

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Instansi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, instansi tersebut harus memiliki keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh instansi lain. Salah satu keunggulan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka instansi pemerintahan akan sulit bersaing dengan instansi lainnya karena sumber daya manusia ini yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan erusahaan kearah yang maju.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan. Pada setiap instansi pemerintahan maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya instansi tersebut bahwa diinstansi itu untuk bisa meningkatkan kerja pegawai diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan semangat kerja, dimana itu akan menimbulkan suasana yang baru dan semangat baru serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik lagi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (dikutip di Purba,Sianturi,Sinaga, 2019:303) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Busro (2020:88) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja berdampak positif bagi kegiatan di suatu organisasi, karena secara tak langsung mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif dan menciptakan kinerja pegawai yang bermutu dan berkompeten. Kinerja sendiri dapat timbul karena beberapa faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya gaya kepemimpinan (Siswanto, 2017:198).

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:42) gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang efektif lebih bergantung pada gaya kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengambil kendali dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu seorang pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan cocok diterapkan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan dengan wawancara pada beberapa pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab.OKUS, diperoleh informasi bahwa adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan gaya

kepemimpinan. Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah ini baru saja diganti (mutasi) sehingga membuat lemahnya komunikasi yang terjalin antara pemimpin dan bawahan, kurangnya beradaptasi secara langsung kepada pegawainya yang membuat kurangnya keharmonisan antara pimpinan dan bawahan dan kurangnya pengarahan dalam melakukan tugas dari pemimpin sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang terarah dan menumpuk.

Setiap organisasi memiliki karakter pemimpin yang berbeda-beda. Karakter tersebut berkaitan dengan gaya kepemimpinan atau gaya yang terdapat pada diri seseorang yaitu kemampuan memimpin sebuah organisasi pemerintah. Salah satu cara yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan semangat dalam bekerja bagi pegawai yang telah memberikan kontribusinya baik berupa materi maupun non materi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013:11) mendeskripsikan semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri pegawai untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semangat kerja adalah perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral yang tinggi adalah semangat kerja. Oleh karena itu, maka sudah selayaknya apabila setiap instansi pemerintah selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan dapat meningkat. Karena itulah semangat kerja merupakan perwujudan dari modal kerja yang tinggi. Jadi apabila

suatu instansi pemerintah mampu meningkatkan semangat kerja, maka mereka itu akan lebih cepat dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Ditemukan informasi bahwa kurangnya semangat dalam bekerja karena kurangnya kerjasama antar pegawai, kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, banyaknya pegawai yang bolos bekerja, datang terlambat dan pulang lebih awal sebelum waktunya. Sehingga hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitssian Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja melalui penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan**”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian UMUM Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan komering Ulu Selatan baik secara parsial maupun secara simultan?.

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penellitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap

kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan baik secara persial maupun secara simultan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

a. Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan penulis sebagai sarana untuk bisa menerapkan teori-teori yang didapat dalam mata kuliah dengan kenyataan yang terjadi dan juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti,

b. Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan dan juga digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang dan kajian yang sama serta dapat menambah informasi sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya,

c. Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.