

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap organisasi baik negeri maupun swasta kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut (Thoha Miftah, 2010) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai suatu tempat atau wadah dimana dua orang atau lebih bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan bersama. Berkolaborasi atas perintah atasan atau menyebut pemimpin sebagai bawahan, yang dapat dijangkau dari tingkat atas hingga bawah semua badan usaha.

Berbagai pelaksanaan aktifitas organisasi sekecil dan semodern apapun, sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitas dan kuantitasnya memadai dalam mengimplementasikan segenap rencana program kerja yang telah disepakati dan ditetapkan. Dalam konteks pemikiran demikian maka upaya pembinaan, pengembangan, dan peningkatan kualitas semakin menduduki peran penting dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena kelancaran fungsi tujuan dalam suatu organisasi tergantung pada faktor manusia yang berfungsi, merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Membuat kemajuan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Pemimpin perlu memobilisasi orang-orangnya sehingga mereka dapat mengembangkan semua kemampuan mereka.

Sumber daya manusia adalah pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan budaya organisasi seseorang saat mereka melakukan tugasnya sehingga mereka dapat menciptakan nilai untuk kinerja yang baik. Masalahnya adalah bagaimana cara meningkatkan performa yang baik dalam bekerja. Kinerja karyawan terbaik adalah salah satunya mencapai tujuan organisasi untuk produktivitas tinggi. Jenis yang berbeda apa yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk melalui gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tepat dan harapan karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang dominan dalam suatu organisasi karena kepemimpinan bukan hanya perencanaan atau pelaksanaan proses organisasi, tetapi juga kemampuan mengorganisasikan anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu isu kunci manajemen saat ini adalah kepemimpinan, karena mereka dapat atau tidak memiliki pemimpin untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin organisasi, dan beberapa pemimpin tidak dihargai oleh bawahannya, karena pergerakan roda organisasi adalah sebagian besar didorong oleh para pemimpin yang ditentukan oleh faktor-faktor.

Dengan demikian seorang ahli pemimpin sangat diperlukan oleh organisasi, yang seiring dengan kemajuan zaman dan kompleksitas dunia bisnis dan pemerintahan, kepemimpinan semakin memegang peran yang penting dan berfungsi sebagai motor penggerak bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Di sisilain tenaga kerja merupakan salah satu asset dalam suatu organisasi yang

paling utama, maka dari itu tenaga perlu dibina secara baik dari seorang pemimpin. Pembinaan yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan kegairahan dalam melakukan pekerjaan serta mempunyai komitmen organisasi yang tinggi sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan.

Didalam kepemimpinan terdapat gaya kepemimpinan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. pemimpin itu Demokrat sering melihat peran mereka sebagai koordinator dan Pengintegrasikan dari berbagai elemen dan komponen organisasi. seorang Pemimpin memosisikan dirinya sebagai pengontrol, pengatur dan pengawas Organisasi. Pemimpin yang demokratis bertindak sebagai penghubung departemen dalam organisasi. Organisasi dibangun dengan teori sistem demokrasi ini juga memiliki keunggulan bahwa setiap tugas dan wewenang pengurusan organisasi diatur sedemikian rupa, untuk memperjelas tanggung jawab masing-masing administrator, di antaranya: Tidak akan ada gangguan internal di masa depan organisasi. Pembagian kerja ini juga sangat efisien ketika diterapkan pada suatu organisasi, karena tujuan utamanya Organisasi adalah realisasi tujuan dan kepentingan bersama.

Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan bawahan yang terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan kegiatan organisasi sangat tergantung pada peran aktif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang dimiliki setiap pemimpin sangat berbeda, dan ini dipengaruhi oleh sifat, wawasan, pengalaman mereka miliki.

Menurut (Soekanto, 2012) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau *leader* untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut. Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial. Sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan

kewajiban-kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan. Sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahan, termasuk membina kerjasama, membimbing dan mendorong semangat kerja bawahan untuk menciptakan motivasi positif untuk mencapai maksud dan usaha (kinerja) yang maksimal, juga didukung oleh bawahan. Fasilitas organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sebagai bagian dari manajemen berperan penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap, perilaku dan kelompok, sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawannya.

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan jelas memiliki hubungannya dengan Kinerja Pegawai. (Edy Sutrisno, 2010) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Evaluasi kualitas kerja hanya dapat diamati apabila terdapatnya suatu sistem terintegrasi yang bisa mengukur keaktifan seseorang orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pengukuran ini

digunakan untuk melihat apakah ada kesesuaian antara kinerja karyawan dengan standar yang ingin di capai oleh organisasi tersebut.

Oleh sebab itu untuk menaikkan kembali kinerja pegawai khususnya pada Dinas sosial, hingga salah satu aspek yang perlu dicermati yakni menyangkut kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin- pemimpin pada Dinas terkait yakni bagaimana agar kepemimpinan yang diterapkan para pimpinan bisa mendukung kinerja pegawainya supaya menjadi lebih baik. Data mengenai kepemimpinan ini berguna diketahui oleh pihak Dinas terkait sebab kepemimpinan ialah salah satu komponen penting yang hendak mempengaruhi kinerja organisasi.

Pada Kantor Dinas Sosial Kalimantan timur merupakan salah satu organisasi pemerintah mempunyai fungsi meningkatkan taraf kehidupam masyarakat. Tetapi faktanya banyak anak yang tidak mendapatkan itu semua, bahkan yang terjadi hanya penelantaran oleh orang tua atau tanpa asuhan orang tua atau keluarga, dan juga ada yang mendapat perlakuan tidak semestinya. Oleh karena itu, dalam pencapaian tujuan dari aturan yang telah ditetapkan, tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawainya. karena baik buruknya kinerja pegawai Dinas Sosial provinsi Kalimantan timur tidak terlepas dari kepemimpinan yang diterapkan.

Dengan melihat sangat pentingnya seorang pemimpin dalam suatu kegiatan organisasi dan hubungannya terhadap bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengeruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat diambil rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur ?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial provinsi Kalimantan Timur ?

2. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini tentunya akan memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang memerlukannya, adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis
 - a. Sebagai salah satu bahan bacaan atau sumber referensi yang dimiliki oleh perpustakaan program kampus universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
 - b. Sebagai salah satu sumber data dan informasi bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk meneliti.
 - c. Sebagai salah satu sumber referensi dalam diskusi, seminar, maupun pengkajian terkait dengan masalah pelayanan publik.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai sumber data dan informasi, serta dasar pertimbangan bagi pemerintah

Kalimantan Timur dalam melihat bentuk dari kinerja kepemimpinan dinas sosial.

- b. Sebagai bahan kajian bagi daerah dan pihak pemerintah tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas sosial provinsi Kalimantan timur.