

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia ialah negara yang menggunakan kebijakan otonomi daerah. Dengan dilakukannya otonomi daerah, diharapkan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahannya bisa lebih meningkatkan kreativitas dan memiliki kebebasan dalam mengatur dan mengembangkan potensi yang ada pada daerahnya supaya lebih maksimal. Dalam hal ini yang bertugas ialah perangkat desa. Tingkatan pemerintahan paling bawah dalam sistem pemerintahan di Indonesia ini ialah perangkat desa. Tanggung jawab untuk mengelola kepentingan masyarakat secara otonomi dilakukan oleh perangkat desa. Dalam melakukan tugas dan kewajibannya, perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa, dan selanjutnya kepala desa bertanggung jawab kepada kepala kecamatan. Di era sekarang ini, kinerja perangkat desa mendapat pusat perhatian penuh dari masyarakat, karena pada periode saat ini gaya kepemimpinan Kepala Kecamatan Candipuro terhadap kinerja karyawan mampu mengembangkan Kecamatan Candipuro menjadi lebih baik khususnya dalam hal pelayanan kepada masyarakat (Aryoko, dkk. 2020).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada saat orang itu mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2017 : 49). Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin menjadi pusat dari kinerja organisasi. Pemimpin harus bisa

memahami bagaimana cara mempengaruhi bawahan dengan baik dan faktor apa saja yang bisa mempengaruhi keefektifan hubungan pemimpin dengan bawahan. Kepemimpinan ialah orang yang mempunyai kewenangan untuk memberi tugas, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Winarni & Rahmaningtyas, 2020). Ada beberapa tipe gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin yakni yang pertama ada gaya kepemimpinan demokratis, yang kedua gaya kepemimpinan paternalistik, yang ketiga yakni gaya kepemimpinan transformasional, dsb.

Gaya kepemimpinan demokratis berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pada pendapatnya sendiri, dengan adanya partisipasi akan menimbulkan rasa tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Argument lain berpendapat bahwa partisipasi akan memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka (Rivai, 2014 : 267). Dalam mengemban tugasnya, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis akan mau menerima atau bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Namun dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus bisa mengacu pada tujuan organisasi dengan memaksimalkan segala potensi sumber daya yang ada. Gaya kepemimpinan demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungan para anggota dengan pemimpin bukan seperti hubungan antara atasan dan bawahannya, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan. Alasan memilih

variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis karena semua permasalahan diatasi dengan cara bermusyawarah, pemimpin mau memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menyampaikan pendapatnya. Namun, gaya kepemimpinan demokratis tidak akan sempurna jika tidak didampingi dengan gaya kepemimpinan paternalistik.

Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan gaya kepemimpinan yang menggabungkan antara kedisiplinan yang tinggi dengan wewenang, dengan kebajikan figure bapak, dan juga integritas moral dalam suasana yang personal. Kepemimpinan paternalistik ialah gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya dan moralitas didalam organisasinya. Kepemimpinan paternalistik mempunyai peran yang di gambarkan dengan sikap kebabak-bapakan yang memiliki arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang di pimpinnya. Pemimpin ialah tempat untuk bertanya dan menjadi tumpuan harapan bagi anggotanya dalam menyelesaikan masalah-masalah yang ada didalam suatu organisasi (Hidayat, dkk. 2018). Alasan memilih variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik yakni karena pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan inilah yang dicari oleh bawahannya, yang bersifat melindungi dan mengayomi. Lalu gaya kepemimpinan selanjutnya terdapat gaya kepemimpinan tranformasional yang juga harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain (bawahan) guna mentransformasikan secara maksimal sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan oleh organisasi

tersebut (Danim, 2004 : 54). Model kepemimpinan transformasional ialah model kategori baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep gaya kepemimpinan transformasional yakni mengintegrasikan ide-ide atau inovasi-inovasi yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan juga kontingensi. Disini para pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat bawahannya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta merayu bawahan untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi (Yukl, 2009 : 315). Alasan memilih variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional karena dengan kepemimpinan ini sebuah organisasi akan bisa berkembang, sebab pemimpin mampu mentransformasikan secara maksimal sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang sesuai dengan target capaian yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak lepas dari hasil yang dicapai dalam sebuah organisasi, baik dari kinerja pemimpin maupun kinerja dari pegawainya. Kinerja yang memiliki kualitas bagus akan dijumpai saat melakukan kegiatan dan saat gaya kepemimpinan itu terlaksana dengan efektif dan efisien. Kinerja merupakan hasil dari kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai seorang pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Dimana kinerja itu sendiri merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, keterampilan dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena pada hakikatnya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan bemutu tinggi.

