

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, prestasi kerja pegawai dituntut untuk terus meningkat. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas kerja pegawai (Riyadi, 2011). Prestasi kerja pegawai sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari pegawai. Prestasi kerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukannya (Baharuddin, 2006). Upaya yang dilakukan pegawai juga berdampak penting dalam mengoptimalkan penilaian prestasi kerja dan memberi dorongan bagi para pegawai untuk lebih baik dalam meningkatkan motivasi kerja yang berguna bagi perusahaan (Rokhmawati, 2013).

Pemahaman motivasi sebagaimana disampaikan oleh (Sujak, 1990) yang dikutip oleh (Suprayetno, 2008) merupakan hal yang sangat penting, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan sehingga dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya karena adanya dorongan (Potu, 2013). Motivasi mampu mendorong pegawai memiliki keinginan untuk bekerja keras, berprestasi dan sukses dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja memegang peranan terhadap baik buruknya kualitas hasil prestasi kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman



dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal sehingga meningkatkan produktivitas pegawai secara efektif dan efisien (Fauziah, 2012).

Untuk meningkatkan produktivitas pegawai dibutuhkan kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan gaya kepemimpinan masing-masing (Munparidi, 2012). Gaya kepemimpinan yang efektif berdampak pada prestasi kerja pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai prestasi kerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Bila pemimpin yang berorientasi pada prestasi tertuju pada proses dan sasaran kerja maka akan berdampak pada perilaku pegawai menyangkut gaya kepemimpinan yang dimiliki seseorang (Riyadi, 2011).

Setiap orang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan masing-masing, dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa mengatur dan menentukan hubungannya dengan bawahan sehingga mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi (Plangiten, 2013). Semua organisasi tentunya memerlukan seorang pemimpin yang nantinya akan menjalankan kegiatan kepemimpinan. Seorang pemimpin merupakan motivator yang baik bagi pengikutnya untuk terus meningkatkan prestasi kerja dan harus tepat menempatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan agar keefektifan dan keberhasilan organisasi dapat tercapai (Suprayetno, 2008). Keberhasilan organisasi bergantung kepada bagaimana seorang pemimpin dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menyelesaikan permasalahan yang timbul. Misalnya,



kemampuan seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan dan bertanggung jawab serta bersedia menanggung resiko. Untuk itu dalam mengatasi permasalahan yang timbul pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di kota Kupang dapat diketahui bahwa masalah rendahnya kualitas SDM pegawai dalam menjalankan kepemimpinannya. Pegawai kurang mampu melakukan analisis terhadap potensi yang ada dan tidak dapat melihat prospek jangka panjang dari potensi yang dimiliki. Untuk itu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, dapat menselaraskan gaya kepemimpinan yang tepat digunakan sesuai situasi yang dihadapinya sehingga mendorong kepuasan kerja dan moral akan meningkat.

Berdasarkan penelitian Potu (2013) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan hasil penelitian bahwa ada pegawai yang masih kurang cepat dan tepat dalam bekerja, hal ini dikarenakan fasilitas kerja kurang memadai. Pada skripsi ini, penulis mereplikasi penelitian tersebut untuk kasus gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang. Dari penelitian awal tampak di tempat tersebut ada beberapa pegawai yang masih kurang cepat dan tepat dalam bekerja, hal ini dikarenakan fasilitas kerja kurang memadai, sehingga peneliti tertarik melakukan kajian dengan topik ini.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di



Kota Kupang?

2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang.
2. mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan bagi instansi mengenai Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai.
2. sebagai wahana untuk memperluas wawasan atau pengetahuan terutama tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
3. sebagai bahan referensi terhadap penelitian yang sejenis berkaitan dengan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai.