

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam keberhasilan instansi pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan prestasi kerja pegawai yang mencerminkan anggota organisasi dalam bekerja.

Kemajuan perekonomian ,organisasi dan instansi pemerintahan yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan organisasi dalam arti sumber daya manusia seperti ketaatan kerja ,efektifitas maupun prestasi kerja serta disiplin akan dapat memberikan manfaat bagi suatu organisasi dalam pemerintahan apabila dipimpin oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu manusia secara maksimal. Sehingga dibutuhkan sebuah prestasi kerja yang sehingga sebuah organisasi berjalan dengan baik.

Kemajuan teknologi sangatlah menunjang akan kemajuan perusahaan tetapi bagaimana juga yang menjadi motor penggerak teknologi itu adalah karyawan. Sesuai dengan yang di kemukakan oleh Gomes (2003 :62) sebagai berikut : “ sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dimiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio,

rasa dan karsa betapapun majunya teknologi berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya informasi, namun jika tanpa SDM maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. betapapun bagusya perumusan tujuan dan rencana organisasi agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur SDMnya tidak dipertahankan, apalagi kalau ditelantarkan”

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .Yuli(2005;89) Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan *monitoring*, penilaian dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Perusahaan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Tujuan dilakukan penilaian prestasi kerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan

Sumber daya manusia tidak akan tergantikan. Mengembangkan tenaga kerja adalah tugas penting manajemen sumber daya manusia. (MSDM) sebagaimana fungsi manajemen SDM yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional maka MSDM berfungsi pada pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemberhentian tenaga kerja, dan pemeliharaan.

Organisasi merupakan system dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan organisasi dikatakan suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang rasional untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak mengalami kejenuhan, kebosanaan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun dan dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun. Sehingga mengakibatkan kerugian dalam organisasi.

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan pada waktu yang ditentukan, dimana pelaksanaan tugas ditandai dengan baik dan memiliki mutu yang benar sesuai kebutuhan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutarto “ efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniyah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Terry *dalam* (Kartono, 2011 : 57) kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Di tingkat Kecamatan kepemimpinan pemerintahan terletak pada seorang Camat yang memegang peranan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja, kepemimpinan kemampuan Camat sangat dituntut untuk dapat menciptakan iklim pelayanan yang baik, yang menuju kepada terciptanya efektivitas kerja dari penyelenggara pemerintah itu sendiri . Mekanisme koordinasi dalam rangka kepemimpinan pemerintahan dalam

penyelenggaraan pemerintahan di tingkat kecamatan sangat ditentukan oleh *user* itu sendiri dalam hal ini Camat. Di satu sisi Camat sebagai kepala wilayah dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk mengkoordinasikan seluruh aktivitas instansi terkait di wilayahnya, sementara di sisi lain sebagai penguasa tunggal Camat memiliki otoritas untuk mengambil kebijakankebijakan, baik yang berkaitan dengan implementasi dari pusat atau menciptakan kondisi-kondisi baru yang mendukung ke arah pencapaian tujuan pembangunan di wilayahnya sebagai akibat dari tuntutan kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks tadi.

Sekarang ini masih banyak masalah yang menimpa masyarakat mengenai pelayanan umum, seperti masalah perijinan, pembuatan, perpanjangan surat-surat yang dibutuhkan masyarakat, misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga, dan surat-surat pengantar untuk diajukan ke instansi yang lebih tinggi. Masalah timbul dari masyarakat sebagai konsumen tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, dan beberapa faktor internal pada kinerja pelayan publik pada kecamatan sebagai instansi tingkat pemerintahan yang berwenang baik dalam masalah pelayanannya seperti berapa lama pembuatan, kinerja pelayannya ataupun mengenai biaya. Upaya menciptakan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Oebobo, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana masih ada kendala di Kantor Kecamatan Oebobo antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kurangnya sarana dan prasarana, pulang kerja lebih awal dan tidak

mengikuti apel pagi. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja pegawai menurun.

Di Kecamatan Oebobo terdapat pula permasalahan yang timbul karena keluhan dan ketidakpuasan pelayanan publik terhadap pelayanan KTP khususnya, masalah ini mengenai bagaimana kinerja para pegawai Kecamatan Oebobo dalam melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan KTP. Rendahnya kinerja ditunjukkan secara kualitas hasil pekerjaan belum mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini terlihat pada pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang seharusnya dalam waktu satu hari bisa langsung jadi, akan tetapi ada suatu permasalahan yang disebabkan karena blangko habis dan terlalu banyaknya pemohon dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dalam waktu satu hari.

Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga manajemen yang baik sangat bergantung pada kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan kontrol dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan dinamika dari suatu Kantor untuk mencapai terciptanya tujuan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang

dipimpinya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi

Selain kemampuan manajemen kepemimpinan efektivitas kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja . Sebuah kantor camat tidak hanya membutuhkan orang yang pintar, cakap dan terampil melainkan juga membutuhkan orang yang giat bekerja dan berkeinginan untuk mengoptimalkan kinerja mereka sesuai visi dan misi tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Handoko efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .Karena tidak akan optimal jika karyawan itu sendiri tidak giat bekerja dan tidak mau bekerja.

Berdasarkan uraian diatas guna mendukung penelitian yang akan dilakukan peneliti maka peneliti mengemukakan dua hasil penelitian terdahulu. Adapun penelitian yang dilakukan Oleh Rina Kartika (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Kantor desa Batujajar Barat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Kantor desa Batujajar Barat Kecamatan Batujajar Kabupaten Bandung Barat. Dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-2) = 30-2 = 28$ yang diperoleh menggunakan $t_{tabel} = t(1 - \frac{1}{2}\alpha) (28) = t(0,975) (28) = 1,701$. Diketahui bahwa nilai thitung adalah dan nilai $t_{tabel} 1,701$. (Tabel t terlampir pada lampiran G halaman 136).

Berdasarkan nilai tersebut, terlihat thitung lebih besar dari pada ttabel (thitung > ttabel) atau > 1,701.

Penelitian kedua di kemukan oleh Kristanto Supari (2012) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor kecamatan Malalayang. Hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan Camat Malalayang berpengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada taraf signifikansi 0,05%. Berdasarkan analisis korelasi diketahui nilai r sebesar 0,73 yang menunjukkan korelasi antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai adalah positif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Kecamatan Malalayang.

Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitan dari sumber daya manusia yang dapat diukur dari prestasi kerja pegawai. Yang merupakan pencapain tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Tipe Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Oebobo Kupang.**

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “ Pengaruh Tipe Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Oebobo”

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yaitu:

- a) Apakah Tipe Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Di kantor Camat Oebobo?
- b) Apakah Efektivitas kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Di kantor Camat Oebobo?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis pengaruh Tipe Kepemimpinan terhadap prestasi kerja dikantor Camat Oebobo.
- b) Untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap prestasi kerja dikantor camat oebobo

1.4.2. Manfaat Penelitian

- 1) Secara Praktis,

Diharapkan dapat digunakan manajemen perusahaan (Manejer kantor Camat Oebobo) untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan, dan efektivitas kerja.

- 2) Secara Akademis,

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi peneliti lain yang akan melaksanakan penelitian lanjutan.