

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan satu sama lainnya. Artinya dalam aktivitas kehidupan manusia perlu berinteraksi antar sesama, baik dalam suatu kelompok, organisasi formal maupun non formal. Organisasi perusahaan senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam sebuah struktur dimana dapat membantu di dalam usaha dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Menurut Drucker (dalam Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari, pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja nonformal. Untuk menunjang keberhasilan fungsi manajemen dalam organisasi perusahaan, tentunya dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas atau fungsi manajemen.

Karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja mencapai tujuan. Peranan pimpinan dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apa pun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan agar pemanfaatan sumber daya manusia berhasil akan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki.

Menurut Mangkunegara, 2012:19 Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah "melakukannya dalam kerja" dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi..

Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran/instruksi (Hersey dan Paul Blanchard, 1996:19) .Faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin adalah gaya kepemimpinan yang artinya bahwa bagaimana cara seorang pemimpin menciptakan interaksi kerjasama kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan mendorong (memotivasi) timbulnya

kesadaran dan tanggung jawab individu dan kelompok dalam pelaksanaan tugas. Fungsi kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Pemimpin yang mempunyai gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Sedangkan pemimpin dengan gaya berorientasi pada pegawai (perilaku hubungan) lebih menekankan pada memotivasi pegawai.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal diatas, berdasarkan pengamatan sementara penulis, pegawai pada bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo menunjukkan bahwa untuk perilaku tugas dari terlihat sebuah fenomena yaitu masih terlihat beberapa pegawai yang melakukan aktifitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat bekerja, terdapat Pegawai yang meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab sehingga menyebabkan tingkat kinerja pegawai terhadap pekerjaan rendah.

Begitu pula halnya untuk perilaku hubungan antara pimpinan dengan pegawai bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Fenomena yang terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang segan bertanya kepada pimpinan apabila menemukan kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan, komunikasi antara pimpinan dan pegawai dilakukan seperlunya sehingga menyebabkan tujuan terhadap organisasi rendah. Kurang maksimalnya perhatian pimpinan terhadap pegawai bagian administrasi pembangunan yang merupakan satu diantara masalah yang ada dan yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian administrasi pembangunan sekretariat daerah kota Gorontalo.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN SEKRETARIAT DAERAH KOTA GORONTALO"**.

Penelitian ini menekankan dampak dari fungsi kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi pembangunan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1.2.1 Masih kurangnya peran pimpinan terhadap kinerja pegawai bagian administrasi pembangunan sekretariat Daerah kota Gorontalo.

1.2.2 Minimnya keterlibatan pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai sehingga mempengaruhi Tingkat Kinerja Pegawai .

1.2.3 Kurang maksimalnya perhatian pimpinan terhadap pegawai.

### **1.3 RUMUSAN MASALAH**

Apakah fungsi Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh fungsi kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

### **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1.5.1 Sebagai bahan masukan bagi pimpinan kantor guna meningkatkan kinerja pegawai pada masa mendatang.

1.5.2 Sebagai bahan masukan bagi pegawai kantor guna meningkatkan kinerja.

1.5.3 Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini.