BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah sebagai fungsi layanan public sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang Aparatur Sipil Negara adalah undang-undang yang mengatur profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang-Undang ini disingkat dengan UU ASN. Setelah UU tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan DPR pada 19 Desember 2013, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono telah menandatangani UU tersebut pada tanggal 15 Januari 2014, dengan nomor 5. UU ini menggantikan Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 juncto Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Tenaga Kontrak). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Salah satu paradigma baru UU ASN (UU Nomor 5 Tahun 2014) adalah berkaitan dengan Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit, yang berdasarkan pada kualifkasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang poltik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umum, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan

Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).Adapun pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kulifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sementara promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. “Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, yang dilakukan oleh Pejabat pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah,” bunyi Pasal 72 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 itu.

Aparatur sipil Negara Dalam Pasal 1 butir 1 disebutkan bahwa aparatur sipil negara adalah “*profesi* bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah”. Sementara itu, pada butir 2 disebutkan bahwa pegawai ASN adalah "*PNS dan PPPK* yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Sebuah kata kunci dari subtansi UU ASN ini adalah “kinerja”. Inilah yang harus menjadi benang merah dari keseluruhan fungsi dalam manajemen SDM aparatur pasca diberlakukannya UU ASN. Dalam bagian awal UU ASN, namun semangat “kinerja” dapat ditangkap dari asas kebijakan dan manajemen ASN (Pasal 2), prinsip dasar ASN (Pasal 3), nilai dasar ASN (Pasal 4), dan perilaku pegawai ASN (Pasal 5 ayat 2). Oleh karena itu, manajemen ASN juga selayaknya dibangun atas dasar manajemen kinerja. Manajemen kinerja sendiri tidak semata-

mata penilaian kinerja. Manajemen kinerja meliputi keseluruhan siklus kinerja yang setidaknya terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi kinerja. Keempat fungsi manajemen kinerja ini harus pula didesain selaras antara level organisasi, unit organisasi, dan individu.

Setiap organisasi seharusnya tidak hanya diwajibkan menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan (Pasal 70 ayat 4), tetapi itu harus menjadi bagian dari rencana jangka menengah pengembangan SDM aparatur. Artinya, PNS yang akan direkrut selama periode tersebut adalah yang diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi. Demikian pula dengan pengembangan kompetensi PNS, dilakukan untuk mendukung pencapaian dan perbaikan berkelanjutan dari kinerja organisasi.

Karena itu dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan

pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan masyarakat.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti dua kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Bersamaan dengan perkembangan zaman, profesi pegawai yang tempo dulu dihormati dan menempati posisi terpandang di mata masyarakat lambat laun mengalami pergeseran. Pergeseran posisi pegawai disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain moralitas pegawai yang tidak terjaga, kurangnya kemampuan profesi yang dimiliki pegawai dan tingkat ekonomi pegawai yang masih rendah. Tingkat kesejahteraan pegawai kurang terjamin memaksa pegawai untuk mencari kerja sambilan, sehingga melemahkan konsentrasinya pada peningkatan kualitas dan kapasitas dirinya. Tanpa disadari profesi pegawai masih menjadi sesuatu yang dimarjinalisasikan.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahaan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu organisasi telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang di perlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin di capai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk

mengantisipasi peluang dan tantangan, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya suatu organisasi yang berkesinambungan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS. Jadi, pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Indikator Kinerja Individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap PNS.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil mengatakan bahwa kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Perencanaan kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP

(Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan perilaku kerja. Berikut dapat dilihat rata-rata SKP pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Barat Tahun 2020.

Tabel 1.1
Capaian Kerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Nilai SKP	Perkembangan (%)
2018	21	86,32	-
2019	21	83,62	(- 3,82)
2020	21	90,54	9,05

Sumber: Kantor Camat Air Hangat Barat Tahun (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami fluktuasi angka penilaian pegawai. Pada tahun 2019 terjadi penurunan sebesar 3,82%, dan pada tahun 2020 meningkat lagi sebesar 9,05%. Artinya dapat dilihat bahwa nilai sikap dan kinerja pegawai terlihat kurang konsisten pada Pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungandengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan,kemampuan dan sifat-sifat individu. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan tujuan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkuprawira (2013) kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, karakteristik individu, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai serta **disiplin kerja**.

2. Faktor **kepemimpinan**, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, pengawasan dan dukungan kerja kepada masyarakat.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, komunikasi antara anggota tim/interpersonal, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, tekanan dari pekerjaan dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Selain itu menurut Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, **tingkat stres,** kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Menurut Robbins (2016), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai saat menghadapi pekerjaan. Begitu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung kesuksesan organisasi, maka permasalahan terkait dengan sumber daya manusia harus mendapatkan prioritas untuk diselesaikan sehingga mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pada umumnya stres yang dirasakan individu merupakan stres yang negatif yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stres akan berubah menjadi stres aktual bila faktor-faktor pendorong stres tersebut berkembang. Faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual. Walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual. Tingkat stres seseorang berbeda.

Perbedaan tingkat pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap stres kerja seorang pegawai. Robbins (2016) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kinerja pegawai.

Fenomena stress kerja yang terjadi pada Kantor Camat air Hangat Barat adalah tuntutan tugas yang diluar tupoksi. Hal ini disebabkan ada sebagian pegawai yang kurang menguasai komputer sehingga harus dibebankan kepada pegawai yang lain. Kondisi ini menyebabkan bertambahnya beban kerja sebagian pegawai yang menguasai komputer den keterampilan lainnya.

Menurut Rivai (2011) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi. Pengawasan yang merupakan salah satu fungsi manajemen sangat perlu dilakukan dengan tujuan untuk melihat para pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, agar tercipta suatu kelompok yang

tertib dan bebas dari kekacauan maka sangat dibutuhkan peranan pimpinan dalam organisasi. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi pimpinan. Semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dalam disiplin kerja, ada yang tidak tepat waktu datang ke kantor, kurang disiplin waktu, ada yang tidak menggunakan kelengkapan pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku, ada pegawai tidak mengikuti apel pagi, dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Selanjutnya, jika pimpinan di luar daerah maka ada pegawai yang tidak datang ke kantor dengan alasan yang tidak jelas. Hal semacam ini sangat sering ditemui pada kantor-kantor khususnya Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Hal ini dapat dilihat pada tingkat absensi Kantor Camat Air Hangat Barat kabupaten Kerinci Tahun 2021 dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Oktober di bawah ini:

Tabel 1.2
Absensi Pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021

Bulan	Hari Kerja	Jumlah PNS	Sakit (org)	Izin	Terlambat	Dinas Luar
Januari	**25**	21	2	5	18	7
Februari	**24**	21	4	6	29	10
Maret	**26**	21	-	5	15	12
April	**23**	21	-	19	10	8
Mei	**24**	21	2	10	30	13
Juni	**21**	21	3	11	29	7
Juli	**26**	21	4	18	31	8
Agustus	**26**	21	-	13	15	5
September	**24**	21	5	7	13	14
Oktober	**26**	21	2	6	29	10

Sumber : Kantor Camat Air Hangat Barat Tahun (2021)

Dari data tabel 1.2. dapat dilihat bahwa masih banyak PNS yang terlambat datang. Dari fenomena tabel 1.2 di atas akan mengakibatkan kondisi ini jelas menunjukkan bahwa tingkat ketaatan terhadap waktu kerja relatif masih rendah. Jika kondisi PNS ini masih berlangsung lama, organisasi tersebut akan mengurangi kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil yang mamuaskan.

Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan/ pendidikan, motivasi, lingkungan, disiplin, peraturan, dan yang terpenting adalah dipengaruhi oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi bukanlah sesuatu hal yang mudah. Seorang pemimpin harus mampu menjadi motor penggerak bagi orang lain atau bawahan untuk dapat menjalankan setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin organisasi dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi orang lain atau bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Cara ini dapat dikatakan sebagai gambaran gaya kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang

pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identik dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi.

Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organiasasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin ada yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya setiap lembaga sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan lembaga tersebut, diantara nya adalah gaya kepemimpinan tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas suatu lembaga harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapain tujuan suatu lembaga yaitu pencapaian kinerja lembaga yang baik. Kepemimpinan memiliki banyak arti sebanyak orang yang mencoba mendefenisikannya. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan sebuah lembaga Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Sopiah (2011) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam meningkatkan kinerja. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memilki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam menjalin hubungan dengan karyawan, yakni bagaimana para pemimpin suatu organisasi dapat memberikan instruksi yang mudah dimengerti oleh semua pihak di dalam organisasi yang dipimpin nya, bagaimana para pemimpin suatu organisasi dapat mengembangkan, memberdayakan dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seseorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota/pekerja dan lembaga itu sendiri.

Salah satu pengaruh dari kepemimpinan adalah kinerja individu yang ada dalam organisasi tersebut, maka dari perlu diciptakan gaya kepemimpinan yang kondusif dalam suatu organisasi. Kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu perusahaan. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Adapun fenomena gaya kepemimpinan yang terjadi pada Kantor Camat air Hangat Barat dari hasil observasi penulis adalah masih ada sebagian pegawai yang kurang menguasai

komputer sehingga harus dibebankan kepada pegawai yang lain, selain itu intruksi yang disampaikan pimpinan secara lisan atau tertulis tidak dijalankan dengan baik. Kondisi ini mencerminkan indikator penugasan belum bisa optimal.

Kajian empiris yang relevan dengan peneltian ini telah diteliti oleh Guntur Bayu Saputro dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel *Intervening* Motivasi Kerja Di *Head Office* Pt Marifood". Hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai.

Berdasarkan fenomena yang diungkapkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang : **"Pengaruh Stress Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat".**

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berapa besar pengaruhnya secara parsial?
4. Apakah terdapat pengaruh Stress Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci berapa besar pengaruhnya secara simultan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dan besarnya pengaruh secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

1) Manfaat Akademis
   a) Dapat digunakan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Stress Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja.
   b) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
2) Manfaat Praktis
   a) Dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia

b) Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Stress Kerja, Disiplin dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.