

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut mampu mengelola dan *me-manaj* kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan manajemen yang diartikan sebagai pengelolaan, ketatalaksanaan, pembinaan, penguasaan, pengurusan dan sebagainya (Weztra, 1989: 263). Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur (Hasibuan, 2001: 1), *managio* yaitu pengurusan atau *managiare* artinya melatih dalam mengatur langkah-langkah. Sedangkan Soebagyo Atmodiwiro (2000: 22) mengartikan manajemen sebagai upaya untuk mempergunakan sumber daya seefisien dan seefektif mungkin, mengingat terbatasnya sumber daya yang dimiliki. Peter P. Scholdergem (1988: 8) dalam *Management* mendefinisikan *management is a process of achieving organizational goals through others*.

Pemahaman manajemen sebagaimana yang disebutkan diatas secara implisit selaras dengan apa yang pernah diungkapkan oleh nabi Muhammad dalam sebuah Hadits yang diriwayatkan oleh Imam Bukhori sebagai berikut:

عن ابن عمر رضي الله عنه قال قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: **كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ** (رواه البخاري)

Artinya: "Dari Ibnu Umar r.a berkata : Rosullullah SAW bersabda "kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinanmu. Seorang imam adalah pemimpin dan ia akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. (HR. Bukhari)

Hadits di atas mengandung pengertian bahwa masing-masing individu mempunyai tanggungjawab dan kewenangan sendiri-sendiri. Hadits tersebut juga mengimplikasikan bahwa dalam sebuah organisasi atau lembaga, kewenangan serta tanggung jawab tersebut harus didistribusikan kepada pihak-pihak terkait guna mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan, sebagaimana diungkapkan bahwa manajemen adalah mempergunakan sumber daya seefisien dan seefektif mungkin. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto,2009:1).

Mempergunakan sumber daya manusia seefisien dan seefektif mungkin sebagai disebutkan merupakan tugas pokok dan fungsi manajemen yang diimplementasikan oleh seorang manajer atau pimpinan. Karena itu, kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor penting.

Kepemimpinan sebagai faktor penting dalam organisasi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga (2003:1) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut

merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Pada era yang penuh keterbukaan dan transparansi ini, pemimpin menghadapi tantangan yang cukup berat, yaitu bagaimana dia mampu menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali dijumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi, yang bisa mengakibatkan tersendatnya pekerjaan.

Pemaparan teori di atas dengan jelas memberikan pemahaman bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karena itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Inti kesuksesan suatu organisasi pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya

manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang tidak optimal, juga terabaikannya kualitas dan kuantitas produksi. Tentu saja hal ini perlu mendapat perhatian khusus, karena dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati ditemukan tata tertib yang mengatur hak dan kewajiban pegawai, antara lain harus datang dan pulang tepat waktu, serta melaporkan hasil pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Untuk mendukung tata tertib

tersebut, telah diberlakukan absensi menggunakan *finger scanner*, sehingga jam datang dan pulang dapat dikontrol dengan baik.

Selain temuan tersebut, peneliti juga mendapatkan realitas kinerja pegawai yang cukup baik. Para pegawai memiliki kedisiplinan masuk kantor yang sangat baik. Jarang sekali dijumpai pegawai yang datang terlambat. Studi pendahuluan selama dua minggu terakhir pada bulan Agustus 2016 tidak ada satupun pegawai yang absen maupun terlambat datang. Mereka yang bertugas di lapangan juga datang kembali ke kantor sebelum pulang. Selain itu, observasi terhadap hasil pekerjaan mereka juga didapatkan bahwa mereka telah melaksanakan semua tugas pokok dan fungsi dengan baik dan tepat waktu. Hal tampak pada akhir bulan Agustus 2016 tidak satupun pegawai yang tidak memberikan laporan hasil pekerjaannya.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja (Agustus 2016)
Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati

No	Kegiatan	CKPT (Target)	CKPR (Realisasi)	%
1	Sensus Ekonomi	40	37	93%
2	Survey Ubinan	5	4	80%
3	Susenas	10	10	100%
4	Sakernas	10	10	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada kegiatan sensus ekonomi, 40 perusahaan yang menjadi target sensus, hanya 37 perusahaan (93%) yang bisa memberikan data. Hal ini disebabkan masih ada perusahaan yang belum merespon karena berbagai alasan, antara lain 1) sedang melaksanakan audit keuangan, dan 2) sedang mengadakan pembenahan manajemen. Karena dua hal

ini, perusahaan harus menunda memberikan data yang diperlukan BPS Kabupaten Pati.

Pada survey ubinan, 5 orang petani yang menjadi target hanya 4 orang petani (80%) bisa memberikan data survey. Hal ini karena ada satu orang petani yang masa panennya mundur bulan berikutnya. Sedangkan pada kegiatan Susenas dan Sakernas, pada bulan Agustus 2017, 10 rumah tangga yang ditargetkan dapat terlaksana semua.

Gambaran capaian kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati pada bulan Agustus 2017 tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang sangat baik. Hampir semua target kegiatan dapat terlaksana tepat waktu. Namun begitu, masih ada permasalahan yang perlu diperhatikan, yaitu tidak adanya kerjasama yang baik antar pegawai. Mereka melakukan pekerjaan secara individual, dan tidak jarang terjadi saling jegal antara satu pegawai dengan lainnya.

Menurut pengamatan sementara, tidak adanya kerjasama yang baik tersebut disebabkan oleh kepemimpinan Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati. Kepala lebih banyak sibuk dengan pekerjaan di atas meja dibanding kordinasi dengan para pegawai dan memotivasi mereka. Walaupun demikian, pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati tetap memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Laporan hasil penelitian ini akan disusun sebagai skripsi guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu, yang memiliki keterbatasan waktu dan subyek penelitian. Untuk itu, penelitian ini memiliki cakupan dan keterbatasan ruang lingkup sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati, sehingga tidak bisa digeneralisasikan di kantor-kantor lainnya.
2. Penelitian ini dibatasi hanya mengkaji kepemimpinan dan motivasi pegawai Badan Statistik Kabupaten Pati.
3. Variabel terikat dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
4. Penelitian ini dilakukan terhadap kepala dan pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
5. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga kebenarannya bersifat statistik.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan, permasalahan yang akan dicari jawabannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati?

1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan kondisi yang diinginkan oleh peneliti yang didasarkan pada rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini mempunyai tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian harus memiliki manfaat dan kegunaan yang jelas, baik bagi secara teoritis maupun praktis. Kegunaan dan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat yang berguna untuk pengembangan keilmuan yang bersifat teori. Secara teori, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Sumbangan pemikiran bagi konsep bidang manajemen.
- b. Menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan manfaat yang berguna untuk memecahkan permasalahan praktis. Secara praktis, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti menjadi pengalaman riset yang berharga, dan menambah wawasan dalam bidang manajemen.
- b. Bagi kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati dapat menjadi bahan rujukan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
- c. Bagi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati dapat dijadikan rujukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

1.5. Sistematika Penyusunan

Hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi. Sistematika penyusunan laporan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, motto, persembahan, abstraksi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar lampiran.

2. Bagian Isi

Bagian isi skripsi ini merupakan pembahasan isi skripsi yang memuat 5 (lima) bab, yaitu:

BAB I : Pendahuluan, merupakan gambaran umum dari penelitian ini, yang memuat latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

BAB II : Bab ini terdiri dari empat sub bab, yaitu landasan teori variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian. Landasan teori penelitian ini memuat kajian tentang kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Pada sub bab penelitian terdahulu disajikan hasil penelitian sejenis yang pernah dilakukan peneliti lain. Pada bagian berikutnya akan dipaparkan kerangka berpikir peneliti tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Pada akhir bab akan disajikan hipotesis penelitian.

BAB III : Bab ini menyajikan metode penelitian yang membahas variabel penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengolahan data, serta teknik analisis data

BAB IV : Bab ini menyajikan data hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi kondisi umum Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati, penyajian data hasil penelitian, dan analisis data penelitian dan pembahasan hasil analisis.

BAB V : Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir ini mencakup daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.