

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dibentuk dengan Peraturan Nomor 37 Tahun 2016 dan berfungsi sesuai dengan Peraturan Nomor 58 Tahun 2017. Biro hukum, yang dipimpin oleh seorang kepala biro yang melapor kepada sekretaris daerah, bertanggung jawab untuk mengembangkan peraturan daerah, memberikan bantuan hukum, dan melakukan studi hukum. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan organisasi, dan ini sangat penting dari perencanaan hingga evaluasi. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai di bidang pekerjaan mereka, yang dapat langsung tercermin dalam output yang dihasilkan, baik dalam jumlah maupun kualitas, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk posisi tersebut (Djoko Setyo Widodo dan Andri Yandi, 2022).

Daftar Target Realisasi Pekerjaan Di Lingkungan Biro Hukum Setdaprovsu 2023 - 2024

Sumber: Biro Hukum Setdaprovsu, 2024

No.	Aspek/Indikator Kinerja Pembangunan Daerah (IKU PD/IKK)	Satuan	2023	TARGET RPD 2023-2024		CAPAIAN REALISASI (%)
				2024		
			BASELINE	TAR GET	REALISASI s.d September 2024)	2024
NO	Sekretariat Daerah					
1.	Jumlah Rancangan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur Sumatera Utara yang Dieksaminasi	Prod uk Huk um	65	50	19	38,00
2.	Jumlah Rancangan Peraturan Daerah dan Rancangan Peraturan Kepala Daerah Kab/Kota yang dievaluasi dan difasilitasi.	Prod uk Huk um	850	550	356	64,73
3.	Jumlah Rancangan Keputusan Gubernur, Instruksi Gubernur, Kesepakatan Bersama, Perjanjian Kerjasama dan Naskah Hukum Lainnya yang dieksaminasi	Prod uk Huk um	1148	700	564	80,57
4.	Jumlah Produk hukum daerah Provinsi Sumatera Utara yang dipublikasikan dan diinformasikan kepada masyarakat melalui Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Biro Hukum Setdaprovsu.	Prod uk Huk um	65	40	19	47,50
5.	Jumlah Penanganan Perkara Hukum di Pengadilan	Perkara	44	35	27	77,14
6.	Jumlah Penanganan Perlindungan HAM	Kasus	25	15	13	86,67

Tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian realisasi Biro Hukum pada tahun 2024 kurang optimal dibandingkan dengan pencapaian realisasi pada tahun 2023. Tabel ini juga menunjukkan bahwa target kinerja tahun 2024 masih di bawah harapan, menunjukkan bahwa kontribusi terbesar adalah faktor sumber daya manusia, yaitu kinerja pegawai.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam bidang yang ditekuninya membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk menjalankan roda organisasi atau pemerintahan. Halim (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atasan dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, cara atasan memimpin dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai berprestasi di tempat kerja.

Tidak hanya motivasi kerja tetapi juga gaya kepemimpinan adalah komponen penting dalam organisasi. Motivasi kerja adalah keadaan pribadi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Ananta, 2020). Pemimpin tidak hanya perlu memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan, tetapi juga harus memahami bahwa disiplin kerja adalah kunci keberhasilan. (Cahyo Tri Anggoro, 2022) Disiplin kerja yang baik akan memastikan pelaksanaan tugas berjalan lancar dan memungkinkan hasil kerja yang optimal di perusahaan. Menurut latar belakang masalah, penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara"**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kinerja pegawai di Biro Hukum Kantor Gubernur Sumatera Utara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka?
2. Apakah kinerja pegawai di Biro Hukum Kantor Gubernur Sumatera Utara dipengaruhi oleh motivasi kerja mereka?
3. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Biro Hukum Kantor Gubernur Sumatera Utara?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Biro Hukum Kantor Gubernur Sumatera Utara?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012, dikutip oleh Sofiati, 2021) Kinerja mencerminkan sejauh mana organisasi mampu merealisasikan tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan, melalui pelaksanaan kebijakan dan rencana aksi yang disusun secara strategis. (Fauzi dan Hidayat, 2020; Sutrisno, 2018) Kinerja ialah hasil dari aktivitas kerja, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

1.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Mitchel mengemukakan sejumlah indikator kinerja (sebagaimana dikutip dalam karya Sedarmayanti (2001) oleh Bau, Bekun, & Patiung, 2023):

1. Kualitas Hasil Kerja (Quality of Work)
2. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas (Pomptnees)
3. Keaktifan dalam mengambil tindakan (Initiative)
4. Kemampuan atau kompetensi (Capability)
5. Keterampilan dalam komunikasi (Communication)

1.3.3 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Hasibuan, Tri Sulkanain dan Andi Ramadhan, 2021).

1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Umar (2012, dikutip dalam Januardi, 2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif membutuhkan fondasi manajemen yang kokoh, dan ini adalah lima tanda utama:

1. Strategi Komunikasi
2. Pemberian dorongan motivasi
3. Kapabilitas kepemimpinan
4. Kemampuan mengambil keputusan
5. Pengaruh positif

1.3.5 Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu bentuk perubahan energi dalam diri individu yang ditandai oleh munculnya dorongan emosional dan respon tertentu yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Lubis, 2020)

1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (dalam Cristian dan Kurniawan, 2021), ukuran motivasi dapat ditemukan berdasarkan teori Maslow:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

1.3.7 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah ketika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu. Ini dikenal sebagai sikap menghargai dan mematuhi peraturan yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021).

1.3.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sari (Surya & Askiah, 2020), ini adalah indikator disiplin kerja:

1. Kinerja yang efisien dan produktif
2. Ketaatan pada produser dan aturan
3. Penerapan tindakan perbaikan
4. Disiplin dalam kehadiran
5. Penyelesaian tugas secara tepat waktu

1.4 Kerangka Konseptual

1.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Studi yang dilakukan oleh Ardiansyah Halim (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Gaya kepemimpinan ini memiliki nilai pengaruh sebesar 36% dan signifikansi 0,001.

1.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

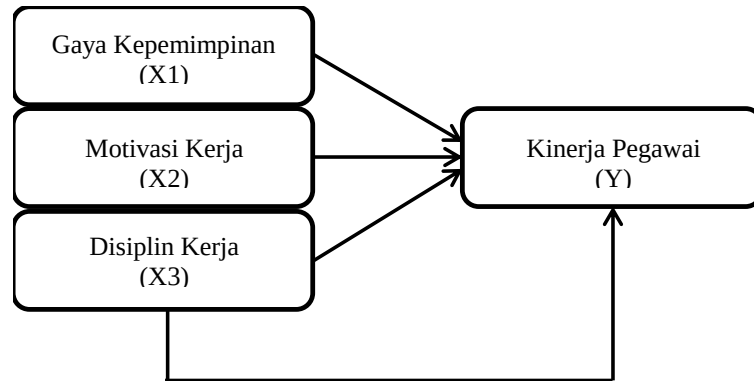
Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Siska Agustina Dewi dan M. Trihudiyatmanto (2020) , ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan, nilai probabilitas P sebesar 0,001 (kurang dari 0,05), yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

1.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Belti Juliyanti dan Onsardi (2020) menemukan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu, dengan nilai t hitung 3,071 (lebih besar dari 1,997) dan signifikansi 0,003 (kurang dari 0,05)

1.4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis menyimpulkan dalam bentuk kerangka konsep berikut ini:



Gambar 1.4.4 Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

1.5 Hipotesis Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Sumatera Utara.
4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Biro Hukum di Kantor Gubernur Sumatera Utara.