**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang paling berperan dalam kegiatan operasionalnya dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Setiap individu memiliki perasaan, keinginan, status, pola pikir, latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan sifat yang berbeda-beda. Sumber daya yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam setiap organisasi memiliki seorang pemimpin yang harus mampu bertanggung jawab dalam setiap tugas dan pekerjaanya juga mampu menggerakkan bawahannya agar bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan juga membawa Perubahan bagi lingkungan organisasi agar mejadi lebih baik dan memiliki daya saing.

Oleh karenanya, Seorang Pemimpin yang diberikan suatu tanggung jawab dan wewenang harus mampu menjalakan tugasnya dengan baik agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dan membawa dampak positif yang besar bagi keberlanjutan perusahaan serta dapat memberikan pengaruh yang besar bagi organisasi sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Dengan tercapainya berbagai tujuan dari organisasi tersebut, hal ini tidak lepas dari berbagai pola-pola perilaku kepemimpinan yang diterapkan dari seorang pimpinan Perilaku para pemimpin yang berbeda tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Seperti yang dilansir oleh Edison, *et.al*(2016: 93), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamannya. gaya tersebut tidak ada yang bersifat tetap namun hanya bersifat sementara sehingga sangat sulit dinilai seorang pemimpin tersebut menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana.

Faktor yang sering mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian dari pemimpin itu sendiri. Kepribadian yang bersifat alamiah dan tumbuh sejak lahir akan membawa sifat kepribadian tersendiri dari seorang pemimpin itu sendiri. Sifat kepribadian yang ada sejak lahir tersebut tidak dapat berubah dengan sendirinya, perubahan tersebut membutuhkan proses dan jangka waktu yang cukup lama. oleh sebab itu seorang pemimpin diharapkan secara pribadi dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja maupun dengan bawahan agar terciptanya aktivitas kerja yang saling mendukung.

Apabila aktivitas kerja terganggu maka pencapaian akan hasil kerja dari tujuan organisasi akan terhambat. Oleh karena itu pemimpin harus mampu dan berusaha mempertahankan semangat dari kinerja para Pegawai sebab menurut Prawirosentono *dalam* Sinambela(2012:5), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika sedangkan Stolovitch dan Keeps *dalam* Sinambela (2012:7), mengatakan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Dalam suatu kegiatan organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang dicapai maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memberikan pengarahan dan perintah baik itu dengan gaya kepemimpinan yang di terapkannya sehingga berdampak baik terhadap kinerja Pegawai dan pencapaian tersebut dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantiatas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya jika kinerja Pegawai tidak maksimal di karenakan gaya kepemimpinan yang tidak tepat maka pencapaian akan tujuan oraganisasi tidak tercapai dengan maksimal.

Jadi bagi seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya tercapai karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang.

Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado sebagai sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berkedudukan langsung dibawah dan bertanggung jawab kepada Presiden, mempunyai fungsi untuk menyempurnakan, memelihara dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian sehingga tercapai kelancaran jalannya pemerintahan dengan visi yaitu Menjadi Penyelenggara Manajemen dan Pelayanan Kepegawaian yang Profesional dan Berkualitas.

Dari pengamatan yang dilakukan oleh penulis ada beberapa masalah yang terjadi pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado khususnya pada bagian Informasi Kepegawaian yang mengakibatkan kinerja para pegawai menurun, hal ini karena gaya kepemimpinan yang diterapkan belum tepat dan masalah tersebut dapat diuraikan seperti Kurangnya simpati yang diberikan oleh Pemimpin terhadap Pegawai, Kurangnya apresiasi yang diberikan Pemimpin atas kinerja Pegawai, Ketika ada masalah Pemimpin kurang mendiskusikan masalah yang dihadapi bersama dengan Pegawai, Kurangnya ketegasan pemimpin ketika mengambil sebuah keputusan, Kurangnya pemberian contoh teladan yang baik kepada pegawai yang ada.

Masalah yang terjadi tersebut dapat dilihat dari indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono *dalam* Mamuaja (2016:8), baik itu dilihat dari a.Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian yang mempengaruhi akan kinerja dari Pegawainya. Akibat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan belum tepat sehingga berdampak pada kinerja pegawainya. Masalah tersebut dapat diuraikan seperti tugas yang dibebankan oleh pimpinan kepada bawahannya tidak mampu dikerjakan sesuai dengan kuantitas yang ditargetkan pada setiap masing-masing pegawai, juga kemampuan pegawai masih kurang sehingga Kualitas yang dihasilkan tidak tercapai sesuai standar yang ditetapkan, selain itu pencapaian target yang di berikan kepada masing-masing pegawai dalam penyelesaian tugas tidak tepat waktu, serta masih kurangnya komitmen pegawai bahwa penyelesaian kerja tepat waktu penting dan harus dicapai dengan baik. Masalah terhadap kinerja tersebut sesuai dengan dimensi dari kinerja Menurut Michael Armstrong *dalam* Edison, et.al (2016:190), yaitu Target, Kualitas, Waktu, dan Taat Asas. Hal tersebut diatas menyebabkan kinerja Pegawai menurun dan menghambat pencapaian tujuan organisasi Oleh karena itu agar aktivitas operasional dapat berjalan baik, kepemimpinan beserta penerapan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya kinerja yang memuaskan.

Jadi dalam suatu organisasi harus mampu menerapakan gaya kepemimpinan yang tepat dengan memperhatikan konsekuensi yang akan terjadi. Agar supaya tidak merugikan pribadi, bawahan dan orgnaisasi yang dipimpin.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul yaitu **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya simpati yang diberikan oleh Pemimpin terhadap Pegawai dan pemberian apresiasi yang diberikan Pemimpin atas kinerja Pegawai.
2. Pemimpin kurang mendiskusikan masalah yang dihadapi dikantor bersama dengan Pegawai dan Kurangnya ketegasan pemimpin ketika mengambil sebuah keputusan.
3. Kurangnya pemberian contoh perilaku yang baik dan teladan dari pimpinan kepada pegawai sehingga mereka kurang termotivasi untuk berperilaku yang baik dalam aktivitas kerjanya.
4. Pencapaian target yang di berikan kepada masing-masing pegawai dalam penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan juga Kurangnya komitmen pegawai bahwa penyelesaian kerja tepat waktu penting dan harus dicapai dengan baik.
5. Beberapa pegawai kadangkala tidak menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sesuai job description karena beban kerja yang tinggi dan kurang memahami tugas pekerjaan tersebut yang berdampak pada tidak tercapainya target dan tidak sesuai dengan SOP.

**1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam proposal penelitian ini, penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penelitian hanya pada bagian Informasi Kepegawaian pada Kantor Regional XI BKN Manado.

**1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Regional XI BKN Manado?

**1.5 Tujuan Dan Manfaat**

**a. Tujuan**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui bagaimana penerapan gaya kepemimpinan pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di kantor regional XI Badan Kepegawaian negara Manado.

c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado.

**b. Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan meningkatkan ilmu pengetahuan bagi penulis serta mampu memecahkan masalah ilmiah guna memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Bagi Pihak Akademisi**

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan pembandingan dalam melakukan penilitian-penelitian selanjutnya juga pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Bagi Pihak Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang berhububungan dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XI Badan Kepegawaian Negara Manado.