

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berkembangnya zaman yang semakin pesat berpengaruh besar terhadap perubahan dalam banyak hal dan salah satunya organisasi. Perubahan dalam organisasi dilakukan untuk tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal terpenting bagi semua organisasi dalam menunjang kegiatan yang ada didalam organisasi tersebut, selain dukungan sumber dana, sarana dan prasarana. Organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawainya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang berprestasi. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pasti memiliki tujuan yang sama yaitu mengharapkan hasil tugas atau pekerjaan yang baik. Dalam suatu organisasi pegawai merupakan ujung tombak terdepan dalam memberikan pelayanan dan pelaksanaan program-program yang telah dibuat. Oleh karena itu kajian terhadap aspek-aspek yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Faktor-faktor tersebut antara lain faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja.

Dalam meningkatkan Kinerja Pegawainya, Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi sangatlah berpengaruh sebagai proses-proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dilakukan, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Gaya kepemimpinan dilakukan untuk membuat bawahan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya. Menurut Rivai (2015) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Tidak hanya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan atau pimpinan yang berpengaruh pada Kinerja Pegawai, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. Tanpa adanya pengawasan yang dilakukan sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian dalam Ria Nurmalia (2012) menyatakan pengawasan adalah seluruh upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa sebagian kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan adalah disiplin kerja. Dalam disiplin kerja diperlukan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan sebagai pedoman bagi pegawai untuk mengatur dan membatasi setiap

kegiatan dan perilaku karyawan dengan memberikan sanksi kepada para pelanggarnya. Menurut Sutrisno (2014,p,87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dinas Pariwisata merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pariwisata. Dinas Pariwisata Provinsi Lampung sebagai instansi teknis bidang Pariwisata harus memiliki indikator pembangunan yang diperlukan selain untuk perencanaan, pemantauan dan evaluasi sasaran pembangunan, juga untuk kebutuhan pelayanan pemerintahan dan kemasyarakatan. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor : 050/2020/SJ yang menyebutkan bahwa : *“RPJM Daerah hanya disusun oleh Daerah-daerah yang telah memiliki Kepala Daerah hasil pemilihan langsung”*, dan perlu didukung dengan penyediaan database pada level instansi teknis untuk keperluan pembangunan. Oleh karena itu, indikator pembangunan yang diperlukan mulai dari tingkat nasional sampai dengan tingkat administratif yang paling rendah. Aparatur Dinas Pariwisata yang memiliki kapasitas intelektual, manajerial dan profesional akan sangat membantu terwujudnya pelayanan prima. Aparatur yang ahli dan mampu di bidangnya serta berwawasan ensiklopedis akan mempercepat perubahan ke arah lebih baik yang kita inginkan. Ketepatan penempatan, pelatihan, mutasi dan rotasi pegawai yang lebih mengarah kepada kompetensi, juga akan mendorong akselerasi organisasi ke arah yang lebih maju. Tidak hanya itu, pegawai dalam suatu instansi atau organisasi sangat berperan penting untuk instansi yang dijalankan. Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung memiliki 53 karyawan pada masing-masing posisi.

**Tabel 1.1****Data Jumlah Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung Tahun 2017**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
1	Ka. Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Subbag. Umum dan Kepegawaian	6
4	Subbag. Keuangan	4
5	Subbag. Perencanaan	4
6	Seksi Strategi Pemasaran Pariwisata	3
7	Seksi Pengembangan Komunikasi Pemasaran Pariwisata	3
8	Seksi Pengembangan Sekmen Pasar Pariwisata	4
9	Seksi Obyek dan Daya Tarik	4
10	Seksi Pengembangan Infrastruktur dan Ekosistem Pariwisata	3
11	Seksi Tata Kelola dan Destinasi Pemberdayaan Masyarakat	4
12	Seksi Ekonomi Kreatif Berbasis Media Design IPTEK	3
13	Seksi Kerjasama dan Fasilitas	3
14	Seksi Ekonomi Kreatif Berbasis Seni Budaya	3
15	Seksi Pengembangan SDM dan Pariwisata	3

16	Seksi Hubungan Kelembagaan dan Kepariwisata	2
17	Seksi Industri Pariwisata	2
<b>Total Pegawai</b>		<b>53 orang</b>

*Sumber : Dinas Pariwisata Bandar Lampung Tahun 2017*

Dari table 1.1 kita dapat melihat jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung pada tahun 2017 yang berjumlah 53 pegawai dengan posisinya masing-masing.

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh Kepala Dinas Pariwisata Bandar Lampung untuk mengkoordinir bawahannya dengan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan otoriter pada pegawai-pegawainya dengan cara melakukan tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* dengan menggunakan unsur paksa dan puntif untuk memimpin kerja bawahannya secara langsung terbukti dengan pimpinan pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung yang tidak pernah mau menerima saran dari pegawainya, memberikan SP secara tiba – tiba, tidak adanya *schedule* yang tetap, serta tidak memberikan toleransi terhadap apapun kesalahan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung. Gaya Kepemimpinan diharapkan dapat berpengaruh terhadap kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung. Dengan adanya tipe gaya kepemimpinan yang diterapkan pada pemimpin perusahaan organisasi tersebut akan membuat pegawai merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidangnya masing-masing.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengawasan yang ada di Dinas Pariwisata Bandar Lampung dengan cara absen sidik jari dan memasang CCTV disetiap ruangan agar dapat mengawasi kinerja pegawai secara langsung.

Pengamatan yang dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung terhadap kondisi kerja pegawai ada beberapa indikasi yang mencerminkan semangat kerja pegawai dari sebagian bidang masih rendah. Dari pemantauan beberapa pegawai terlambat masuk kerja, alfa dan izin. Hal ini mengidentifikasi kurang disiplinnya beberapa pegawai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai lainnya. Pengawasan lebih diutamakan untuk dapat mengukur kedisiplinan atas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung. Dengan adanya pengawasan pegawai akan merasa dituntut untuk lebih baik lagi akan tanggung jawab yang diberikan sesuai bidang masing-masing. Berikut hasil dari absensi pegawai di Dinas Pariwisata Bandar Lampung yang diambil awal tahun 2016 :

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kehadiran Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang Hadir selama 1 Tahun</b>
Januari	27	53	32
Februari	24	53	21
Maret	26	53	42
April	26	53	31
Mei	26	53	29
Juni	26	53	22
Juli	27	53	37
Agustus	26	53	19
September	26	53	35
Oktober	27	53	41
November	26	53	36
Desember	27	53	27

*Sumber : Dinas Pariwisata Bandar Lampung 2017*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa daftar kehadiran pegawai selama tahun 2016, mengindikasikan tingkat kehadiran pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung dapat dikategorikan masih rendah. Tingkat presensi pegawai yang rendah berdampak pada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. Tingkat presensi yang rendah menunjukkan keadaan dimana semangat kerja pegawai masih rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada pegawai bukan merupakan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan disiplin kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh instansi terhadap pelaksanaan kedisiplinan para pegawainya. Kedisiplinan diterapkan instansi dinas Pariwisata Bandar Lampung, ada beberapa penilaian yaitu dari segi absen, seragam serta atribut yang dipasang atau dipakai .

Absen dalam suatu instansi sangatlah penting untuk untuk mengetahui kedisiplinan pegawai dan menilai pegawai supaya tidak dapat merugikan instansi. Tidak hanya absensi yang menjadi prioritas kedisiplinan pegawai, dalam berseragam dan atribut yang digunakan juga harus mengikuti aturan pemerintah. Hal ini juga merupakan disiplin salah satu pegawai, penggunaan seragam ini dinilai sebagai ketrampilan serta kedisiplinan pegawai. Dengan adanya peraturan dan kedisiplinan tersebut maka lingkungan pun akan menjadi teratur dan nyaman bagi pegawai lainnya .

Dalam hubungannya antara pengawasan dan disiplin terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi kinerja pegawai, Berikut tabel 1.3 yang menggambarkan penilaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Bandar Lampung Tahun 2014 – 2016**

A. Prilaku Kerja	Bobot	Tahun					
		2014		2015		2016	
		Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Nilai Capai	Skor (%)
Disiplin	10%	90	9	75	7,5	60	6
Tanggungjawab	10%	80	8	80	8	70	7
Kerjasama	5%	90	4,5	80	4	80	4
Kepemimpinan	5%	80	4	75	3,75	75	3,75
Prakarsa	5%	90	4,5	80	4	70	3,5
Kejujuran	5%	90	4,5	80	4	70	3,5
<b>B. Hasil Kerja</b>							
Kualitas Kerja	20%	80	16	75	15	60	12
Kuantitas Kerja	20%	80	16	80	16	70	14
Ketrampilan Kerja	20%	80	16	75	15	70	14
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>		<b>82,5</b>		<b>77,25</b>		<b>67,75</b>

*Sumber : PT. Dinas Pariwisata Bandar Lampung 2017*

Data Tabel 1.3 menunjukkan persentase absensi pegawai selama satu tahun

Keterangan :

91 – 100 = SB (Sangat Baik)      71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)              61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Data Tabel 1.3 menunjukkan terjadinya penurunan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, dimana hasil kinerja pada tahun 2014 masuk pada katagori baik, kemudian pada tahun 2015 mengalami penurunan masuk dalam katagori cukup baik dan untuk tahun 2016 kembali mengalami penurunan menjadi katagori



kurang baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan kinerja pegawai yang baik. Masih ada aspek kinerja pegawai yang masih rendah tentunya menjadi bahan untuk melakukan evaluasi.

Maka upaya peningkatan kinerja pegawai akan membuat tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan demikian peningkatan pengawasan dan disiplin sangat diperlukan.

Berdasarkan pertimbangan dan beberapa kondisi diatas menunjukkan pentingnya pengawasan pegawai dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Perumusan masalah**

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung?
4. Bagaimana pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan disiplin kerja pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Dinas Pariwisata JL. Jendral Sudirman No.29 Rawa Laut, Enggal, Bandar Lampung.

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan Dari bulan yaitu bulan Maret sampai bulan Juli 2017.

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu**

Ruang lingkup ilmu: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai komunikasi dan disiplin kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja pegawai.

### **1.5.3 Bagi Institusi**

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Informatics & Business Institute Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

### **1.6.1 Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika

penulisan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung”

### **1.6.2 Bab II : Landasan Teori**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, kerangka pikir dan hipotesis.

### **1.6.3 Bab III: Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

### **1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung.

### **1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**