

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau bawahannya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi public menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Teori klasik gaya kepemimpinan (Hersey and Blanchard :1992) mengemukakan, pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Dari dua unsur tersebut gaya kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu otokrasi (*directing*), pembinaan (*coaching*), demokrasi (*supporting*), dan kendali bebas (*delegating*).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argument bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam

merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari eksistensi pimpinan. Pimpinan merupakan seorang yang mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat menjadi sebuah keputusan dalam organisasi. Ia mempunyai kekuasaan yang luas untuk menentukan segala kebijakan yang harus dijalankan dalam rangka pencapaian tujuan. Pemimpin mempunyai wewenang penuh untuk mengarahkan kegiatan para anggotanya, namun anggota tidak mempunyai *power* untuk mengarahkan kepemimpinan secara langsung. Johnn Kotter berpendapat bahwa kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat penting untuk keefektifan organisasi secara optimal. Anggota organisasi memberikan kontribusi dalam menentukan kedudukan kepemimpinan, membuat proses kepemimpinan berjalan sesuai dengan misi dan mereka juga mempunyai kontribusi terhadap pembentukan kualitas kepemimpinan. Perilaku pemimpin yang efektif antara lain tergantung pada tindakan para pengikutnya, apakah menerima baik atau menolak pimpinannya tanpa mempedulikan apa yang menjadi kebijakannya. Ada hubungan yang signifikan antara pola perilaku kepemimpinan dengan kinerja kelompok/anggota organisasi. Sehingga Pimpinan harus memahami satrategi

peningkatan kinerja. Kinerja sangat penting dalam organisasi karena suatu organisasi tanpa memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri, Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional pada pegawai. Dalam hal ini Soedjono (2005:15) menyebutkan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja.

Salah satu contoh Perpustakaan Daerah Kabupaten Gorontalo yang bisa dibilang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas sesuai waktu yang ditetapkan sehingga perpustakaan ini selalu diminati oleh masyarakat terutama dikalangan pelajar dan mahasiswa yang ingin mencari ilmu dan informasi untuk bekal pembelajaran mereka.

Perpustakaan Daerah Kabupaten Gorontalo secara umum terlihat baik dikarenakan banyaknya pengunjung yang datang ke Perpustakaan. Selain itu pimpinan perpustakaan mengharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan memenuhi tujuan atau target dari organisasi. Pimpinan sebagai organisator dan kreator yang membentuk pendekatan-pendekatan baru untuk mengembangkan dan menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Dengan tujuan tersebut kepala kantor perpustakaan Kabupaten Gorontalo sering menjelaskan pada anggotanya akan ide-ide baru untuk menunjang kinerja agar lebih baik lagi, namun disisi lain beberapa anggota

justru mengalami masalah setelah menerapkan pendekatan baru yang diberikan pimpinan. Permasalahan yang ditemukan adalah, kecenderungan dimana pegawai merasa kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya sehingga muncul kekecewaan yang ditunjukkan oleh pegawai.

Perilaku pegawai yang suka menunda pekerjaan dan datang terlambat ke tempat kerja dengan sengaja, adanya pengaduan dan keluhan- keluhan dari pelanggan karena pelayanan yang kurang baik. Kurangnya semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung dan banyaknya kartu pengunjung yang tertumpuk menjadikan bukti bahwa tidak semua pegawai dapat menyesuaikan diri dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin dan pegawai adalah semua yang melaksanakan dan melakukan semua yang ada dalam organisasi adalah pegawai itu sendiri. Antara pemimpin dan pegawai tidak dapat dipisahkan, karena satu sama lain saling mendukung dan membutuhkan. Di mana seorang pegawai merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana setiap pemimpin mengharapkan prestasi pegawai yang lebih baik.

Mengingat pentingnya hubungan suatu gaya kepemimpinan dalam proses kerja pegawai yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh*

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Daerah Kabupaten Gorontalo”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang diatas maka permasalahan yang diidentifikasi adalah :

1. Perilaku pegawai yang suka menunda pekerjaan.
2. Datang terlambat ke kantor dengan sengaja.
3. Adanya keluhan dari pelanggan atas pelayanan pegawai yang kurang baik.
4. Banyaknya kartu pengunjung yang tertumpuk yang menjadikan bukti lemahnya kinerja pegawai perpustakaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Perpustakaan Daerah Kabupaten Limboto”.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Daerah Kabupaten Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai wadah perbandingan antara konsep dan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta aplikasinya terhadap Objek Penelitian. Dan bagi pemerintahan Di harapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kinerja pegawai dan peningkatan prestasi kerja serta sebagai gambaran pembentukan karakter dan gaya kepemimpinan yang baik.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan data dan informasi dalam pembuatan tugas ataupun dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.