

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan diseluruh wilayah Indonesia secara berkesinambungan untuk menciptakan masyarakat indonesia yang adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tersebut diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian dan pengkajian yang lebih dalam.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil pegawai tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Dalam menentukan kinerja pegawai, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan,

pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemamfaatan waktu kerja. Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan.

Ada beberapa faktor yang mungkin dapat mempengaruhi menurunnya prestasi kerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, kurangnya kenyamanan bekerja, teman sekantor yang kurang kompak, kurangnya motivasi untuk meningkatkan semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo merupakan salah satu instansi vertikal DJKN, yang secara umum bertugas melaksanakan pengelolaan kekayaan Negara, penilaian, pengurusan piutang negara dan lelang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kerja agar lebih profesional, bertanggung jawab, dan dibanggakan masyarakat dengan mengacu pada Visi dan Misi KPKNL Gorontalo.

Dalam melaksanakan tugasnya, KPKNL Gorontalo selalu menjunjung tinggi nilai-nilai Kementerian Keuangan yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik

kepada para pengguna layanan. Untuk mencapai tujuan yang di inginkan, maka KPKNL Gorontalo selalau menghimbau agar para pegawai selalu melaksanakan perintah dan selalu mengikuti seluruh peraturan yang di tetapkan oleh DJKN.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Utama KPKNL Gorontalo

No	Sasaran Strategis (SS)	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target 2016	Realisasi 2016	%
1	Pengelolaan Kekayaan Negara Yang Optimal	1) Persentase nilai kekayaan negara yang diutilisasi;	100 %	299,63 %	120
2	Kepuasanpenggunalayanan yang tinggi	2) Indekskepuasanpenggunalayanan	4,16	4,51	108,41
3	Kepatuhanpenggunalayanan yang tinggi	3) Indeksketepatanwaktupenyampaianlaporanwasdalsecaralengkapdantepatwaktu	80	90	120
4	Pelayanan yang berkualitas	4) Rata-rata persentaserealisasi jilayananunggulan	100 %	116,40 %	116,40
		5) persentasepemenuhanwaktupenyelesaianpermohonanpenilaian BMN	100 %	120%	120
5	Pengamanankekayaan negara yang akuntabel	6) Persentaseverifikasihasilidentifikasiandanpendataan BMN berupatanah	50%	48%	120
6	Pengurusanpiutangnegara yang optimal	7) Persentasehasilpengurusanpiutangnegara	100 %	119,71 %	119,71
7	Pelaksanaanlelang yang optimal	8) Persentasehasillelang	100 %	170,97 %	120
		9) Persentasepencapaianfrekuensilelang	100 %	170,48 %	120
8	Peningkatanedukasimasyarakatdanpelakuekonomi	10) Tingkat efektivitasedukasidankomunikasi	80	85	106,31
9	Pengawasanpengendalianyang efektif	11) Persentasepenuntasantindaklanjtrekomendasi LHP Itjen	70%	100%	120
		12) Indeksketepatanwaktupenyampaianlaporanpengendalian internal	70	68	120
10	SDM yang kompetitif	13) Persentasepemenuhanstandar <i>hard competency</i>	89%	91,67%	103
11	Organisasi yang kondusif	14) Persentase tindaklanjtrekomendasihasil surveikesehatanorganisasi	70%	67%	114,29
12	Sistemmanajemeninformasi yang andal	15) Persentaseimplementasi <i>e-auctio</i>	25%	53,81%	120

Sumber: KPKNL Gorontalo 2017

Berdasarkan data kinerja KPKNL Gorontalo ini dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum begitu maksimal. Salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja adalah kepemimpinan, seorang

pemimpin dalam instansi tersebut. Seorang pemimpin harus lebih jeli dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan pegawainya. Pemimpin harus bisa membagi pekerjaan sesuai dengan tingkat pendidikannya dan menetapkan standar kerja yang baik pula agar pemimpin dapat mengetahui tingkat kinerja disetiap orang.

Hal ini juga telah diperkuat dari pendapat Sarly Sariadi yang mengatakan bahwa motivasi kerja akan meningkat apabila mendapatkan seorang pemimpin yang baik dan bertanggung jawab. Kepemimpinan yang baik dapat memacu karyawan untuk bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma dan aturan yang telah ditetapkan. Jika motivasi kerja pegawai kurang, maka, kinerja Pegawai menurun. Motivasi yang tinggi akan memacu kinerja lebih tinggi pula. Motivasi kerja akan dapat diwujudkan ketika kepemimpinan dalam organisasi berlangsung dengan baik. Kepemimpinan akan menanamkan pengaruh untuk memotivasi pegawai sehingga mereka mau bekerja sesuai dengan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Pemimpin berusaha agar anggotanya mau dan mampu bekerja dengan baik. Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau gagalnya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan.

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu mengatur segala sumber daya organisasi yang secara efektif dan efisien dalam percepatan tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk

mengadakan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di KPKNL Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

- 1) Sebagian pegawai masih menunda-nunda pekerjaannya
- 2) Waktu untuk istirahat sudah lewat dari jam kerja
- 3) Masih terdapat sebagian kecil pegawai yang kurang memahami pekerjaannya.
- 4) Masih terdapat pegawai tidak masuk kantor
- 5) Tugas yang diberikan mengalami kesulitan dalam pelaksanaanya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Gorontalo?.

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPKNL Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga di dalam menambah dan memperluas ilmu

pengetahuan khususnya di bidang SDM, untuk menciptakan kinerja yang berkualitas.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat merangsang bagi peneliti yang lain untuk mengadakan penelitian yang lebih luas dan mendalam tentang sebuah kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan KPKNL Gorontalo untuk lebih melakukan strategi SDM dalam mencapai kinerja yang lebih baik.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di KPKNL Gorontalo.