

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan merupakan modal, metode dan mesin yang tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dalam hal ini dapat mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk

melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras. Tiap-tiap karyawan harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan aktifitas perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi para karyawan akan berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka akan mendorong terciptanya semangat kerja tinggi pada karyawan sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan kerusakan akan dapat dikurangi.

Dalam setiap organisasi, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin,

2002:35). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pimpinan. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Locke, E.A, 1997:57). Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002:91) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan

pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian dimana dalam hal ini kualitas pemimpin yang baik dapat menjamin terciptanya peningkatan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (Darwinto, 2008:33).

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sultan Amai Gorontalo merupakan salah satu institusi perguruan tinggi negeri yang berada di Provinsi Gorontalo. Sebagai institusi pendidikan tentunya lembaga/ organisasi dituntut untuk dapat memberikan pelayanan jasa yang baik dengan mutu kinerja yang dapat diandalkan pada pelajar yang menimba ilmu. Fakultas merupakan salah satu pilar penggerak intitusi dalam menjalankan tujuannya yang salah satunya adalah memberikan pendidikan dan pengajaran yang baik pada pelajarnya.

Fakultas tarbiyah sebagai salah satu fakultas yang ada di IAIN Sultan Amai Gorontalo memiliki 4 Jurusan yakni Jurusan Pendidikan Agama Islam, Jurusan Kependidikan Islam, Jurusan Tadris Bahasa Arab, dan Jurusan Tadris Bahasa Inggris dimana dalam pengurusan ke-administrasian diselenggarakan oleh staf Fakultas Tarbiyah yang keseluruhannya berjumlah 18 orang.

Terdapat suatu fenomena yang sering terjadi pada bagian staf Fakultas Tarbiyah IAIN Sultan Amai Gorontalo yang menyangkut Gaya Kepemimpinan dan kinerja Pegawai, yang antara lain (1) masih sering terdapatnya pendelegasian yang tidak sesuai dengan kemampuan orang yang diberikan tanggungjawab, (2) masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar bawahan dan atasan, (3) masih kurangnya kesempatan yang diberikan pada bawahan untuk bekerja dan berkembang sesuai

dengan kemampuannya, (4) masih kurangnya kedisiplinan pegawai yang menyangkut kehadiran dan partisipasi dalam bekerja, (5) masih adanya pemilihan pekerjaan yang tidak sesuai untuk dilaksanakan pegawai, dimana secara keseluruhan secara tidak langsung akan berdampak pada ketidakstabilan dan disharmonisasi antar atasan dan bawahan dan antar pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada terciptanya iklim kerja yang baik dan peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan dalam memberikan pelayanan yang baik. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul; *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Fakultas Tarbiyah IAIN Sultan Amai Gorontalo"*

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya pendelegasian tugas yang tidak sesuai.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.
3. Kurangnya kedisiplinan dan partisipasi pegawai dalam bekerja.
4. Adanya pemilihan kerja yang tidak sesuai kepada pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Staf Fakultas Tarbiyah IAIN Sultan Amai Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Staf Fakultas Tarbiyah IAIN Sultan Amai Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan (IAIN Sultan Amai Gorontalo) dalam hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan Sumberdaya Manusia yang berhubungan dengan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai, sehingga organisasi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam pengambilan keputusan terhadap pengelolaan Sumberdaya Manusia pada staf Fakultas Tarbiyah IAIN Sultan Amai Gorontalo.