**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan Sumber Daya Manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana Sumber Daya Manusia itu berada (Widodo, 2015:2). Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling utama dalam suatu organisasi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Oleh karena itu sumber daya manusia harus di perhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Proses kegiatan pada suatu organisasi pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Salah satu rintangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia yaitu faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tidak diterima para pegawai dapat mengganggu proses kegiatan organisasi. Suatu organisasi akan meningkat kinerja pegawainya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan mengubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk instansi pemerintah harus dapat menggerakkan bawahan yang dipimpin untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor utama bagi kepemimpinan yang berhasil adalah gaya kepemimpinan dasar seorang individu. Gaya kepemimpinan yang baik dapat berdampak baik pula terhadap suksesnya pemimpin melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan yang baik dapat dilihat dari sifat pimpinan yang baik, berwibawa, sopan dan ramah kepada pegawai, kebiasaan seperti tepat waktu atau tidak sering terlambat, menaati aturan, dan mengerjakan tugas dengan baik, tempramen atau emosi yang dapat dikontrol, watak atau sifat penilai pimpinan terhadap pegawai yang tidak pilih kasih (objektif) dan yang terakhir yaitu kepribadian yang dimiliki pimpinan seperti jujur, taat beribadah, dan ekspresi yang baik pada setiap pegawai.

Gaya kepemimpinan yang disukai bawahan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini akan tergambar pada pelaksanaan aktivitas kerja yang termotivasi dengan kepribadian pemimpin yang menjadi teladan bagi bawahannya. Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Robbins dalamMamuaja (2016:20), mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut : Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Dampak dari gaya kepemimpinan yang baik terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa hal seperti efektivitas kerja pegawai yang sesuai dengan biaya yang dikeluarkan organisasi dan kualitas kerja pegawai yang baik seperti kurangnya kesalahan dalam bekerja.

Demikian halnya dengan kepemimpinan pada Pengadilan Negeri Manado yang dikepalai oleh Pimpinan. Pengadilan Negeri Manado dibentuk oleh Menteri Kehakiman dengan persetujuan Mahkamah Agung yang mempunyai kekuasaan hukum pengadilan meliputi satu kabupaten/kota. Pengadilan Negeri Manado yang berfungsi dan berwenang dalam memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata ditingkat pertama. Para pegawai kantor Pengadilan Negeri Manado mengharapkan pimpinan yang memiliki sikap dan kepribadian sebagai pemimpin yang baik sehingga dapat memotivasi pegawai sebagai bawahan yang dipimpinnya untuk menunjukkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan observasi penulis, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada Pengadilan Negeri Manado memiliki beberapa masalah, yaitu kebijakan yang ditetapkan dapat berubah, contohnya, pada bulan Desember seharusnya pegawai yang mendapat izin cuti hanya berjumlah 5 orang namun yang diberikan izin yaitu berjumlah 10 orang, dari masalah tersebut sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertumpuk, terkadang tidak dapat mengendalikan emosi, Pimpinan belum mampu menjadi teladan untuk para pegawai, tidak mengisi absen dan juga sering istirahat melebihi waktu yang telah ditetapkan.

Dari masalah-masalah gaya kepemimpinan tersebut sehingga menyebabkan terjadinya masalah pada kinerja pegawai yaitu, masih banyak pegawai menggunakan waktu dengan tidak bekerja melainkan hanya menghabiskan waktu dengan bersantai, masih banyak pegawai yang belum mengerti tentang apa yang dikerjakan atau bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, dan kinerja kerja pegawai yang belum maksimal.

Dari uraian latar belakang penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul :

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN NEGERI MANADO”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Dari pengamatan penulis selama melakukan Praktek Magang pada Pengadilan Negeri Manado penulis menemukan beberapa masalah yang ada pada kantor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin belum dapat mengambil keputusan dengan tegas.
2. Pimpinan belum bisa mengontrol emosi.
3. Pemimpin belum mampu menjadi teladan untuk para pegawai.
4. Masih banyak pegawai menggunakan waktu dengan tidak bekerja melainkan hanya menghabiskan waktu dengan santai.
5. Masih banyak pegawai yang belum mengerti tentang apa yang dikerjakan atau bagaimana mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
6. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.
7. Kinerja kerja pegawai yang belum maksimal.

**1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan Pimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut?

**1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

**1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi gaya kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.

**1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.
2. Bagi institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Penadilan Negeri Manado.
3. Bagi penulis, mampu memahami ilmu pengetahuan mengenai bagaimana penerapan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Manado.