

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PERPUSTAKAAN PUSAT UNIVERSITAS
NEGERI GORONTALO)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna Memperoleh gelar sarjana pada Program Studi
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNG**

OLEH

MIMING MANTALI

NIM. 931 410 012



**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
2014**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Oleh

**Miming Mantali
NIM. 931 410 012**

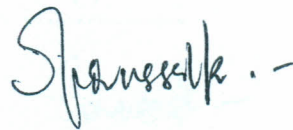
Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji

Pembimbing I



**Drs.Maha Atma Kadji.,M.Si
Nip .196601130 200312001**

Pembimbing II



**Robiyati Podungge.,S.Pd.M.Ap
Nip. 19800520 2005012 005**

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs.Maha Atma Kadji,M.Si
Nip.19660113 2003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Oleh

Miming Mantali

NIM. 931 410 012

Telah dipertahankan didepan dewan penguji

Hari/Tanggal : Selasa 2 September 2014

Pukul : 13.00

Penguji

1. Irwan Yantu,S.Pd.M.Si

1.

2. Moh. Agussalim Monaorfa,SE.MM

2.

3. Drs. Maha Atma Kadji,M.Si

3.

4. Robiyati Podungge, S.Pd.M.Ap

4.

Gorontalo, 2014

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Imran Rosman Hambali

Imran .Rosman.Hambali,S.Pd,SE,MSA

Nip.19700823 199903 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia di dalam kehidupannya sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi, dimana manusia akan selalu hidup bermasyarakat, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di dunia kerja, yang mendorong setiap manusia untuk berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub-sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai (Sholeha dan Suzy, 1996).

Seiring dengan perkembangan zaman, perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah, diperlukan seorang yang mampu mempengaruhi orang lain dan menyusun program dalam organisasi agar tercipta visi dan misi arah organisasi itu berjalan. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin

reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam setiap organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatankekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu

memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut (Baihaqi, 2010:4).

Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan menumbuhkan komitmen organisasi dalam diri karyawan.

Sebagaimana penjelasan diatas, peran pemimpin dalam organisasi adalah untuk mempengaruhi pegawainya, dan mengelola pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa selain pemimpin yang baik, organisasi juga membutuhkan pegawai sebagai "alat" organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya. menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan criteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai

sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana disampaikan oleh Hasibuan (2000), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sebagai penggerak organisasi yang dapat membantu dan menjalankan arah dan tujuan organisasi memiliki kebutuhan untuk dibimbing, diperhatikan, dan diberikan penghargaan. Dan yang dapat melakukan semua itu adalah organisasi itu sendiri melalui pemimpinnya.

Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo merupakan salah satu unit kerja yang bernaung pada lembaga Universitas, yang mengurus pemeliharaan dan pengadaan buku cetak, serta memberikan pelayanan bagi stakeholdernya (mahasiswa dan dosen) dalam hal kemudahan akses untuk menikmati referensi yang ada pada perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo.

Melihat progres dari Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo, berdasarkan observasi dari peneliti, terdapat beberapa perubahan yang terjadi antara lain perbaikan berbagai fasilitas guna menunjang kenyamanan dan minat baca pemustakan itu sendiri Salah satunya adalah dengan menciptakan system pelayanan berbasis IT dimana untuk mendapatkan

koleksi atau bahan referensi dengan mudah dan cepat menggunakan system OPAC (*Online Public Accses Catalog*) artinya sebelum pemustaka mendapatkan bahan koleksi atau referenrensi yang diinginkan pemustaka dapat mencari secara on line pada computer yang telah disediakan. Setelah itu pemustaka dapat melakukan *self service* melalui rak-rak buku yang telah tersedia dan apabila mengalami kesulitan maka staf perpustakaan akan memandu untuk mencarikan koleksi atau referensi yang diinginkan.

Disamping ketersediaan buku/ referensi yang ada masih terbatas, terdapat beberapa permasalahan yang kiranya patut diperhatikan terkait faktor kepemimpinan, dan peran pegawai pada Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo, antara lain: 1) Rolling/ pergantian Kepala perpustakaan yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir dapat mengakibatkan perubahan persepsi pegawai, yang nantinya berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini disebabkan karena pegawai harus belajar dari awal lagi untuk beradaptasi dengan keinginan pemimpin yang baru, disamping itu perubahan sistem kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang harus mengikuti pola kerja yang dibawa oleh pimpinan yang baru. 2) Pendelegasian kerja yang dilaksanakan masih tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan, 3) Masih kurangnya kesempatan yang diberikan pada bawahan untuk bekerja dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini dikarenakan oleh sebagian besar pegawai perpustakaan tidak dimutasi pada unit-unit kerja yang lain sehingga mengakibatkan kurangnya kesempatan yang diberikan. 4) Masih adanya

pegawai yang memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan untuk dikerjakan baik dari segi materi, waktu kerja, dan kesempatan kerjanya. Hal tersebut akan berdampak pada tidak meratanya tugas, dan fungsi pegawai yang dijalankan. 5) Lemahnya partisipasi kerja pegawai untuk berkerja dalam tim, sehingga pekerjaan yang dilakukan sangat lambat penuntasannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin menyusun suatu penelitian yang mengkaji tentang Kepemimpinan dan kinerja pegawai, dengan formulasi judul: "Gaya Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, teridentifikasi masalah pada penelitian ini antara lain:

1. Pendelegasian kerja yang dilaksanakan masih tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan.
2. Masih kurangnya kesempatan yang diberikan pada bawahan untuk bekerja dan berkembang sesuai dengan kemampuannya.
3. Masih adanya pegawai yang memilih pekerjaan yang lebih menguntungkan untuk dikerjakan baik dari segi materi, waktu kerja, dan kesempatan kerjanya.
4. Lemahnya partisipasi kerja pegawai untuk berkerja dalam tim.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo.?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Universitas Negeri Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoretis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan
- b. Hasil penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lainnya yang berkaitan dengan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan/ organisasi sejenis baik pada Universitas lainnya, maupun pada Daerah yang memiliki perpustakaan, yang mengkaji tentang Implementasi Gaya Kepemimpinan dan kinerja Pegawai.

- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia, Implementasi Gaya Kepemimpinan yang baik, serta kinerja Pegawai pada Perpustakaan Univeritas Negeri Gorontalo, sehingga kedepannya dapat menyusun suatu keputusan yang tepat dalam hal implementasi Gaya Kepemimpinan yang baik bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawai.