

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu Organisasi, baik itu di dalam institusi maupun Perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ajabar (2020:4), menyatakan bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi Organisasi dalam menjalankan tujuannya”. Pada kodratnya Manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini Nampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih dipercayakan untuk mengatur orang lain, yang disebut sebagai seorang Pemimpin atau Manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang Pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjalankan organisasi terutama dalam Sumber Daya Manusia. Pimpinan merupakan contoh bagi para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Keaktifan seorang Pimpinan merupakan tolak ukur bagi suatu Organisasi akan berjalan dengan baik atau tidak. Gaya Kepemimpinan yang kurang melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan dan

mengakibatkan adanya disharmonisasi hubungan antara Pemimpin dan yang dipimpin.

Kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan Tanpa adanya suatu Manajemen dan Kepemimpinan yang baik, maka pencapaian Kinerja akan sulit untuk dicapai. Kepemimpinan dalam sebuah Instansi diharuskan agar dapat mewujudkan orang-orang yang berada dalam Instansi yang dipimpinnya dapat bersikap berdasarkan pada hal yang diharapkan oleh Pemimpin agar memenuhi arah sebuah Institusi. Sutrisno (2020:213) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Marsam (2020:10), mengatakan Gaya Kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang Pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang Pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Galuh Krisna Mardani sebagai salah satu Pegawai yang bekerja di bidang Analisis, dan berdasarkan indikator Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas yaitu Pengarahan, Komunikasi, Pengambilan Keputusan, dan Motivasi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan masih kurang memiliki nilai-nilai Kepemimpinan yang baik, terlalu

otoriter dan dominan, Pemimpin cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim, mengurangi kesempatan bagi Pegawai untuk berpartisipasi dan mengungkapkan ide mereka. Para Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan juga diharuskan untuk bisa bekerja diluar jam kerja, sedangkan para Pegawai banyak yang tidak mampu untuk bekerja sampai diluar jam kerja. Hal-hal tersebut membuat Pegawai cukup terbebani sehingga membuat Kinerja Pegawai tidak stabil terkadang mengalami peningkatan atau penurunan. Variabel Kepemimpinan yaitu Pemimpin, Pengikut, Organisasi dan nilai-nilai sosial serta politik. Gaya Kepemimpinan yang ada di Dinas ini lebih cenderung menggunakan Gaya Kepemimpinan Otokratis dalam menjalankan tugasnya, dimana Pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan harus sesuai dengan target dan *deadline* waktu yang telah ditentukan. Pemimpin membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh, Pemimpin cenderung mengespreksikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah langsung kepada bawahan. Pemusatan kekuasaan, tanggung jawab serta membuat keputusan terletak pada satu orang yaitu Pemimpin. Hal ini membuat Pegawai yang bekerja kurang nyaman dan menimbulkan perasaan tidak puas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa Pemimpin yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan masih kurang efektif dan masih kurangnya nilai-nilai Kepemimpinan yang baik yang membuat Pegawai tidak memiliki semangat kerja, kreativitas dan kepuasan

dalam bekerja. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021 :106), Gaya Kepemimpinan adalah serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang Pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Tercapainya Kepemimpinan Transformasional membuat Pegawai termotivasi dan dapat mengembangkan potensinya dan meningkatkan kualitas tenaga kerja agar tercapainya Prestasi Kerja yang maksimal demi kelangsungan hidup Perusahaan di masa yang akan datang. Kesuksesan dalam Gaya Kepemimpinan mendorong orang lain agar memenuhi sasaran yang telah ditentukan sebuah Perusahaan.

Tingkat Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam keperluan penempatan kerja, sebab tanpa adanya persediaan pendidikan orang tidak mudah mempelajari sesuatu yang bersifat baru. Tingkat pendidikan sangat berdampak dalam hal penempatan kerja, karena masing-masing pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai keterampilan intelektual yang lebih baik dan lebih mudah memahami ketika diperhadapkan dengan hal-hal yang baru di bandingkan dengan pegawai yang hanya memiliki tingkat pendidikan rendah. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja pegawai juga semakin meningkat.

Menurut Widia dalam Hendrayani (2020), mengatakan bahwa tingkat pendidikan adalah aktivitas seseorang dalam mengembangkan kompetensi, keahlian dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk dikehidupan yang akan datang melalui organisasi ataupun yang tidak terorganisir. Menurut Narwis Salim Agus (2019), tingkat pendidikan yaitu salah satu

indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tidak lepas dari adanya penempatan kedudukan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dan pendidikan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Menurut Suhardjo dalam Basyit (2020), tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditetapkan berlandaskan tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan keinginan yang diratakan. Tingkat pendidikan berdampak terhadap perubahan sikap. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyetujui informasi dan memakainya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Berdasarkan observasi yang dilakukan Peneliti pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, hasil observasi yaitu Pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan tersebut kebanyakan lulusan (Sekolah Menengah Atas) SMA Dan (Sekolah Menengah Kejuruan) SMK dibanding dengan Pegawai dengan gelar Sarjana, Dimana Pegawai dengan lulusan SMA dan SMK masih kurang terampil dalam menguasai pekerjaan sehingga menghambatnya Kinerja Pegawai dan lamanya pegawai belajar untuk memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan Perusahaan mengakibatkan kinerja pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugas pokok sesuai bidangnya. Hal ini dapat dilihat dari Tabel Data Daftar Pendidikan berikut ini :

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Terakhir Pegawai Harian Lepas (PHL)
Dinas Pariwisata Kota Medan Periode 2022

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai	Frekuensi (Orang)	Status	Persentase
1	SMA	128	52	Kurang Terampil	40,6%
2	SMK	128	21	Kurang Terampil	16,4%
3	D-3	128	4	Terampil	3,1%
4	S-1	128	43	Terampil	33,6%
5	S-2	128	8	Terampil	6,3%

Sumber : Dokumen Tingkat Pendidikan PHL Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan dari tabel Data Tingkat Pendidikan Periode Tahun 2022 di atas dapat dilihat bahwa Pegawai dengan jumlah tingkat Pendidikan SMA adalah yang paling banyak yaitu sebesar 40,6%, dan pegawai dengan jumlah tingkat pendidikan D-3 adalah yang paling sedikit yaitu sebesar 3,1%.

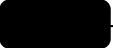
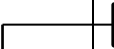
Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang tingkat pendidikan Pegawai dengan tingkat Pendidikan SMA masih kurang terampil dalam bekerja, hal ini dinilai dari tingkat perkembangan Pegawai dan kemampuannya dalam bekerja, dikarenakan kurangnya pengalaman dan pendidikan yang belum cukup untuk menguasai bidang pekerjaan yang telah ditetapkan Perusahaan. Peneliti melihat bahwa tingkat Pendidikan Pegawai merupakan salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terkhusus pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

Disiplin merupakan sebuah kesadaran seseorang untuk mau dan mampu mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Yang berkaitan dengan aturan maupun norma yang berlaku pada diri sendiri maupun dalam lingkungan sosial. Kedisiplinan dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dijalankan dalam suatu Instansi dan Pemimpin wajib memperhatikan kedisiplinan Pegawainnya agar para pegawai giat dalam bekerja dan tidak melakukan kegiatan dengan sesuka hati, seperti hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerja. Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas beban yang diberikan kepadanya merupakan suatu cerminan disiplin yang baik. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik Pegawai agar menyenangkan aturan, mematuhi prosedur dan kebijakan yang sudah diterapkan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sempurna atau optimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Dan pentingnya disiplin kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ini untuk dapat melihat bagaimana kesanggupan yang dihadapi oleh Pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Nadeak (2020:181) mengatakan salah satu meningkatkan produktivitas kerja Pegawai adalah dengan memiliki Disiplin kerja yang baik. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno, Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan

dari Organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Sutrisno, 2021:103). Berdasarkan define yang telah dikemukakan oleh Para Ahli tersebut, Peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan pada diri sendiri agar tercipta kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik ditempat kerja maupun dimana saja.

Berdasarkan hasil Penelitian yang dilakukan Peneliti pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan ditemukan masih adanya Pegawai yang belum menyelesaikan target beban kerja sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan Perusahaan, diketahui masih ada hasil kerja Pegawai yang tidak mampu mencapai target sasaran kerja Pegawai (SKP) yang seharusnya, Rendahnya Kehadiran Pegawai dalam bekerja mengakibatkan tidak tercapainya hasil kerja yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel Data Disiplin Kerja dan SOP berikut :

SOP REKAPITULASI ABSENSI PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN

No	Uraian Kegiatan	Pelaksana				Mutu Buku			Keterangan
		Kasubag Umum	Staf Umum	Sekretaris	Kadis	Kelengkapan/Perlengkapan	Waktu	Output	
1	Memerintahkan staf bagian umum untuk merekap dan menghitung daftar hadir pegawai						5 menit	Daftar hadir pegawai	
2	Merekap daftar hadir pegawai melalui mesin pinger, kemudian dihitung, dicetak dan membuat surat pengantar	Ya 	 Tidak			Daftar hadir pegawai	2 jam	Daftar hadir pegawai yang telah dihitung dan diketik	
3	Memeriksa, mengkoreksi					Daftar hadir pegawai yang	30 menit	Draf surat yang telah	

	dan memaraf rekapitulasi daftar hadir bulanan					telah dihitung dan ditarif		diparaf	
4	Memaraf drap rekapitulasi daftar hadir pegawai					Draf surat yang telah diparaf	10 menit	Draf surat yang telah diparaf	
5	Menandatangani surat pengantar dan surat rekapitulasi daftar hadir pegawai					Draf surat yang telah diparaf	10 menit	Surat pengantar absensi yang telah ditandatangani	
6	Menomori, mensentempel dan mengagendakan surat rekapitulasi absensi, kemudian pengantar surat mengantarkanya					Surat pengantar absensi yang telah ditandatangani	5 menit	Surat yang telah dinomori distempel kemudian diantar	

	BKD								
--	-----	--	--	--	--	--	--	--	--

Gambar 1.1 Standar Operasional Prosedur

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa SOP dari Disiplin Kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan yang telah ditetapkan sesuai dengan disiplin kerja Pegawai. Namun masih ada beberapa peraturan yang belum berjalan dengan baik dan tidak mencapai SOP dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Data Rekapitulasi Absensi Pegawai Harian Lepas
Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	JUMLAH HARI KERJA	HADIR	TIDAK HADIR	KETERANGAN TIDAK HADIR			% HADIR	% TIDAK HADIR
						ABSEN	SAKIT	IZIN		
1	JANUARI	128	20 HARI	58	70	20	20	30	45,31	54,68
2	FEBRUARI	125	18 HARI	68	57	13	33	11	54,4	45,6
3	MARET	124	22 HARI	57	67	22	27	18	45,96	54,03
4	APRIL	124	19 HARI	78	46	20	16	10	62,90	37,09
5	MEI	124	15 HARI	72	52	20	23	9	58,06	41,93
6	JUNI	123	21 HARI	52	71	30	32	9	42,27	57,72
7	JULI	122	21 HARI	44	78	32	32	14	36,06	63,93
8	AGUSTUS	122	22 HARI	38	84	33	30	20	31,14	68,85
9	SEPTEMBER	120	22 HARI	42	78	23	34	21	35	65
10	OKTOBER	120	21 HARI	31	89	30	38	21	25,83	74,16
11	NOVEMBER	121	22 HARI	29	92	22	36	34	23,96	76,03
12	DESEMBER	121	22 HARI	34	87	46	33	8	28,09	71,90
RATA-RATA PERSENTASE TINGKAT KEHADIRAN DAN TINGKAT KETIDAKHADIRAN PEGAWAI PHL DALAM SATU TAHUN									40,74	59,24

Sumber : dokumen kehadiran PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

Berdasarkan tabel 1.1 Absensi PHL tahun 2022 di atas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata persentase tingkat Kehadiran seluruh Pegawai Harian Lepas (PHL) Tahun 2022 dari bulan Januari sampai dengan Bulan Desember sebesar 40,74%. Sementara untuk Rata-rata persentase tingkat Ketidakhadiran seluruh Pegawai Harian Lepas (PHL) Tahun 2022 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember sebesar 59,24%. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan diatas adalah bahwa ketaatan Pegawai

terhadap peraturan perusahaan belum sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) tanggung jawab pegawai dalam bekerja belum cukup maksimal. selisih persentase Antara tingkat kehadiran dan ketidakhadiran PHL cukup rendah dimana Persentase pegawai yang tidak hadir lebih besar dibanding pegawai yang hadir.

Masih ada Pegawai yang datang terlambat atau bahkan tidak hadir bekerja sehingga berdampak pada hasil, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai tersebut. Adanya keterlambatan/ ketidakhadiran Pegawai menyebabkan tugas menumpuk dan akhirnya tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan akhirnya harus diselesaikan oleh Pegawai yang memiliki bidang yang sama. Permasalahan lainnya pun disebabkan karena tidak semua pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai sehingga berpengaruh pada kualitas dan Disiplin Kerja Pegawai Harian Lepas (PHL). Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Masuk Kerja Dan Pulang Kerja PHL
Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022

NO	KETERANGAN TERLAMBAT									
	MASUK KERJA					PULANG KERJA				
	TW	T	JUMLAH PEGAWAI	%TW	%T	TW	PC	JUMLAH PEGAWAI	%TW	%PC
1	70	58	128	54,68	45,31	103	25	128	80,46	19,53
2	58	67	125	46,4	53,6	80	45	125	64	36
3	77	47	124	62,09	37,90	104	20	124	83,87	16,12
4	81	43	124	65,32	34,67	103	21	124	83,06	16,93
5	63	61	124	50,80	49,19	111	13	124	89,51	10,48
6	76	47	123	61,78	38,21	94	29	123	76,42	23,57

Tabel 1.3
Data Masuk Kerja Dan Pulang Kerja PHL
Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022 (lanjutan)

7	78	44	122	63,93	36,06	88	34	122	72,13	27,86
8	62	60	122	50,81	49,18	74	48	122	60,65	39,34
9	56	64	120	46,66	53,33	93	27	120	77,5	22,5
10	23	97	120	19,16	80,83	91	29	120	75,83	24,16
11	19	102	121	15,70	84,29	89	32	121	73,55	26,44
12	20	101	121	16,52	83,47	108	13	121	89,25	10,74
RATA-RATA				46,15	53,83				77,18	22,80

Sumber : Dokumen kehadiran PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

Keterangan :

TW : Tepat Waktu

T : Tidak Tepat Waktu

PC : Pulang Cepat

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Kehadiran dan Tabel Data keterangan masuk dan pulang kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022 di atas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata persentase masuk kerja tepat waktu seluruh Pegawai selama tahun 2022 sebesar 58,835%. Sementara untuk Rata-rata persentase masuk kerja tidak tepat waktu seluruh Pegawai tahun 2022 sebesar 46,15%. Dapat dilihat juga Rata-rata persentase pulang kerja tidak tepat waktu seluruh pegawai selama tahun 2022 sebesar 77,18%. Dan Rata-rata persentase pulang kerja cepat tidak tepat waktu Tahun 2022 sebesar 22,80%.

Rata-rata tingkat Kehadiran seluruh Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan cukup rendah, terutama untuk ketepatan waktu masuk kerja karena hampir dari setengah Pegawai Harian Lepas (PHL) yang kehadirannya tidak tepat waktu dan datang terlambat. Namun dari tingkat kehadiran saat pulang kerja cukup baik, oleh karena itu perlu

ditingkatkannya Disiplin Kerja yang baik agar kehadiran Pegawai Harian Lepas (PHL) tetap konsisten hadir tepat waktu dan memiliki disiplin kerja yang baik, karena kepatuhan terhadap setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dalam Dinas Pariwisata pada saat jam kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan setiap tugas masing-masing yang telah dipercayakan menjadi faktor penentu keberhasilan para Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan.

Adapun hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Pegawai sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan dalam bekerja. Menurut Siagian dalam Fachrezi Hakim dan Hazmanan Khair (2020:109) menjelaskan definisi Kinerja Karyawan ialah “capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika”. Sedangkan menurut Busro (2020:89), menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2020:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi Kinerja dilakukan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai

dan memperlakukan sumber daya manusiannya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Peneliti pada kantor Dinas Pariwisata Kota Medan. Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) yang ada di Dinas Pariwisata Kota Medan belum cukup baik, yang dimana dari Kualitas kerja, produktivitas kerja kehadiran pegawai, disiplin bekerja masih belum terpenuhi sesuai dengan point-point yang telah ditetapkan Perusahaan. banyak Pegawai yang belum bisa mencapai target poin yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Kinerja pegawai harian Lepas (PHL) pada Tahun 2022 mengalami penurunan dari bulan ke bulan, hal tersebut membuat hasil kinerja Perusahaan menurun dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.4
REKAPITULASI AKTIVITAS HARIAN PHL
DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN TAHUN 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Point kerja	Jumlah Point Kerja yang dicapai		% PMP	% PTMP	KET
				PMPK	PTMPK			
1	Januari	125		0	0	0	0	Sistem Penilaian Bulan Januari Belum Ter Update
2	Februari	125	6000	68	57	54,4	45,6	
3	Maret	124	6000	57	67	45,96	54,03	
4	April	124	6000	79	45	63,7	36,29	
5	Mei	124	6000	77	47	62,09	37,9	
6	Juni	123	6000	52	71	42,27	57,72	
7	Juli	122	6000	44	78	36,06	63,93	
8	Agustus	122	6000	80	42	65,57	34,42	
9	September	120	6000	47	73	39,16	60,83	
10	Oktober	120	6000	31	89	25,83	74,16	
11	November	121	6000	41	80	33,88	66,11	
12	Desember	121	6000	34	87	39,08	71,9	
		Rata Rata Persentase Pencapaian Kinerja PHL				42,33	50,24	

Sumber : Dokumen Kinerja PHL Dinas Pariwisata Kota Medan

Keterangan:**PMPK : Pegawai Mencapai Point Kerja****PTMPK : Pegawai Tidak Mencapai Point Kerja**

Berdasarkan tabel 1.3 data kinerja Pegawai yang dinilai Perusahaan berdasarkan Kualitas Kerja Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai, Kualitas Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai, Kehadiran Kerja Pegawai, Disiplin Kerja Pegawai, Kerjasama sesama Tim dan Inovasi-inovasi Pegawai dalam bekerja, point kerja yang ditetapkan perusahaan sebesar 6000 dan Pegawai berdasarkan bidangnya masing-masing yang mencapai point masih belum cukup. Masih banyak Pegawai yang belum mencapai point kerja yang ditetapkan Perusahaan, maka hasil dari penilaian tersebut untuk keterangan Pegawai mencapai point dan tidak mencapai point Pegawai Harian Lepas (PHL) Dinas Pariwisata Kota Medan Tahun 2022 di atas dapat disimpulkan bahwa Rata-rata persentase pegawai mencapai point kerja pada Tahun 2022 sebesar 42,33 %. Sedangkan untuk Rata-rata persentase pegawai yang tidak mencapai point kerja sebesar 50,24 % selama tahun 2022.

Rata-rata kinerja seluruh pegawai harian lepas Dinas Pariwisata Kota Medan masih cukup rendah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja PHL, Kualitas kerjanya, produktivitas dalam bekerja, Kehadiran pegawai, disiplin kerja dan kerja sama sesama tim perlu ditingkatkan dan hal tersebut harus menjadi perhatian utama bagi setiap kegiatan di lembaga pemerintahan karena kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah

organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini karena kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup sebuah organisasi.

**Tabel 1.5 Research Gap
Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Judul	Hasil	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi Kepuasan Kerja.	Terdapat pengaruh signifikan Antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.	- Rizan (2019) - Babakus, et, al (2019).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.	- Donald (2020)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizan (2019), Babakus, et, al (2019) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Donald (2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 1.6 Research Gap
Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai**

Judul	Hasil	Peneliti
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan.	Terdapat pengaruh signifikan Antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.	- Flavia Henriques (2019) - Defi Lia Safitri (2019).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja	- Evert Fandi Mandang (2020)

	Pegawai.	
--	----------	--

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Flavia Henriques (2019), Defi Lia Safitri (2019) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Evert Fandi Mandang (2020) menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 1.7 Research Gap
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Judul	Hasil	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat pengaruh signifikan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	- Handayani dan Alim (2019). - Fikratunil dan Rini (2019).
	Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	- Kurniasari (2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Alim (2019), Fikratunil dan Rini, (2019) menyimpulkan bahwa terjadi signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniasari (2019) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka Peneliti bermaksud untuk melakukan Penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan Pegawai dan kurang melibatkan Pegawai dalam mengambil keputusan.
2. Tingkat Pendidikan yang rendah mengakibatkan Pegawai membutuhkan waktu yang lama untuk menguasai Pekerjaanya.
3. Kurangnya Disiplin Kerja Pegawai yang mengakibatkan terhambatnya kinerja Pegawai.
4. Kinerja Pegawai belum mencapai standar Kinerja yang telah ditetapkan Perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

2. Apakah terdapat Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini efisien dan berfokus pada subjek dan objek yang diteliti serta jangkauannya tidak terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah, berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

2. Untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja yang diberikan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.
4. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) Pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan ilmu Pengetahuan bagi Peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan Penelitian juga dapat bermanfaat bagi banyak orang dan Penelitian ini sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1).

2. Bagi Universitas Potensi Utama

Bagi Kampus Universitas Potensi Utama Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan yang sebaik-baiknya terkait masalah Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja, dan dapat memperkuat hubungan antara Instansi Pemerintah dan dunia pendidikan.

3. Bagi Dinas Pariwisata Kota Medan

Hasil Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan dan masukan untuk dapat membantu dalam memecahkan masalah terkait peningkatan Kinerja Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Kantor Dinas Pariwisata Kota Medan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan guna mengambil Kebijakan dalam membuat strategi manajemen Sumber Daya Manusia.