

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, dan memotivasi bawahan (dessler, 1997:249). Kepemimpinan merupakan suatu pembahasan yang klasik, namun masih sangat menarik untuk di teliti karna sangat menentukan keberlangsungan suatu organisasi. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk di teliti karna tiada habisnya untuk di bahas sepanjang peradapan manusia. Terlebih pada jaman sekarang yang sangat buruk mental dan moralnya sehingga kita sulit mencari pemimpin yang baik (*good lider*)

Kepemimpinan kadang dipahami sebagai sekedar kekuasaan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Ada beberapa faktor yang bisa menggerakkan orang yaitu penghargaan, bujukan, otoritas dan ancaman. Dengan adanya ancaman, maka bawahn akan takut dan mematuhi semua perintah pemimpin. Kepemimpinan sangat luas untuk di artika dari pada kekuasaan karena kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi orang bukan untuk sekedar melakukan apa yang di inginkan tapi juga untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik harus mampu menunjukkan sikap yang baik kepada bawahan dan harus menunjukkan perwujudan tingkah laku teladan, dapat mengontrol, serta mengendaikan organisasi salah satunya dengan memperhatikan dan menyusun suatu cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja bawahan. Bass (1990) mengatakan

bahwa untuk mengelolah dan mengendalikan berbagai sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisiten dengan tujuan organisasi di butuhkan seoran pemimpin karen pemimpin merupakan bagian penting dakam meningkatkan kinerja para pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tutjuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerjaan menurut Gorden dalam Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas suatu instansi agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup instansi.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan yang baik juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin ideal harus memiliki gaya kepimpinan yang baik hingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu mempertahankan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompok serta mengoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memotivasi pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008:169) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan memotovasi setiap bawahan yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan di suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja senua pegawai dan mencapai tujuan yang sudah di tetapkan di suatu instansi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan

satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan dapat terjadi dimanapun dan kapanpun hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat terjadi secara alamiah berdasarkan kemampuan pemimpin yang bertujuan agar dapat mempengaruhi sikap dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sondang P. Siagian (2013:36) yang mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi yakni berdasarkan atas cara dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pemimpin atau atas dalam rangka mengkoordinasi anggotanya untuk melaksanakan kegiatan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan dari organisasi atau divisi dalam suatu perusahaan maka kinerja yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan tersebut. Dimana para karyawan dan seluruh yang ada didalamnya sangat berperan penting. Maka kinerja karyawan yang efektif juga sangat ditekankan maka dari itu peran dari seseorang pemimpin harusnya sangat berpengaruh. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan pegawai untuk menunjang keberhasilan kinerja pegawai pada kantor balai desa banjarwati kecamatan paciran kabupaten lamongan, maka penelitian tertarik mengambil judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Desa Banjarwati Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan”.

B. Rumusan masalah

Dari latar belakang diatas maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian adalah seberapa bagaimana dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Desa Banjarwati Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada Balai Desa Banjarwati Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat ditunjukkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Praktis

Manfaat penelitian ini dapat membantu memberikan masukan bagi pengelola, yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan pemimpin balai desa senantiasa mempertimbangkan aspek gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan dapat secara langsung mengetahui permasalahan yang sebenarnya pada objek penelitian. Selain itu penelitian ini dapat digunakan sebagai data pembanding atau sumber data pada penelitian menggunakan teori yang sama berikutnya.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian menjadi lebih terarah dan terfokus, maka penulis memberikan batasan masalah untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dari masalah-masalah yang di tetapkan. Batasan masalah dalam penelitian ini menjelaskan tentang peningkatan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan.