BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari internal organisasi maupun akibat pengaruh dari luar. Untuk membantu agar roda organisasi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya unit organisasi yang khusus mengolah sumberdaya manusia. Pada sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.(Nawawi, 2005)

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sebagai instansi pemerintah. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Siagian (2003:3) mengatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Kartono (2005:93) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi adalah kepempinan atau pemimpin. Fungsi pemimpin efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Siagian (2003:2) kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bertetangga, bermasyarakat dan bahkan bernegera, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan dan bahkan ditingkatkan terus menerus. Kiranya tidak dapat disingkat bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi.

Dalam organisasi adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, menjain jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin. Dimana gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan dampak bagi kinerja para pegawainya. Baik buruknya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari gaya kepemimpinan orang tersebut yang dapat dilihat dari kondisi di lapangan. Gaya kepemimpinan (*leadershipstyle)* disebut sebagai cara dari seseorang dalam pemimpin (*leader*) guna memberikan arahan, dorongan dan mengatur seluruh aktivitas pekerjaan pada suatu lembaga demi mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga para pegawai dapat membeikan kerja yang maksimal. Kinerja pegawai yang meningkat menandakan bahwa hasil kerja pegawai telah mewujudkan tujuan suatu lembaga yang menaunginya.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rivai, 2006:78). Namun dalam prakteknya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut (Iskandar, 2005:87). Para pemimpin dapat mempengaruhi kinerja, moral dan motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti, bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat menpengaruhu pegawainya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut.

Dinas Kesehatan (Dinkes) wilayah Kota Jambi merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinas Kesehatan Kota Jambi memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi Dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait dengan urusan kesehatan.

Oleh karena itu, diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin, Dinas Kesehatan Kota Jambi tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya. Dalam arti, pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Berikut jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi

Tahun	Jumlah pegawai (orang)	Perkembangan (%)
2018	94	-
2019	97	3,19
2020	88	(9,27)
2021	89	1,13
2022	89	-

Sumber : ***Data diolah, 2023***

Berdasarkan tabel keterangan-keterangan diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir. Tahun 2018 sebanyak 94 orang. Pada tahun 2019 sebanyak 97 orang meningkat sebesar 3,19%. Tahun 2020 sebanyak 88 orang atau menurun sebesar 9,27%. Selanjutnya tahun 2021 dan 2022 sebanyak 89 orang dengan persentase peningkatan sebesar 1,13%.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Berdasarkan keterangan data yang didapat penulis melalui survey awal pendahuluan dengan mewawancarai sementara terhadap 10 pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban		
		Setuju	Tidak Setuju	Jumlah
1.	Pemimpin selalu memberikan bimbingan yang efektif	8	2	10
2.	Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	8	2	10
3.	Pemimpin selalu menetapkan keputusan tetapi tidak mau mengambil resiko	3	7	10
4.	Tidak dapat menerima saran maupun kritik dari bawahan	5	5	10
5.	Pemimpin memiliki gaya yang santai	7	3	10
Jumlah		**31**	**19**	**50**
Persentase		**62 %**	**38%**	**100 %**

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban setuju sebanyak 31 suara dengan persentase 62%. Kemudian sisanya sebesar 19 suara menjawab tidak setuju dengan persentase 38%. Pada hasil survey awal bahwa

gaya kepemimpinan Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dalam kategori cukup tinggi.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2012:28).

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistic, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Adapun Capaian Indikator Kinerja Dinas Kesehatan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Indikator Kinerja pada Kantor Dinas Kesehatan Kota JambiTahun 2018 – 2022

Tahun		Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)
	1	Peningkatan Kesehatan Masyarakat	100	69	69
	2	Peningkatan persentase pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan penyakit tidak menular	100	100	100

2018	3	Meningkatnya mutu pelayanan di puskesmas dan terbinanya rumah sakit dan pengobat tradisional	100	90	90
	4	Persentase puskesmas yang memenuhi standar sarana dan prasarana dan tenaga kesehatan	100	95	95
Rata-rata					**88,5**
	1	Peningkatan Kesehatan Masyarakat	100	57	57
	2	Peningkatan persentase pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan penyakit tidak menular	100	100	100
2019	3	Meningkatnya mutu pelayanan di puskesmas dan terbinanya rumah sakit dan pengobat tradisional	100	100	100
	4	Persentase puskesmas yang memenuhi standar sarana dan prasarana dan tenaga kesehatan	100	66,69	66,69
Rata-rata					**80,92**
	1	Peningkatan Kesehatan Masyarakat	100	70	70
	2	Peningkatan persentase pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan penyakit tidak menular	100	100	100
2020	3	Meningkatnya mutu pelayanan di puskesmas dan terbinanya rumah sakit dan	100	100	100

		pengobat Tradisional			
	4	Persentase puskesmas yang memenuhi standar sarana dan prasarana dan tenaga kesehatan	100	85	85
Rata-rata					**88,75**
	1	Persentase masyarakat yang tidak mampu yang dijamin asuransi kesehatannya	100	100	100
	2	Persentase puskesmas dan rumah sakit pemerintah yang terakreditasi	100	95,45	95,45
2021	3	Terpenuhinya standar sarana prasarana dan alat kesehatan rumah sakit pemerintah dan puskesmas	40	40	100
	4	Menurunkan angka penyakit menular dan tidak menular	100	100	100
Rata-rata					**98,86**
	1	Peningkatan jaminan masyarakat tidak mampu terhadap pelayanan kesehatan	100	100	100
	2	Peningkatan mutu pelayanan kesehatan	100	85	85
2022	3	Meningkatkan pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular	100	100	100
Rata-rata					**95**

Sumber : ***Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi, 2023***

Pada umumnya gaya kepemimpinan dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi**".

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi pada tahun 2019 meningkat namun tidak disertai dengan kinerjanya.
2. Gaya dan tipe kepemimpinan di Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi cenderung optimal.
3. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penulisan dan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti untuk menambah wawasan keilmuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana.
2. Secara praktisi hasil penelitian ini di harapkan menjadi salah satu masukan bagi Kantor Dinas Kesehatan Kota Jambi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Secara teoritis hasil penelitian ini menjadi salah satu rujukan atau referensi bagi peniliti-peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah-masalah gaya kepemimpinan kerja.