BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Menurut Gitosudarmo & Sudita, (2012:1), Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Dalam organisasi untuk mewujudkan tersedianya sumber daya yang berkualitas dalam bidang yang di tekuninya diperlukan adanya peranan seorang pemimpin. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja para pegawai untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya yang disesuaikan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan produktifitas yang baik.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Gitosudarmo & Sudita, 2012:127). Menurut Thoha (2013:9), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen 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 individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi (Suranta, 2002:117). Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

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. Menurut

Samsudin (2006:159), kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja juga 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 secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja yang baik akan terlaksana jika di landasi dengan sikap dari seorang pemimpin yang baik pula. Dalam organisasi kinerja pegawai yang baik tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi kinerja yang baik diperoleh dan dikelola oleh pemimpin. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang tepat pegawai sering kali mengalami kebingungan ataupun ketidakpahaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi sangat penting dalam rangka mengoptimalkan potensi pegawainya.

Namun fenomena yang nampak melalui pengamatan peneliti bahwa pada kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo masih ditemukan adanya masalah gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana permasalahan tersebut yaitu, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, belum maksimalnya pemberian motivasi terhadap pegawai, masih kurangnya peran pemimpin terhadap kinerja pegawai, adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang relatif

rendah, serta kurang optimalnya gaya kepemimpinan atasan terhadap pegawai yang tidak disiplin yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang tegas.

Dari uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya ketepatan waktu
2. Belum maksimalnya pembinaan / pengarahan serta pemberian motivasi terhadap pegawai
3. Adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang relatif rendah
4. Kurang optimalnya gaya kepemimpinan atasan terhadap pegawai yang tidak disiplin.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu : “Seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo ?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo.

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.
- b. Sebagai referensi tambahan bagi pihak-pihak ataupun generasi-generasi sebelumnya yang meneliti kasus yang sama.