

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu instansi pemerintah, pemimpin yaitu seseorang yang mempengaruhi para bawahannya untuk melakukan pekerjaan. Pemimpin yang baik pasti akan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan pekerjaannya, tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan dengan baik, tetapi harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dalam teori kepemimpinan situasional kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, pengikut, organisasi, dan lingkungan sosial. Kepemimpinan merupakan konsep empat variabel, yaitu pemimpin, bawahan, organisasi, dan lingkungan sosial (Hasibuan, 2009:43).

Seorang pemimpin harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan oleh instansi. Pengarahan ataupun motivasi dari pimpinan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi ataupun dapat

meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan adanya motivasi dari pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2011:67).

Maksimal dan tidaknya hasil kinerja tergantung dari kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan, menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi dari seorang pemimpin, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja dari seorang pemimpin akan sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan, tentang gaya kepemimpinan Situasional terhadap kinerja pegawai yang ada pada Dinas

Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo kurang optimal yaitu ada kecenderungan pimpinan yakni kurang tegas terhadap pegawainya yang tidak disiplin masuk jam kerja. sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja dalam hal ini sering datang terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa, karena kurangnya semangat atau motivasi kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan. Rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari perbandingan antara tingkat realisasi untuk memacu menyelesaikan pekerjaan dan penetapan capaian atau target kinerja yang akan diterapkan. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda maka seorang pemimpin harus benar-benar mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan baik sehingga setiap pegawainya selalu termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan.

Menindaklanjuti hal tersebut dimana gaya kepemimpinan situasional ini sangat didambakan oleh semua pegawai karena pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang berhasil memanfaatkan situasi dan lingkungan sosial sehingga pegawai merasa nyaman bekerja sama dengan model gaya kepemimpinan seperti ini. Tetapi hal ini masih kurang diterapkan oleh pemimpin pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo. Dan kurang optimalnya gaya

kepemimpinan atasan terhadap pegawai yang tidak disiplin sehingga menurunnya motivasi kinerja pegawai yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang di terapkan kurang tegas.

Dari uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo “.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai.
2. Masih banyak pegawai yang tidak disiplin.
3. Belum optimalnya gaya kepemimpinan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo.?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Boalemo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga ataupun instansi serta memberikan sumbangan pikiran, khususnya pada objek penelitian ini dilakukan demi kemajuan kantor itu sendiri kearah yang lebih baik.

### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi peneliti dan pembaca lainnya diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan ilmiah mengenai gaya kepemimpinan situasional.
- b. Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi-generasi sebelumnya yang akan meneliti kasus yang sama.