

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap Organisasi baik negeri maupun swasta, gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu gaya seorang pemimpin menjadi tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen dengan baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan.

Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Menurut Rauch dan Behling menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi kearah pencapaian tujuan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Selain itu tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas.

Seorang dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal, juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan mengikuti perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai suatu yang diharapkan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pada pegawai maka yang perlu

diperhatikan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yaitu bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja pegawainya agar bisa lebih baik. Karena gaya kepemimpinan ini sangat penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan Dinas Pendidikan adalah bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Indonesia yang dibagi menjadi beberapa wilayah kerja. Mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, serta Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD). Tentunya masing-masing dinas mempunyai visi dan misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing. Oleh karena itu, pemimpin dituntut harus bersikap tegas terhadap pegawainya, serta disiplin dalam melakukan kegiatan.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Pemimpin diharapkan dapat mengarahkan juga memberikan gambaran pribadi pada seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja, namun jika anggota organisasi berperilaku tidak sesuai dengan misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi. Disinilah letak pentingnya faktor manusia dibandingkan dengan sumberdaya lainnya. Oleh

sebab itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri. Dimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi pemerintah dinas pendidikan harus mempunyai kemampuan yang tinggi baik tingkat pendidikan dan pengalaman serta ditunjang dengan kesadaran didalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kab. Bolaang Mongondow belum menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal karena masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor dan banyaknya pegawai yang kurang memaksimalkan waktu kerja mereka.

Pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow belum menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal karena masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor dan banyaknya pegawai yang kurang memaksimalkan waktu kerja mereka. Pada awal peneliti melakukan observasi di kantor Dinas Pendidikan Kab. Bolaang Mongondow, peneliti menemukan beberapa masalah yang menonjol yakni, masih banyak pegawai datang dan pulang kantor tidak tepat waktu, kurangnya pembinaan dari pimpinan, dan kurangnya kesadaran dari pegawai itu sendiri bagaimana menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Beberapa masalah yang timbul ini bisa mengakibatkan tidak efektifnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab serta kepemimpinannya yang kurang perhatian terhadap

anggotanya. Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dengan formulasi judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut : 1).Kurangnya Disiplin waktu, hal ini terlihat dari bagaimana sikap pegawai datang dan pulang kantor tidak tepat waktu. 2).Kurangnya disiplin kerja pegawai. 3).kurangnya pembinaan dari pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow.

1.5 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Dengan ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitas kepemimpinannya.
2. Dengan penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan masukan kepada pihak lain yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi bagi pimpinan dalam mengembangkan gaya kepemimpinan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan pada pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memperbaiki kinerja, sehingga dinas pendidikan dan pengajaran dapat meningkatkan kinerja pegawai.