

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Fenomena kepemimpinan lahir bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu ketika manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu. Suatu kelompok apakah bersifat permanen atau kelompok yang terpaksa dibentuk karena manusia sedang menghadapi suatu kesulitan atau ancaman, maka disitu dibutuhkan pemimpin. Orang-orang yang berkelompok tersebut mulai membutuhkan seseorang yang mempunyai kelebihan dengan harapan orang tersebut dapat menuntun anggota kelompok atau memecahkan masalahnya, maka dalam kelompok itu muncullah kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Dalam hal ini pemimpin menunjukkan figur, dan kepemimpinan menunjukkan kemampuan.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak

buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang dipergunakan oleh setiap pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi perilaku bawahan. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahannya. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Ia mengambil manfaat dari gaya tersebut dan dipergunakan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya dasar kepemimpinan seseorang terpilih dari kombinasi antara perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2004) terdapat empat gaya dasar kepemimpinan yaitu : 1). Gaya kepemimpinan instruktif, 2). Gaya kepemimpinan konsultatif, 3). Gaya kepemimpinan partisipatif, dan 4). Gaya kepemimpinan delegatif.

Seorang pemimpin yang baik dalam mengendalikan dan memimpin bawahannya tidak dapat menggunakan cara/gaya kepemimpinan yang sama,

dalam tugas setiap bawahannya (Thoha, 2004). Kenyataannya kondisi ini tidak mudah dilakukan karena karakter dan perilaku kepemimpinan atasan juga sangat bervariasi dan sangat ditentukan oleh kepribadian dan situasi kerja yang dihadapinya. Selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa tinggi atau rendahnya motivasi pegawai dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan atasannya.

Dinamika kerja pegawai yang salah satunya dapat dipicu dari gaya kepemimpinan atasan banyak mendapat perhatian dan sekaligus menjadi tuntutan serta harapan dari para bawahan yang sekarang ini menekuni karirnya di kantor pemerintah Kotamadya Padang. Apa yang mereka harapkan dari kepemimpinan atasannya seringkali tidak sejalan dengan kenyataan yang mereka jumpai sehingga berakibat pada tidak maksimalnya kuantitas, kualitas, dan kerja sama mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Fenomena yang lazim ditemukan, para pegawai negeri sering bermalasan dalam bekerja, kurang bergairah, banyak melalaikan atau meninggalkan pekerjaan, aksi protes, dan tidak dapat bekerja sama dengan teman sejawat muncul sebagai akibat dari ketidaktepatan dalam menggunakan gaya kepemimpinan dan minimnya perhatian atasan serta rendahnya motivasi kerja.

Pemberian motivasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi, daya pendorong, dan daya perangsang untuk bekerja berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

... .. motif tugas dan kebutuhan dari

masing-masing pegawai untuk bekerja, juga karena oleh perbedaan waktu dan tempat. Karenanya dalam memberikan motivasi kepada pegawai harus disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan. Hal ini perlu dilakukan sebagai salah satu usaha meningkatkan kinerja pegawai.

Dari uraian di atas terlihat betapa pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi yang tepat agar dapat mewujudkan *good governance* dari aparatur pemerintahan yang efektif, efisien dan profesional serta produktif. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kotamadya Padang Propinsi Sumatera Barat.**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah adalah apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel manakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengidentifikasi variabel manakah yang

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Dimensi Akademik

Diharapkan dengan pemilihan topik bahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Dimensi Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan evaluasi bagi Pemda Kotamadya Padang mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai