

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu Organisasi yang ingin maju dalam era globalisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan seiring dengan kemajuan zaman. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Sedangkan Menurut Busro (2018:226), “gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Hal ini perlu diperhatikan pada birokrasi pemerintahan terkhusus pada Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara

keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Selain gaya kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Etika kerja juga menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan etika kerja menjadi salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah organisasi, sebab etika merupakan tingkah laku dari pegawai saat sedang bekerja, dan hal ini juga berpengaruh terhadap maju mundurnya organisasi (Sukriyanto, 2000:13).

Etika kerja mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan (Manik 2017:16).

Kinerja pegawai pemerintah kecamatan sangat diperhatikan dan mendapat sorotan dari masyarakat, karena dalam pelaksanaannya pegawai

pemerintah kecamatan yang paling dekat dengan masyarakat. Kinerja pegawai pemerintah kecamatan berperan penting untuk terwujudnya tugas dan peran camat dalam pembinaan wilayah kecamatan yang dipimpinnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Endrianto 2021:49). Keterlibatan kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sangatlah penting. Dengan melibatkan seluruh pegawai dalam sebuah instansi akan mempercepat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Salah satu upaya yang dapat menentukan proses prima khususnya dalam organisasi apalagi organisasi pemerintah tergantung pada kinerja. Kinerja merupakan performance atau unjuk rasa. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Mangkunegara (2017:67), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ketika hubungan antara pimpinan dan pegawai atau sesama pegawai terjadi ketegangan maka akan mempengaruhi kinerjanya. Apabila kinerjanya terganggu maka tujuan dari instansi tersebut tidak akan terlaksana dengan baik.

Kecamatan Katikutana Selatan merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Sumba Tengah yang terdiri dari 7 desa. Kecamatan Katikutana Selatan memiliki jumlah penduduk sebanyak 11.409 orang dengan luas

wilayah 368,34 km<sup>2</sup> (BPS Sumba Tengah, 2021). Kecamatan di pimpin oleh seorang camat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Camat sebagai perangkat daerah memiliki kekhususan dibandingkan dengan perangkat daerah lainnya. Kekhususan tersebut adalah suatu kewajiban mengintegrasikan nilai-nilai sosio kultural, menciptakan stabilitas dalam dinamika politik, ekonomi, dan budaya. Selain itu, mengupayakan terwujudnya ketentraman dan ketertiban wilayah sebagai perwujudan kesejahteraan rakyat serta masyarakat dalam rangka membangun integritas kesatuan wilayah.

**Tabel 1.1. Data Capaian Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan, Kab. Sumba Tengah**

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Bobot</b>	<b>Skor</b>	<b>Presentase (%)</b>	<b>Predikat</b>
Tersusunnya rancana dan program kerja serta, terkelolanya administrasi kepegawaian dan keuangan.	7,00	6,52	93,14%	Sangat baik
Terlaksananya bimbingan teknis dibidang administrasi dan ketatausahaan, keuangan dan rencana tahunan.	9,00	8,70	96,63%	Sangat baik
Terlaksananya pelayanan Masyarakat dan pembinaan organisasi kemasyarakatan.	35,00	33,21	94,90%	Sangat baik
Tercapainya Pengungkapan informasi dan ttransparansi, serta terkoordinasi penyelenggaraan program, pelaporan dan evaluasi kegiatan dari masing-masing seksi dan sub bagian.	9,00	8,21	91,21%	Sangat baik
Aspek lainnya	5,00	0,00	0,00%	-
<b>Total Skor</b>	100,00	89,72	89,72%	Sangat baik

*Sumber : Kantor Kecamatan Katikutana, Kab. Sumba Tengah*

Tabel 1.1, Data capaian kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana, Kab. Sumba Tengah telah menunjukkan pada capaian kinerja yang sangat baik, namun pada Penilaian setiap aspek menunjukkan sejauh apa organisasi memenuhi metode penilaian sebagai bentuk pencapaian kinerja. Presentase Pencapaian tertinggi diperoleh pada tersusunnya rencana dan program kerja serta, terkelolanya administrasi kepegawaian dan keuangan sedangkan pencapaian terendah dicapaiterkait aspek Tercapainya Pengungkapan informasi dan ttransparansi, serta terkoordinasi penyelenggaraan program, pelaporan dan evaluasi kegiatan dari masing-masing seksi dan sub bagian. Hal ini berdasarkan pada kriteria penilaian ketercapaian target yang telah ditetapkan pada Kantor Kecamatan Katikutana, Kab. Sumba Tengah dalam pengukuran Efisiensi Sumber Daya Manusia Aparatur.

Dasar penilaian capaian kinerja pegawai mengacu pada Mengacu Peraturan Bupati Sumba Tengah Nomor 6 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja maka kinerja pelayanan Kecamatan Katikutana Selatan tetap mempedomani Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran RPJMD dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan terukur untuk pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan

Untuk meningkatkan kinerja pada komponen aspek pengungkapan informasi dan transparansi, serta terkoordinasi penyelenggaraan program, pelaporan dan evaluasi kegiatan dari masing-masing seksi dan sub bagian, maka instansi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang lebih interaktif

sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik maka faktor yang perlu di perhatikan adalah gaya kepemimpinan dan etika kerja.

Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Sahrul, (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Pko) Kabupaten Sikka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Sikka, dengan tingkat pengaruh yang tergolong dalam kategori sangat kuat, sebagaimana yang diketahui koefisien korelasi 0,918 berada pada interval 0,80-1,00 .

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Wayan Sumarcayanti Dewi (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Marine Walk”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial hanya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah)**” .

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah di jabarkan di atas, maka rumusan permasalahan yang dirumuskan adalah pengaruh gaya kepemimpinandan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah.

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah.

- b. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini terdiri atas :

- a. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan untuk mengambil keputusan serta sebagai tambahan referensi di masa yang akan datang dalam hal pengaruh orientasi kepemimpinan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan pengalaman untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, kemudian dapat berguna dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan. Manfaat bagi mahasiswa yaitu dapat dijadikan referensi dalam mengerjakan tugas khususnya yang berkaitan dengan pengaruh orientasi kepemimpinan dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Katikutana Selatan Kabupaten Sumba Tengah.

- c. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya agar dikembangkan lebih lanjut khususnya dari jenis penelitian yang sesuai.