

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

BelakangZaman yang serba cepat saat ini menuntut manusia untuk melakukan tindakan yang cepat juga, banyak persoalan dan masalah yang timbul dan instansi membutuhkan solusi yang baru agar bisa menyelesaikan masalah dan persoalan yang ada seperti cara mengembangkan kemampuan itu agar bisa menghadapi kompetisi dimasa depan dan melakukan upaya agar visi dan misi yang telah dibuat bisa berjalan dengan baik. Untuk mencapai semua itu di butuhkan pemimpin yang mampu mengambil keputusan dalam memecahkan suatu masalah, karena seorang pemimpin sangat berperan penting dalam membangun dan mengembangkan suatu instansi atau organisasi yang dipimpinnya. Sumber daya manusia adalah salah satu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2016), sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai.

Dinas pendidikan wilayah Kota Ternate, Maluku Utara ialah instansi pemerintah yg bertanggung jawab ihwal semua hal yg berkaitan dengan pendidikan pada daerahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemkot Ternate bidang pendidikan berdasarkan azas swatantra dan tugas pembantuan, dan melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan menggunakan pendidikan yang diberikan sang Walikota/Bupati sinkron dengan bidang tugasnya. Melalui tempat kerja dinas pendidikan ini, pemda bidang pendidikan melakukan tugasnya di

daerah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan wilayahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga menyampaikan layanan awam dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah asal, SD, sekolah menengah pertama, hingga lembaga Bimbingan Belaja.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Pegawai merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi Kinerja instansi. Kata lain, harus disadari bahwa terdapat sinkronisasi antara instansi dengan pegawai. Untuk mencapai tujuan instansi tersebut, Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintah tersebut dapat tercapai.

Seorang pemimpin adalah individu yang mampu mengarahkan setiap anggota ataupun mendorong anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin mampu memahami setiap anggotanya yang dimana memiliki kepribadian yang berbeda-beda, pemimpin memiliki kepribadiani kinerja yang baik, baik dalam bentuk kelompok atau individu untuk melaksanakan setiap kegiatan yang terjadi dalam suatu instansi, setiap pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap bawahannya terlihat dari setiap perilakunya –pada saat melaksanakan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin, Pemimpin dalam setiap organisasi mampu menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk membina kerja sama, mengarah dan mendorong kerja para bwahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal juga didukung fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana sebagai seorang pemimpin salah satu dari

manajemen memainkan perang yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan saran, sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk kepemimpinan yang efektif dan efisien.

Dalam hubungan pimpinan dan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu memotivasi kerja pegawai.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seorang pemimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Menurut Thoha (2010) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Supardo (2006) mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam Peraturan Pemerintah tentang evaluasi hasil kerja PNS pasal 1 ayat 3 dapat diartikan bahwasanya kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sinkron dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Hal ini, sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan akibat kerja secara kualitas serta kuantitas yg dicapai oleh seorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sesuai menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. galat satu yang akan terjadi kinerja yg baik yaitu apabila pegawai bisa menyampaikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja yg baik ialah hal terpenting bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri

Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja. Ginting (2009) mengidentifikasikan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Robertson (dalam Mahmudi, 2005) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem

pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja.

Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi unit kerja tersebut. Widjaya (1993) mengemukakan Efektivitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan.

Selanjutnya Wesha (1992) mengatakan Efektivitas adalah keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk membrikan guna yang diharapkan untuk melihat efektivitas kerja pada umumnya dipakai empat macam pertimbangan yaitu : Pertimbangan ekonomi, Pertimbangan fisiologi, Pertimbangan Psikologi dan Pertimbangan Sosial.

Organization Citizenship Behaviour (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Organization Citizenship Behaviour (OCB) diharapkan memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi,

meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Mengingat pentingnya suatu konsep dalam progres suatu kualitas SDM Instansi tersebut sehingga pihak-pihak yang berkepentingan mampu meningkatkan kinerja baik itu eksternal maupun internal instansi.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh *Leadership* Dan *Organization Citizenship Behaviour* Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate?
2. Apakah *Organization Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate?
3. Apakah *Leadership* Dan *Organization Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Leadership* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate..

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organization Citizenship Behaviour* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Leadership* dan *Organization Citizenship Behaviour* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Khairun Ternate dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Ekonomi dan Bisnis pada umumnya dan pada Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak kantor Dinas Pendidikan Kota Ternate agar dalam mengatasi masalah terkait dengan *Leadership* dan *Organizational Citizenship Behaviour* yang diterapkan harus menggunakan strategi yang sesuai dengan kondisi pegawai. Agar kinerja pegawai dapat meningkat

3. Manfaat Akademis

akibat penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori ilmu manajemen Sumberdaya Manusia serta sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi finansial terhadap pegawai yang belum terungkap pada penelitian ini.

