Keputusan Wali Kota Bekasi Nomor : 060/Kep.702/XII/2021 tentang Uraian Tugas Kelompok Subtansi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi yang mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Kota Bekasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang sekretariat, bidang pengendalian pencemaran, kerusakan lingkungan hidup dan penegakan hukum, bidang tata lingkungan dan peningkatan kapasitas lingkungan hidup, bidang penanganan sampah dan kemitraan, dan bidang pengurangan sampah dan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun.

Setiap bidang di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi memiliki berbagai kendala diantaranya terbatasnya jumlah staf yang berkopetensi di setiap bidang, sehingga dalam hal melaksanakan fungsi pokoknya dalam urusan lingkungan hidup mengalami keterlambatan.

Para pegawai yang mengerjakan tidak sesuai dengan waktu maksimal atau yang senang mengulur-ulur waktu adalah pegawai yang rendah motivasi kerja, rendah disiplin kerja bahkan rendah kualitasnya. Disinilah dibutuhkan keahlian seorang pemimpin. Keahlian memimpin seseorang disebut dengan gaya kepemimpinan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul :
 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas maka dirumuskan permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ?
2. Bagaimana Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui Kepemimpinan Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
2. Mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Signifikansi Akademik

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan $t_{hitung} = (8,369) > t_{tabel} (2,011)$. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya, Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una untuk variabel Gaya Kepemimpinan, dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,519, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian, nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una.

Ardiansyah Halim (2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar dari Uji F dilakukan untuk menguji apakah Pengaruh gaya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) bahwa Nilai $F_{hitung} = 26,826$ dan $F_{tabel} = 2,78$, dalam hal ini jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kepemimpinan suportif, direktif, partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4 di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 104,195 dengan nilai F tabel $df_2 = k-1 (3 - 1 = 2)$, $df_1 = h-k (39-3 = 36)$

adalah 3.26 sehingga nilai $F_{hitung} 12,041 > F_{tabel} 3.26$, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,951 > 1,688$), sedangkan nilai signifikan 0,000,. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat dipengaruhi oleh faktor internal gaya kepemimpinan dan external gaya kepemimpinan.

Efhendy, Hendra., Mantikei, Bambang., & Syamsudin, Achmad. (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. Berdasarkan bukti empiris pengujian statistik dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $P\text{-value } 0,029 < 0,05$. Dengan demikian, perubahan pada motivasi (X_1) dapat secara signifikan menjelaskan perubahan dari kinerja (Y). Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $P\text{-value}$ adalah $0,001 < 0,05$. Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari disiplin (X_2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja (Y). Selanjutnya gaya kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $P\text{-value } 0,108 > 0,05$. Dengan kata lain, berbagai variasi gaya kepemimpinan (X_3) tidak mampu menjelaskan perubahan dari kinerja (Y) secara signifikan. Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, penelitian ini menyarankan agar Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya memperbaiki gaya kepemimpinan dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk menyampaikan ide yang sifatnya membangun.

H, Widwi., Iqbal, Muhammad., & Nurpadi, Dady. (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung. Bahwa hasil olahan data yang dilakukan pada penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam Persamaan Regresi sederhana, $Y = a + bx$ ($Y = 8,208 + 814X$). Dan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi

maka diperoleh korelasi (r) sebesar 0,992, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota Bima sangat sangat kuat sebesar 0,992 diperoleh hasil penelitian bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada lingkup kantor kecamatan mpunda kota bima.

Kusumayanti, Kepi., Ratnasari, Sri Langgeng., & Hakim, Lukmanul. (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 168.104 lebih besar dari F_{tabel} 2.61 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Motivasi kerja, variabel Disiplin kerja, Variabel Lingkungan kerja, dan variabel Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan daerah Pemerintah Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh karena adanya kesinambungan dari pimpinan dalam merespon keinginan Pegawainya,

Muhtar. (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Bappepan) Kabupaten Mamuju. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju yang dibuktikan dengan besaran nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,497 > 1,993$ yang diperoleh variabel gaya kepemimpinan dengan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0.05$ dan nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,076. Hal tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (BAPPEPAN) Kabupaten Mamuju.

Rahman, Aan., Esterina, Siti Marfina. (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka H_a diterima. Ternyata r hitung (0.621) lebih besar dari r

tabel (0.297). Dengan demikian koefisien korelasi 0.621 itu signifikan. Berdasarkan tabel koefisien di atas dapat diketahui bahwa signifikan senilai $0.000 < 0.05$ maka keputusan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Mangundap, Britny., Langkai, Jeane E., & Mamonto, Fitri H. (2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara maka peneliti menggunakan sampel penelitian sebanyak 164 orang responden dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dari hasil perhitungan maka didapatkan persamaan regresi linear yaitu ; $\hat{Y} = 10,8735 + 0,7254 X$, nilai $a = 10,8735$ dan nilai $b = 0,7254$ dengan nilai koefisien regresi (b) adalah 0,7254, yang bertanda positif, yang memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dan setiap perubahan sebesar satu satuan yang terjadi pada variabel gaya kepemimpinan maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar satu satuan dan menjadi 0,7254 satuan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas t hitung sebesar 9,913 dengan nilai t tabel 1,972 maka dengan demikian hasil dari uji t (parsial) $9,913 > 1,972$ dan $< sig\ 0,05$. Dengan demikian secara parsial didapatkan hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

1.4.2 Manfaat dari penelitian ini antara lain, yaitu :

1. Aspek Akademis

Yakni dapat dimanfaatkannya teori dan konsep tentang administrasi, manajemen, organisasi, kinerja dan kepemimpinan dalam menganalisis skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup.

2. Aspek Praktis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk diterapkan dalam dunia kerja secara langsung dan berkesinambungan.

3. Aspek Kebijakan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi Instansi terkait dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

1.4.3 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain

1. Secara Akademis, Penelitian ini akan bermanfaat bagi pengaruh gaya kepemimpinan maupun bagi penulisan dalam menerapkan disiplin dan motivasi dalam ilmu pemerintahan.
2. Secara Praktis, hasil peneliti ini diharapkan berguna sebagai sumbang informasi bagi aparatur Pemerintah Dinas Lingkungan Hidup dalam evaluasi dan pembenahan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.
3. Bagi Dinas, penelitian ini juga berguna untuk melihat Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup.

1.5 Sistematika Penelitian

Bab I Pendahuluan

Bab Ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, signifikansi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka

Bab ini menjelaskan mengenai teori – teori yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran serta definisi operasional.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, data yang dibutuhkan, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

Bab IV Pembahasan Hasil penelitian

Bab ini diawali dengan menyajikan gambaran umum Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi, keadaan geografis, Profil Dinas Lingkungan Hidup, adanya Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup, tugas Pokok dan fungsi pada kantor Dinas Lingkungan Hidup, kemudian menyajikan pembahasan yang dibahas dalam penelitian dan menyajikan hasil dari penelitian.

Bab V Kesimpulan

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari pembahasan dalam penelitian, analisis hasil kuisioner dengan pegawai di kantor Dinas Lingkungan Hidup, kemudian memberikan rekomendasi berupa saran kepada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.

