

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini masih menjadi perbincangan yang hangat baik bagi masyarakat, pemerintah maupun organisasi/perusahaan. Bagi suatu perusahaan masalah sumber daya manusia menjadi sorotan utama dalam pengembangan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci pokok dalam menunjang keberhasilan perusahaan. Sebagai kunci pokok atas berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau aparatur negara sangat di tuntut dalam menjalankan tugas di bidang masing masing untuk lebih ulet, terampil, cekatan dan berdedikasi tinggi dan menuju kepada efisiensi untuk dapat mencapai tujuan baik materiil maupun sepiritual untuk mengerakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan dalam organisasi, maka unsur manusia dalam organisasi khususnya pegawai atau aparatur pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dari setiap organisasi.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang baik. Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan pengerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan kerja dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama dan kualitas pribadi. Kerjasama merupakan sebuah bentuk dari interaksi sosial

yang bersifat asosiatif yaitu hal ini dilakukan oleh dua orang atau lebih dimana mereka memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bisa dikatakan jika kerja sama dilakukan oleh kelompok atau perorangan untuk mencapai satu tujuan bersama. Kerja sama ini terjadi antara orientasi antar kelompok maupun grup. Kerjasama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula. Bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingannya.

Dalam melaksanakan pekerjaan seorang pegawai akan dihadapkan pada beban kerja yang cukup padat dan selalu dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas tepat waktu untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2015: 406) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu perilaku yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan kegiatan atau tugas sesuai peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi tidak terlepas dari peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keragaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai sehingga pemimpin yang memiliki profesionalitas tinggi akan mempengaruhi bawahannya dengan cara memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun, untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Purwanto (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan

yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Kantor Bersama Samsat Gorontalo merupakan salah satu kantor pemerintahan yang berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di Kota Gorontalo, meningkatkan sumber daya manusia, meningkatkan identifikasi dan keamanan kepemilikan kendaraan bermotor dan meningkatkan penerimaan daerah dan pusat.

Kantor Bersama Samsat Gorontalo disetiap bulannya mengalami turun dan naiknya prestasi kerja pegawai. hal ini dapat dilihat pada evaluasi kinerja yang ada pada kurung waktu 3 tahun dari periode 2014, 2015, 2016.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Samsat Kota Gorontalo, menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal karena masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor dan banyaknya pegawai yang kurang memaksimalkan waktu kerja mereka. Tingkat disiplin pegawai belakangan ini sangatlah menurun. Kesadaran pegawai akan tugas yang diberikan menjadi tidak maksimal dilihat dari segi ketelitian, ketepatan waktu, dan hasil kerja. Maka dari itu pegawai dituntut untuk meningkatkan kualitas dan kinerja demi prinsip-prinsip aturan-aturan yang telah disepakati bersama perlu ketegasan dalam melakukan tindakan pengawasan.

Pada Kantor Samsat Kota Gorontalo, masalah yang sangat menonjol pada pegawai dalam bekerja kurang bertanggung jawab, sehingga dalam mengerjakan tugasnya pegawai mengalami keterlambatan, kurangnya disiplin dalam melakukan pekerjaan, Kurang tanggapnya pegawai akan keinginan masyarakat sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Pekerjaan masing-masing sub bidang yang ada di Kantor Samsat Kota Gorontalo juga harus semaksimal mungkin dikerjakan oleh para pegawai yang memegang tanggung jawab untuk mengerjakannya, tugas-tugas itu seperti membuat laporan harian penerimaan pembayaran pajak kendaraan bermotor, meneliti berkas wajib pajak kendaraan, membuat penetapan PKB/BBN-KB secara manual dari sistim berdasarkan Permendagri, menginput data penetapan PKB/BBN-KB pada sistim, Membuat laporan secara berkala terhadap penetapan data pajak

kendaraan bermotor untuk Kota Gorontalo, menerima pembayaran pajak kendaraan bermotor pada *drivetru* Samsat Kota Gorontalo, memproses pajak kendaraan bermotor yang siap dibayar oleh wajib pajak, membuat penetapan BBN-KB I/PKB untuk kendaraan baru.

Untuk dapat melihat target dan realisasi PKB/BBN-KB Kantor Samsat Kota Gorontalo, berikut di tampilkan dalam tabel :

Tabel 1.1
TARGET /REALISASI PKB/BBN-KB
WILAYAH UPT/SAMSAT KOTA GORONTALO
TAHUN ANGGARAN 2014, 2015, 2016

| NO | BULAN | SAMSAT KOTA | | % /BULAN | KET |
|----|-----------|------------------|------------------|-------------|-----|
| | | PKB/ BBN-KB | | | |
| | | TARGET | REALISASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | JANUARI | Rp 5,128,943,870 | Rp 4,763,857,500 | 98.72 | |
| 2 | FEBRUARI | Rp 5,128,943,870 | Rp 5,083,438,600 | 98.51 | |
| 3 | MARET | Rp 5,128,943,870 | Rp 5,305,157,808 | 97.92 | |
| 4 | APRIL | Rp 5,128,943,870 | Rp 4,964,363,913 | 93.42 | |
| 5 | MEI | Rp 5,128,943,870 | Rp 4,228,765,039 | 85.27 | |
| 6 | JUNI | Rp 5,128,943,870 | Rp 5,305,159,578 | 100.94 | |
| 7 | JULI | Rp 5,128,943,870 | Rp 3,906,857,476 | 73.19 | |
| 8 | AGUSTUS | Rp 5,128,943,870 | Rp 4,727,254,969 | 93.51 | |
| 9 | SEPTEMBER | Rp 5,128,943,870 | Rp 5,474,499,574 | 101.82 | |
| 10 | OKTOBER | Rp 5,128,943,870 | Rp 5,423,464,449 | 102.39 | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------------------|--------------|--|
| 11 | NOVEMBER | Rp | 5,128,943,870 | Rp | 3,959,270,069 | 77.70 | |
| 12 | DESEMBER | Rp | 5,128,943,870 | Rp | 5,187,269,052 | 96.44 | |
| JUMLAH s/d DESEMBER | | Rp | 61,547,326,440 | Rp | 58,329,358,027 | 93.32 | |

(Sumber Data : Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo Tahun 2014)

Pada tabel target/realisasi PKB/BBN-KB pada tahun 2014 dapat dilihat bahwa selama setahun tersebut target kerja yang ada di Kantor Samsat Kota Gorontalo mengalami naik turun tiap bulannya. Sehingga pada tahun 2014 ini target yang dapat terrealisasi sebesar 93,32 %

Tabel 1.2.

| NO | BULAN | SAMSAT KOTA | | % /BULAN | KET | | |
|----|----------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------|--|
| | | PKB/ BBN-KB | | | | | |
| | | TARGET | REALISASI | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | |
| 1 | JANUARI | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 4,784,467,665 | 90.02 | |
| 2 | FEBRUARI | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 4,731,870,674 | 74.11 | |
| 3 | MARET | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 4,968,721,036 | 78.04 | |
| 4 | APRIL | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 4,500,661,528 | 66.96 | |
| 5 | MEI | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 5,003,131,103 | 66.94 | |
| 6 | JUNI | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 5,199,929,150 | 80.25 | |
| 7 | JULI | Rp | 5,599,827,710 | Rp | 3,826,818,596 | 63.40 | |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------|--|
| 8 | AGUSTUS | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,959,309,650 | 101.31 | |
| 9 | SEPTEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,818,319,943 | 87.23 | |
| 10 | OKTOBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,347,288,402 | 75.27 | |
| 11 | NOVEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,878,299,172 | 73.67 | |
| 12 | DESEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,271,241,766 | 67.73 | |
| JUMLAH s/d DESEMBER | | Rp 67,197,932,520 | Rp 58,290,058,685 | 77.08 | |

(Sumber Data : Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo Tahun 2015)

Pada tabel target/realisasi PKB/BBN-KB pada tahun 2015 dapat dilihat bahwa selama setahun tersebut target kerja yang ada di Kantor Samsat Kota Gorontalo mengalami penurunan dari tahun 2014. target yang dapat terrealisasi sebesar 77,08 %.

Tabel 1.3

| NO | BULAN | SAMSAT KOTA | | % /BULAN | KET |
|----|----------|------------------|------------------|-------------|-----|
| | | PKB/ BBN-KB | | | |
| | | TARGET | REALISASI | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | JANUARI | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,784,467,665 | 90.02 | |
| 2 | FEBRUARI | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,731,870,674 | 74.11 | |
| 3 | MARET | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,968,721,036 | 78.04 | |
| 4 | APRIL | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,500,661,528 | 66.96 | |

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|--------------|--|
| 5 | MEI | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,003,131,103 | 66.94 | |
| 6 | JUNI | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,199,929,150 | 80.25 | |
| 7 | JULI | Rp 5,599,827,710 | Rp 3,826,818,596 | 63.40 | |
| 8 | AGUSTUS | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,959,309,650 | 101.31 | |
| 9 | SEPTEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,818,319,943 | 87.23 | |
| 10 | OKTOBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,347,288,402 | 75.27 | |
| 11 | NOVEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 4,878,299,172 | 73.67 | |
| 12 | DESEMBER | Rp 5,599,827,710 | Rp 5,271,241,766 | 67.73 | |
| JUMLAH s/d DESEMBER | | Rp 67,197,932,520 | Rp 58,290,058,685 | 77.08 | |

(Sumber Data : Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo Tahun 2016)

Pada tabel target/realisasi PKB/BBN-KB pada tahun 2016 dapat dilihat bahwa selama setahun tersebut target kerja yang ada di Kantor Samsat Kota Gorontalo tidak mengalami kenaikan ataupun penurunan dari tahun 2015. target yang dapat terrealisasi sama seperti tahun 2015 yaitu sebesar 77,08 %.

Target/ realisasi PKB/BBN-KB direkapitulasi tiap tahunnya oleh Kantor Samsat Kota Gorontalo. PKB (Pajak Kendaraan Bermotor) merupakan pajak atas kepemilikan atau penguasaan kendaraan bermotor. BBNKB (Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor).

Sesuai tabel yang telah diuraikan diatas maka dapat dilihat bahwa tiap tahunnya Realisasi PKB/BBN-KB tiap tahunnya tidak berjalan sesuai

target, pada tahun 2014 dengan target yang dapat terrealisasi sebesar 93.32% dan pada tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 77,08 % sedangkan pada tahun 2016 tidak mengalami penurunan ataupun kenaikan, pada tahun ini realisasi yang ada sama dengan tahun 2015.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan.

Menyimak dari permasalahan yang terjadi diatas ternyata fungsi pemimpin belum dilaksanakan secara professional, pimpinan hendaknya lebih memaksimalkan lagi aktivitasnya dalam mendorong maupun memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik agar dapat mendorong serta mengarahkan para pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing Berbagai usaha perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Agar nantinya visi terwujudnya pelayanan secara transparan dan akuntabel berbasis teknologi, informasi dan kepuasan dapat terealisasikan dengan baik.

Dari fenomena di atas tersebut peneliti mengkaji masalah dengan judul: **Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat masalah di Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo. masalah tersebut dibuktikan dengan :

1. Pegawai yang sering kali tidak tepat waktu dari jam kerja yang telah ditentukan.
2. Minimnya kesadaran pegawai terhadap tugas yang diberikan
3. Peran pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan belum optimal dan kurangnya koordinasi dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas dapat dirumuskan satu masalah penelitian yakni apakah fungsi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bersama Samsat Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Samsat Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan bagi penulis.

2. Manfaat Praktis

Sebagaimana bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.