

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan global yang terjadi sekarang ini, sebuah lembaga usaha baik milik pemerintah maupun swasta dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga “ organisasi ” pemerintahan adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap lembaga “ organisasi ” pemerintahan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi

Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang

pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan mendorong terciptanya semangat kerja tinggi pada karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi. Hal tersebut diatas tentunya berkorelasi dengan apa yang pegawai berikan terhadap organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja dari pegawai yang dengan sadar mau melibatkan diri dalam setiap penuntasan kegiatan organisasi dalam bentuk tugas dan tanggung jawab pegawai.

Kantor Imigrasi Klas 1 Provinsi Gorontalo merupakan salah satu pusat pelayanan masyarakat dalam hal keimigrasian. Untuk mewujudkan pelayanan yang baik tentunya dengan memperhatikan segala hal yang menunjang yang diantaranya adalah penerapan kepemimpinan dan kinerja pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja.

Dalam penerapannya, pelayanan publik yang dijalankan oleh Kantor Imigrasi Klas 1 Provinsi Gorontalo sudah cukup baik, namun masih dari segi internal pegawai masih belum maksimal dimana, (1) masih belum berjalannya sistem kepemimpinan yang baik dimana masih adanya pendelegasian suatu pekerjaan yang tidak sesuai tempanya dan cakupan

kerjanya, (2) masih kurangnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan sehingga motivasi pegawai yang didapatkan dan kerjasama antar pegawai, serta hubungan antara pimpinan dan bawahan terasa kaku dalam pelaksanaannya, (3) kurangnya partisipasi pegawai dalam pekerjaan atau kegiatan-kegiatan lainnya yang mendukung kerja sama pegawai, (4) tidak adanya penghargaan/*reward* bagi pegawai yang berprestasi. Sebagaimana pegawai bekerja tentunya mengharapkan imbalan/*output*, namun yang tak kalah pentingnya adalah perhatian yang diberikan oleh kantor, dimana hal tersebut menjadi salah satu motivasi pegawai dalam bekerja yakni penghargaan (*need for achievement*) yang diberikan sehingga dalam bekerja pegawai akan merasa dianggap sebagai salah satu asset penting dalam perjalanan organisasi kedepannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi publik dalam memberikan pelayanan yang baik, terdapat aspek-aspek penting yang harus diperhatikan diantaranya adalah kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai. Untuk itu diperlukan suatu pola/desain kepemimpinan yang mendukung motivasi kerja pegawai dalam bekerja, serta pola pembinaan pegawai, sehingga menjadi pegawai yang aktif dan berprestasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis memformulasikan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya pendelegasian tugas yang kurang jelas dan tidak sesuai.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
3. Kurangnya kedisiplinan dan partisipasi pegawai dalam bekerja.
4. Tidak adanya penghargaan/*reward* bagi pegawai yang berprestasi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Gorontalo”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni :

#### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Prestasi pegawai.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (Kantor migrasi Klas 1 Gorontalo) dalam penerapan kepemimpinan dan peningkatan prestasi kerja pegawai.
- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai,

sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia.