

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manusia memiliki perilaku yang berbeda. Hal tersebut disebabkan karena beberapa hal, seperti factor lingkungan baik lingkungan keluarga maupun lingkungan social, kebiasaan yang melekat pada factor adat dan budaya, pola pikir (*mind set*), latar belakang pendidikan, dan lain sebagainya.

Keberadaan manusia dalam organisasi merupakan factor sentral dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tercantum dalam visi dan misi organisasi. Kinerja dari organisasi sering kali selaras dengan kinerja pegawai. Sebagaimana disampaikan oleh Hamid dan Mailan (2004:45),

mengemukakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauh mana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada".

Dalam organisasi pemerintah, kedudukan dan peranan manusia sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai abdimasyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Untuk itu, maka pembinaan pegawai di

arahkan 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 kebutuhan, tuntunan, dan perkembangan masyarakat.

Seperti halnya factor manusia tersebut diatas, organisasi dalam mencapai tujuannya juga dipengaruhi juga oleh beberapa factor seperti budaya kerja, disiplin pegawai, sistem kompensasi yang adil, kepemimpinan, dan lain sebagainya, dimana seluruh factor tersebut dapat menjadi stimulus bagi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik.

Untuk mendukung tujuan organisasi, maka diperlukan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergitas antara unit kerja dalam organisasi atau antar pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan dapat dikerjakan dan diselesaikan dengan baik. apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi – fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Di sisi lain, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya.

Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diukur kualitasnya sebagai orang pemimpin apabila dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya dengan meningkatkan kinerja bawahannya melalui pemberian tugas dan fungsi pegawai sesuai kemampuan pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hal tersebut dikarenakan, peran pemimpin dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi pegawainya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya.

Menurut Humphreys (2002) dalam Maryam (2009:20), menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah suatu peran sertaseorang pemimpin dalam mengambil alih suatu organisasi dengan konsep yang diyakini untuk menjadikan konsep bersama bagi karyawannya, dengan menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan

(beliefs), sikap, dan tujuan pribadi masing – masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai factor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun public, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai kepemimpinan menjadi focus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku organisasi dan dalam hal ini kualitas pemimpin yang baik dapat menjaminterciptanya peningkatan kinerja karyawan seperti yang diharapkan (Menon, 2002:91).

Pengadilan Tinggi Gorontalo merupakan organisasi pemerintahan yang fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menjadi wadah bagi masyarakat yang terkait kasus hukum dalam wilayah propinsi Gorontalo. Sebagai lembaga peradilan,

pengadilan Tinggi (PT) Gorontalo bertugas sebagai pengadilan tingkat banding terhadap perkara – perkara yang diputus oleh Pengadilan Negeri.

Dalam menjalankan fungsinya kepada masyarakat, Pengadilan Tinggi tentunya harus dapat memberikan penjelasan kepada pegawai yang perihal bentuk pelayanan yang mestidilakukan. Untuk itu, pimpinan organisasi harus dapat memberikan petunjuk dan teladan yang baik kepada bawahannya sehingga pegawai dapat mengerti tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tentunya, setiap organisasi tidak luput dari berbagai permasalahan baik dalam hal pencapaian visi dan misi organisasi, pengelolaan sumber daya manusia, sampai pada hubungan pimpinan dan bawahan. Dalam hal ini, terdapat beberapa permasalahan umum yang terindikasi muncul seputar pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo seperti, kurangnya pemahaman atas pesan atau informasi yang disampaikan oleh pimpinan hal ini disebabkan oleh sistem perekrutan pegawai yang terpusat sehingga pegawai yang diterima berasal dari berbagai daerah. Hal tersebut mengakibatkan kesenjangan budaya dan kebiasaan antar pegawai satu dengan yang lain. Selanjutnya, hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Hal tersebut diakibatkan oleh kurangnya komunikasi yang

terjalin antar pegawai. Pembagian TUPOKSI kerja yang diberikan pimpinan juga sering menghambat kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan sikap pegawai yang cenderung memilih pekerjaan yang mudah dan memilih pekerjaan dengan tingkat insentif yang tinggi. Hal yang terakhir adalah rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengarahan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas,
peneliti berkeinginan untuk menyusun suatu karya tulis dalam bentuk skripsi yang dapat membedah permasalahan yang terjadi di Pengadilan Tinggi Gorontalo yang berfokus pada kepemimpinan dan kinerja pegawai. Sehingga, judul penelitian ini adalah
"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengangkat beberapa pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil Kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan.
2. Pembagian TUPOKSI kerja yang diberikan pimpinan juga sering menghambat kinerja pegawai.

3. Rendahnya motivasi kerja pegawai
4. Kurangnya pemahaman atas pesan atau informasi yang disampaikan pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di
atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut
:seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor
Pengadilan Tinggi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengadilan Tinggi Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan kepemimpinan di dalam lingkungan kerja.
- b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang di berikannya di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.