

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung, dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah faktor penting dalam setiap organisasi demi mencapai sasaran organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu perlunya program pemanusiawian pekerjaan di dalam organisasi pemerintahan yang merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha memperbaiki keadaan pegawai/manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dalam membantu meningkatkan produktifitas kerja.

Organisasi pemerintahan harus mampu beradaptasi dan selalu berubah. Pertumbuhan sebuah organisasi amat terpengaruh dari kinerja individu masing-masing anggota organisasi ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang setia untuk menjadi profesional serta produktif. Problematika kinerja pegawai umumnya terpengaruh dari beragam faktor, melalui istilah berbeda tingkatan efisiensi kerja setiap pekerja bergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Peraturan Pemerintah (PerPu) Nomor. 10 Tahun 1979 berkenaan dengan Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3) begitu juga telah dirubah pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor. 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dianggap sebagai parameter mengenai kinerja pegawai.

Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin sebuah perkantoran atau instansi.

Organisasi pemerintahan akan selalu dihadapi dengan kelabilan pada kelangsungannya, terdapat pula pertumbuhan yang cepat terhadap organisasi di era perubahan, tetapi tidak sedikit juga organisasi yang tak bisa tumbuh atau terlambat untuk berkembang, malah mungkin akan binasa. Atas beragam pengalaman serta teori organisasi, dapat dimengerti bahwa banyaknya faktor yang memberi pengaruh berkembangnya suatu organisasi, salah satunya yaitu kepemimpinan.

Seorang pemimpin harus tanggap terhadap keadaan, perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Pemimpin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini memberikan konsekuensi pada pemimpin berkewajiban memberikan perhatian dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai di lingkungan agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas pada tujuan organisasi. Hal yang dapat berpengaruh dalam kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, akan tetapi gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan lingkungan serta keadaan pekerjaan, dan pemimpin yang kurang memperhatikan kewajibannya masih sering terjadi sehingga mengganggu kinerja dan hasil kerja pegawai.

Terpenuhinya tanggung jawab kepemimpinan seseorang dan menghasilkan perbaikan yang diinginkan dalam organisasi, maka haruslah

mengambil tindakan yang tepat dan menggunakan metode yang tepat. Efektivitas sumber daya manusia seorang pemimpin dalam membentuk struktur organisasi dan cara anggotanya berperilaku dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung pada tahapan pemimpin dalam proses pengembangan kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang digunakannya.

Manajemen dan administrasi sangat bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Kepemimpinan organisasi dapat membuat perbedaan antara berhasil dan gagal untuk mencapai tujuannya. Kemampuan kepemimpinan organisasi untuk memantau dan menghukum pegawai yang bersalah sangatlah penting. Menurut (Hasibuan, 2018), kepemimpinan sebagai “kapasitas untuk mempengaruhi orang lain dengan memunculkan emosi positif pada orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.” Pandangan, sikap, dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya semuanya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Cara pemimpin mengarahkan tim mereka dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), juga berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Setiap kelompok, termasuk organisasi pemerintah, yaitu Kelurahan Tegalsari, Kota Tegal, mengandalkan pemimpinnya untuk berhasil, terutama dalam hal memaksimalkan produktivitas tenaga kerjanya. Kinerja pegawai organisasi diukur dengan sejauh mana tujuannya dimajukan oleh individu dan tim yang bertindak dalam lingkup tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka.

Kantor Kelurahan Tegalsari ialah lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas sebagai unsur pelaksana daerah di bidang pemerintahan. Sejalan dengan penataan kelembagaan yang mengacu pada Peraturan Walikota Tegal Nomor 37 tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi Tata

Kerja, dan Uraian Tugas Jabatan Struktural di Lingkungan Kelurahan, Kelurahan Tegalsari memiliki tugas pokok dalam melaksanakan fungsinya:

- 1 Penyusunan rencana dan program kerja kelurahan
- 2 Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat
- 3 Pelaksanaan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat
- 4 Penyelenggaraan tugas-tugas pembantuan dan tugas lain yang diberikan atasan
- 5 Fasilitasi tugas-tugas dinas dan lembaga teknis yang dilaksanakan di wilayah Kelurahan

Ditinjau dari sumber daya manusianya, faktor manusia sebagai tenaga pelaksana memegang peranan yang sangat penting bahkan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan. Dalam sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kantor Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal merupakan suatu organisasi pemerintahan yang memiliki pegawai berjumlah 15 orang.

Kepala lurah yang diamanatkan untuk memimpin Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal Dengan posisi ini, sosok kepala lurah menjadi pemimpin organisasi tingkat kabupaten/kota untuk melayani masyarakat dan memberdayakan masyarakat. Tugas ini melekat bagi kepala lurah untuk membangun dan mengelola kabupaten/kota Tegalsari guna mendatangkan kemajuan dan pelayanan publik prima. Figur kepemimpinan dan manajerial dari seorang kepala lurah juga berperan signifikan dalam memotivasi para pegawainya untuk menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, mampu memecahkan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan dengan terus meninjau dan mengevaluasi pekerjaan seluruh pegawai. Kepala Lurah juga harus mengembangkan dan memupuk budaya organisasi yang tercipta agar seluruh pegawainya mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dipahami bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan topik yang menarik

untuk dikaji. Maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEWAGAI DI KELURAHAN TEGALSARI KECAMATAN TEGAL BARAT KOTA TEGAL”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, ada rumusan masalah yang dapat diidentifikasi yakni:

1. Kepemimpinan Lurah Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal belum berperan secara signifikan dalam memotivasi para pegawainya untuk menunaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau pemerintahan.
2. Beberapa pegawai di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal belum mampu dalam mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma yang berlaku dalam organisasi atau pemerintahan.
3. Kepemimpinan Lurah Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal masih belum optimal dalam hal memecahkan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan dengan terus meninjau dan mengevaluasi pekerjaan seluruh pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal menurut para pegawai?
2. Seberapa besar kinerja pegawai dalam melayani masyarakat di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui gaya atau peran kepemimpinan dalam memimpin pegawai di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal menurut para pegawai
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja dalam melayani masyarakat di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

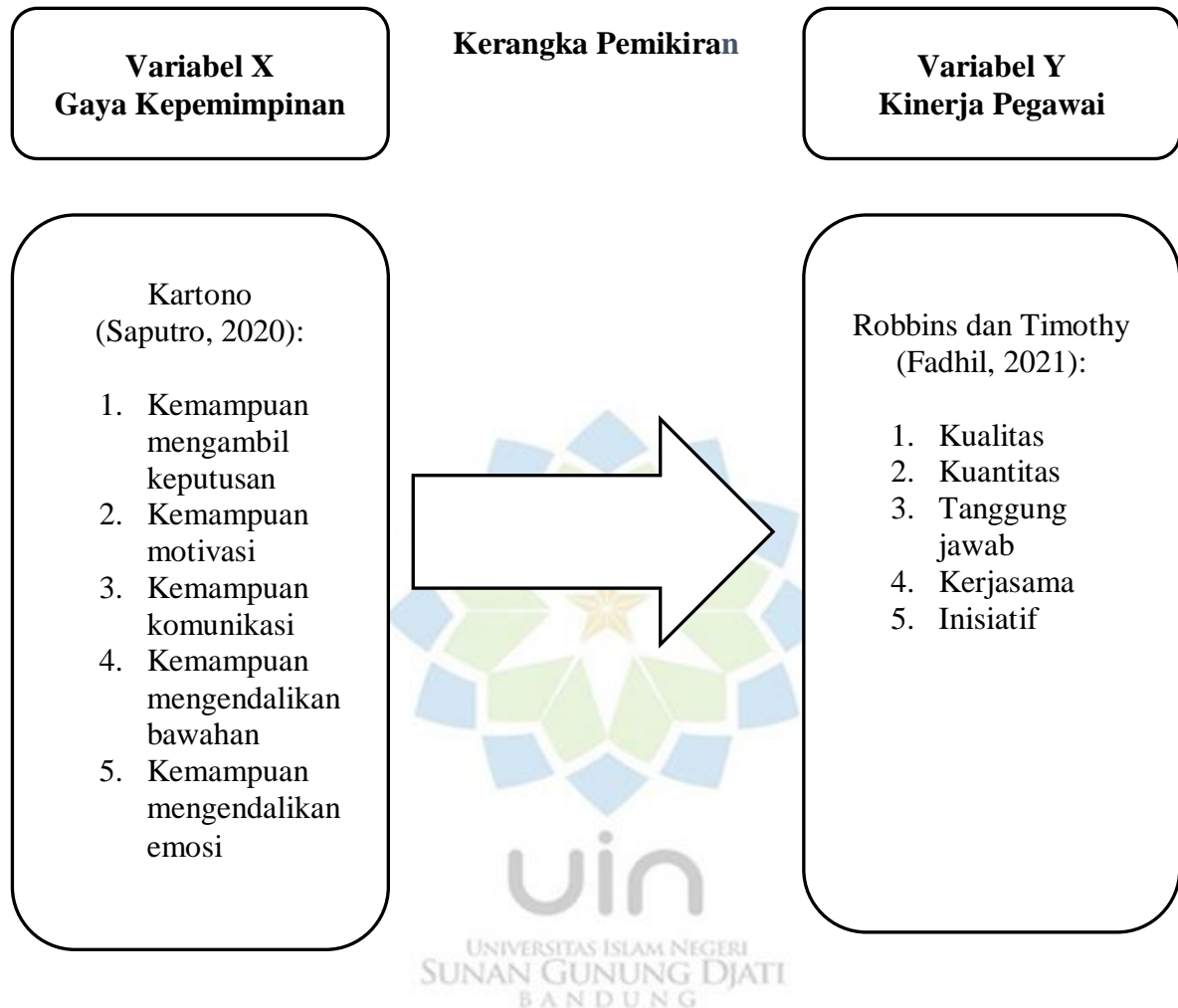
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Tegalsari Kecamatan Tegal Barat Kota Tegal.

F. Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1



Variabel "gaya kepemimpinan" X diperiksa dalam kaitannya dengan "kinerja pegawai". "Gaya Kepemimpinan" seorang pemimpin dapat dinilai dengan melihat indikator-indikator berikut, sebagaimana dikemukakan oleh Kartono (Saputro, 2020), kemampuan motivasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan emosi adalah beberapa keterampilan yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pemimpin. manajer yang baik. Dan variabel Y "Kinerja Pegawai" menggunakan indikator Robbins dan Timothy (Fadhil, 2021): Tanggung Jawab, Kuantitas, Kualitas, Inisiatif, Kejasama.

Berdasarkan pokok permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

Definisi variabel X “Gaya Kepemimpinan”

1 Kemampuan Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin/lurah dalam lingkup pemerintahan harus mampu mengambil kebijakan atau tindakan yang paling tepat dan adil.

2 Keputusan Kemampuan Motivasi

Kemampuan memotivasi yang dimaksud adalah pemimpin/lurah harus mendorong dan memberi kepercayaan kepada setiap pegawai yang ada agar mampu menggerakkan kemampuannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

3 Kemampuan Komunikasi

Pemimpin harus memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain agar mudah dipahami dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4 Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin/lurah harus memiliki keinginan untuk membuat pegawai mengikuti keinginannya agar tugas- tugas dalam lingkup pemerintahan dapat terselesaikan dengan baik.

5 Kemampuan Mengendalikan Emosi

Pemimpin/lurah harus mampu mengendalikan emosi agar kewibawan tetap terjaga dalam memimpin suatu instansi pemerintahan dan bawahan atau pegawai tetap menjalankan tugas dengan nyaman.

Definisi variabel Y “Kinerja Pegawai”

1 Kualitas

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan sebagai tanggung jawab dan kewajibannya dalam lingkup pemerintahan.

2 Kuantitas

Dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan dengan waktu yang dikehendaki.

3 Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi pemerintahan.

4 Kerjasama

Pegawai harus mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau instansi pemerintahan.

5 Inisiatif

Pegawai harus mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif dan mendorong kemajuan suatu instansi pemerintahan.