Kinerja berdasarkan Afrizal, dkk. (2014) merupakan hasil yang diperoleh dari sebuah fungsi indikator pekerjaan pada suatu bidang waktu tertentu. Sedangkan menurut Ma'ruf, dkk. (2019), kinerja ialah hasil yang berdasarkan kuantitas yang sudah dilaksanakan didalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilaksanakan, kerja sama yang telah terbina selama bekerja dan juga pengetahuan yang sehubungan dengan sebuah pekerjaan. Hasil dari kinerja yang bagus tersebut bisa dinilai dengan melihat taraf kehadiran pegawai, kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan, kesetiaan kepada tempat dimana pegawai bekerja, inisiatif dalam melakukan sebuah pekerjaan, kepercayaan pada pekerjaannya dan antusiasme ketika menyelesaikan pekerjaan (Aryoko, dkk. 2020).

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai antara lain (Winarni & Rahmaningtyas, 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Perangkat Desa, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perangkat Desa yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan kinerja perangkat desa yang baik secara otomatis desa tersebut akan berkembang.

Aryoko, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madukara Kabupaten Banjarnegara yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Rusdy (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Kinerja yang bagus dibutuhkan dalam setiap usaha guna mencapai tujuan sebuah organisasi, sebaliknya kinerja yang buruk akan menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Prestasi kerja pegawai yang bagus menguntungkan organisasi sebab akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut Yuli (2015:14), kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh seseorang dalam mengemban tugasnya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tempat penelitian dan komponen variabel, karena tempat penelitian dan komponen variabel yang berbeda akan memberikan hasil penelitian yang berbeda. Penelitian ini menggunakan Kecamatan Candipuro sebagai tempat penelitian. Alasannya karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kecamatan Candipuro kepada masyarakat sangat baik dan memuaskan, Camat Candipuro juga selalu menjadi panutan para pegawainya sehingga menjadikan Kecamatan Candipuro berkembang dengan gaya kepemimpinan yang digunakan.

Batasan masalah dalam penelitian ini memfokuskan dan mengarahkan penelitian berdasarkan tujuan yang telah dirumuskan, maka batasan masalah terhadap penelitian ini disusun sebagai berikut : a) Penelitian ini merupakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai hubungan antara

gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan paternalistik dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; b) Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Candipuro.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka judul penelitian ini adalah **“Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Candipuro”**

1.2. Rumusan Masalah

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai Kecamatan Candipuro ialah saling berkaitan, sebab jika gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi baik dan memberikan kenyamanan terhadap bawahan maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Berdasarkan uraian tentang latar belakang, penelitian terdahulu dan juga batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro ?
- b. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro ?
- c. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro ?
- d. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diajukan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Paternalistik dan Gaya Kepemimpinan Transformasional secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Candipuro

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji kembali tentang manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai apakah terdapat pengaruh atau tidak terhadap gaya kepemimpinan sehingga diharapkan mampu menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat diketahui apakah hasil

penelitian ini dapat memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung khususnya penerapan gaya kepemimpinan yang diharapkan agar bisa menjadi sebuah organisasi yang lebih maju dan meningkatkan kinerja Pegawai di Kecamatan Candipuro.

2) Bagi Organisasi

Sebagai sumbangsih pemikiran untuk menilai kinerja pegawai yang diharapkan bisa digunakan untuk memperbaiki dan sebagai pedoman kinerja pegawai dalam melayani masyarakat dan dalam pengembangan suatu kecamatan dimasa mendatang.

3) Bagi Masyarakat

Sebagai gambaran supaya masyarakat turut berpartisipasi dalam hal apapun yang bisa menjadikan kecamatannya lebih maju dan mempunyai kinerja pegawai yang baik supaya kecamatannya bisa berkembang.

4) Bagi Peneliti Berikutnya

Dapat digunakan sebagai dasar penelitian yang berkaitan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam pengembangan desa dengan memberikan kualitas pelayanan yang baik, dan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman, pandangan dan konsep khususnya tentang kinerja pegawai.