

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan karena pemimpin adalah cerminan dari badan organisasi.

Pemimpin adalah unsur yang berperan dalam pengambilan keputusan apabila ada permasalahan yang terjadi dalam organisasi sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab. Ini sepadan apa yang telah firmanakan Allah Subhanahuwata'ala (38:26) yang artinya "Hai Daud, sesungguhnya kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) dia antara manusia dengan adil dan jangan kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan".

Tidak banyak yang menyadari bahwa setiap orang atau individu adalah pemimpin yang kemudian mempunyai tugas menjalankan tanggung jawabnya karena peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2004: 2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan penting bagi pemimpin untuk menguasai proses pengorganisasian, pelaksanaan yang baik sampai pada pengevaluasian setiap prestasi pegawai secara berkelanjutan agar pegawai bekerja dengan sebaik mungkin. Ini sepadan dengan apa yang dikemukakan oleh As'ad dalam Lestari (2015:2) kepemimpinan yang efektif yaitu hasil dari kerja sama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagianya, seorang pemimpin yang efektif tidak hanya bisa mempegaruhi bawahanya, tapi juga bisa menjamin bahwa pegawai tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki.

Maka dari itu seorang pemimpin dalam hal memimpin organisasi tidak bisa diikuti oleh orang lain karena pemimpin sering melakukan penyesuaiaan kepemimpinan disetiap waktu dan kondisi yang akan terjadi, pada akhirnya akan terlihat pada perestasi kerja pegawai. Dengan demikian penilain prestasi kerja pegawai itu bisa jadi sangat rahasia oleh pemimpin karena para bawahan atau pegawai yang di nilai tidak tahu apakah hasil penilain prestasi kerja yang di lakukan oleh pimpinan terhadapnya itu hasilnya baik atau tidak.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan diatas maka ada beberapa unsur yang harus diperhatikan oleh pemimpin dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain konflik kerja harus mampu dikuasai oleh pemimpin, pemecahan masalah harus senantiasa dilakukan secara bersama, pemimpin harus memiliki keahlian khusus dalam mengarahkan pegawai, sampai pada pemberian informasi dari pemimpin harus jelas dan mudah dimengerti oleh pegawai. Pemimpin harus mampu memenuhi kebutuhan pegawai yang berkenaan dengan efektifnya pekerjaan. Pemimpin juga harus

memberikan latihan, bimbingan, dukungan maupun tunjangan kepada bawahannya sehingga pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) Prestasi berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2006: 34). prestasi kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Prestasi pegawai yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dari pengertian prestasi kerja tersebut dapat dijabarkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang di timbul dari proses kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai dalam satu waktu tertentu. Karenaprestasi pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat dijadikan barometer untuk mengukur, mengevaluasi, serta mengontrol sejauh mana kekuatan para pegawai dalam mempertahankan serta melaksanakan prestasinya terhadap organisasi.

Menurut Samsudin (2010: 162) prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam satu organisasi, prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Catatannya adalah bila hubungan pemimpin dan pegawai baik maka tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin terhadap pegawai bisa selesai dengan baik.

Pada hakikatnya prestasi kerja ini diadakan untuk memberikan dorongan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja organisasi. Terkadang pemimpin mengatakan bahwa prestasi perusahaan atau organisasi mereka saat ini kondisi dan kemampuannya menurun, ini bisa jadi memang menurun sehingga perlu bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan kualitas kerja mereka atau pun bisa jadi tidak hanya saja sekedar untuk memotivasi pegawai agar mempertahankan bahkan lebih meningkatkan keterampilan mereka karena sesungguhnya prestasi kerja diadakan untuk meningkatkan kualitas kerja dan perbaikan keahlian atau kehandalan pegawai. Menurut Hasibuan (2010: 161) prestasi kerja memerlukan telaah terus-menerus dengan menggunakan parameter, tujuan, syarat, dan rencana kerja, serta kesepakatan, dan rencana pengembangan karir dimasa depan. Artinya bahwa dalam penilaian prestasi kerja tidak hanya dilakukan satu kali akan tetapi dilaksanakan secara terus menerus sehingga akan dapat ditarik satu pemikiran yang bertujuan untuk memperbaiki sikap pegawai agar lebih baik. Hal ini dilakukan karena prestasi pegawai sangat jelas tergambar dari mutu kerja pegawai yang baik karena mengenai prestasi kerja pegawai tidak terlepas dari kehandalan dan sikap pegawai. Kuantitas kerja pun menjadi salah satu tolak ukur pemimpin dalam menentukan prestasi kerja pegawai karena apabila pegawai tidak bekerja dengan baik maka organisasi tersebut tidak dapat dikatakan berprestasi dengan baik maka untuk itu pegawai harus benar-benar memperhatikan prestasi mereka dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di kantor camat yang berada di kecamatan Tilongkabila, kabupaten Bonebolango yang memiliki 32 pegawai yang merupakan salah satu instansi yang pemerintahannya menjalankan tugas untuk kesejahteraan rakyat karena harus

berkesinambungan dan konsisten dalam bekerja serta amanah menjadi bagian hal yang harus di perhatikan oleh setiap pegawai. Ini di lihat dari hasil (output) kerja pegawai dan kemampuan dalam menjalankan tugas pokok untuk kesejahteraan masarakat.

Dari hasil observasi awal lokasi penelitian (tahun 2016) masalah yang ditemukan mengenai prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan Tilongkabila belum maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Diantaranya adalah dari segi kualitas kerja yang belum begitu baik karena masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak terampil bahkan tidak teliti dalam melaksanakan tugas yang diberikan, kuantitas kerja yang belum sepenuhnya dapat tercapai karena masih ada pegawai yang tidak mau diberikan tugas tambahan. ketaguhan pegawai pun masih belum bisa dipertanggung jawabkan karena masih ada pegawai yang datang dan hadir tidak tepat waktu.

Prestasi kerja ini sangatlah jelas digambarkan kepemimpinan yang belum maksimal, antara lain tidak ada dukungan yang nyata oleh pemimpin terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas, kurangnya ketegasan pemimpin dalam memberikan tugas terhadap pegawai. Berikut tingkat keadaan pegawai dalam prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Tilongkabila kabupaten Bone Bolango tahun 2013, 2014 dan 2015.

No	INDIKATOR	2013		2014		2015	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capain
1	Apsensi	100%	80%	100%	85%	100%	70%
2	Kerja	100%	89%	100%	83%	100%	76%

Sumber data: Unit bagian kepegawaian kantor camat Tilongkabila (2016)

Tabel 1.1 Tingkat prestasi kerja pegawai kantor camat Tilongkabila 2013-2015

Menurut Rivai (2005: 2) kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan itu muncul dari masing – masing karakteristik pemimpin yang bersangkutan dalam usaha mempengaruhi prestasi bawahannya. Lebih lanjut Rivai (2004;19) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki dalil bahwa prestasi kerja tergantung pada interaksinya terhadap kepemimpinan karena kepemimpinan dilihat sebagai satu hubungan yang didasari oleh kekuatan mempengaruhi. Ini berarti bahwa posisi prestasi kerja pegawai sangat tergantung pada kepemimpinan ada pada pemimpin

Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang **“pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat Tilongkabila)”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Masih kurangnya ketegasan perintah dari pihak pemimpin terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Penetapan aturan oleh pemimpin yang masih lemah
3. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu jam kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan tepat waktu atau terbengkalai
4. Masih ada pegawai yang tidak mau diberikan tugas tambahan oleh pemimpin.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja para pegawai kantor kecamatan Tilongkabila ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan Tilongkabila

1.5 Manfaat penelitian

Dengan tercapainya penelitian ini diharapkan memberi mamfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Tilongkabila. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak yang tertarik akan masalah yang akan diangkat.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah.