

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi.

Kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu organisasi. kepemimpinan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Baik buruknya kinerja pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan maupun swasta, tergantung kepada pemimpinnya. Model kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) Pasolong, merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi¹. Rivai mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan

¹ Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*, (Alfabeta, Bandung.2017), hal. 37

² Rivai, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Adminstrasi*, (Cetakan Pertama, PT, Gunung Agung, Jakarta. 2018), hal. 91

yang telah ditetapkan dengan pertimbangan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dan dampak (*impacts*)³.

Semua hasil kerja dari pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Wahjosumidjo kepemimpinan diterjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administrative, dan persuasive, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh⁴. Miftah Thoha mengatakan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok⁵.

Berbagai model kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi. Model kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja. Model kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya⁶.

Pemimpin merupakan suatu hubungan seseorang yang mempengaruhi satu sama lain untuk bisa bekerja sama melakukan tugas yang berkaitan untuk mencapai keinginan tujuan bersama, kepemimpinan sangat berperan dalam organisasi atau lembaga pemerintahan, membina pegawai agar bisa menjadi masyarakat yang sejahtera dimana lembaga sebagai pelayan masyarakat, pemimpin diharapkan bisa memenuhi segala persyaratan dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan⁷.

³ Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi*.... hal. 48.

⁴ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan kepala sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. (Jakarta: Rajawali Press, 2015), hal. 17

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dan Manajemen*. (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2020), hal. 9.

⁶ Sudarman Danim. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektifitas Kelompok*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta.2018), hal. 29

⁷ Amy Rahayu, *Birokrasi Dan Governance : Teori, Konsep, dan Aplikasinya*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada, 2017), hal.79

Sebab sebagai pemimpin seharusnya berlaku adil, bijaksana dan menjadikan landasan kepemimpinannya dengan dasar ajaran agama Islam. Allah SWT berfirman dalam surat An-Nisa : 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :

*Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*⁸

Keterangan ayat menyebutkan bahwa manusia adalah sebagai penggerak yang menyelenggarakan berjalanya suatu pemerintahan dengan kemampuan yang dimiliki sebagai pemimpin yang mampu mengelolah dan mengatur bawahannya dan menjaga sumber daya alam dimana SDM adalah yang sangat diperlukan sehingga anggota memiliki kinerja yang baik.

Dinas Pariwisata Kota Sibolga merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang ada di Kota Sibolga yang mengurus tentang kebudayaan dan pariwisata. Sibolga sebagai kota destinasi wisata yang dikenal dengan wisata pantai cukup dikenal di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi penulis di lapangan menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pariwisata Sibolga memiliki kinerja yang cukup baik, hal ini terlihat dari tertibnya pengelolaan berbagai objek pariwisata yang ada di sibolga. Baiknya kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga tidak terlepas dari berbagai faktor salah satunya adalah adanya koordinasi yang baik, Sumber Daya Manusia

⁸ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta : Kemenag RI, 2018), hal. 187

(SDM) yang dimiliki dan bagusnya model kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata.

Keterkaitan model kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintahan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dalam jurnal oleh Syagri Hutauruk (2015) dengan judul Pengaruh Gaya Kepel-Umpinan Terhadap Kinerja Pega Wai Melalui Motiv Asi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga”⁹

Sesuai dengan fenomena yang da di lapangan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga memiliki kualitas kinerja yang cukup baik, hal ini terlihat dari hasil kerja pegawai menunjukkan hasil kerja yang baik, disiplin dalam bekerja, saling koordinasi antar pegawai, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal ini tentunya tidak terlepas oleh berbagai faktor. Dari sekian banyak faktor menurut penulis faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor model kepemimpinan kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah kualitas kinerja pegawai dipengaruhi oleh model kepemimpinan suatu organisasi, lembaga atau dinas. Dalam kaitannya dengan penelitian ini bahwa pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga cukup berkualitas hal ini disebabkan karena model kepemimpinan Kepala dinas Pariwisata itu sendiri. Hal inilah yang menjadi daya tarik bagi penulis untuk melakukan penelitian ke lapangan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Model Kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga cukup baik

⁹ Syagri Hutauruk, *Pengaruh Gaya Kepel-Umpinan Terhadap Kinerja Pega Wai Melalui Motiv Asi Kerja Pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga*, Skripsi, 2015.

2. Kualitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga ditandai dengan disiplin kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kemampuan mengelola bidang pekerjaannya.
3. Kualitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dipengaruhi oleh model kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata.

C. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang yang dikemukakan maka dapat dituliskan rumus masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga ?
2. Bagaimana kualitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga ?
3. Apakah model kepemimpinan kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai ?

D. Fokus Masalah

Berdasarkan judul penelitian, maka penulis memfokuskan masalah penelitian ini tentang Model Kepemimpinan di Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis model kepemimpinan Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga
2. Untuk menganalisis kualitas kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga
3. Untuk menganalisis model kepemimpinan kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai

F. Batasan Istilah

Agar menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap judul penelitian ini. Maka dari itu peneliti akan memberikan penjelasan terlebih dahulu maksud dari judul, adapun batasan istilah dalam penelitian ini adalah :

1. Model adalah “cara melakukan, pola membuat, teknik melaksanakan, gaya dalam melakukan dan sebagainya”¹⁰

Model merupakan teknik dan gaya, yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala Dinas.

2. Kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi¹¹.

Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cara kepala Dinas memimpin di wilayah Dinas Pariwisata.

3. Kepala adalah “suatu yang memimpin dalam suatu lembaga, atau dinas tertentu”¹²

Kepala yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .

4. Dinas adalah “bagian kantor yang mengurus bidang tertentu”¹³

Dinas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .

5. Kualitas Kerja adalah mutu seorang karyawan / pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan¹⁴

Kualitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan kemampuan bekerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .

¹⁰ Kemendikbud RI, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Kemendikbud, 2018), hal. 104

¹¹ Melayu SP.Hasibuan, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2017), hal. 7.

¹² Sunarto, *Teori Organisasi*, (Jakarta : ANUS, 2013), hal.3

¹³ Kemendikbud RI, *Op-Cit*,hal.132

¹⁴ Wilson, *Managemen Sumber Daya Manusia (SDM)*, (Jakarta, Kompas, 2022), hal.1

G. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, Berikut manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yang peneliti rangkum sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan informasi berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .
 - b. Dapat dijadikan referensi bagi kalangan dikalangan umum dan di lingkungan akademik berkaitan dengan model kepemimpinan
2. Manfaat praktis
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan kepada individu dan pegawai serta masyarakat berkaitan dengan kepemimpinan dan kualitas kinerja.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memotivasi kepala Dinas dan Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kota Sibolga .

H. Sistematika Penulisan

Agar pembahasan skripsi mudah dipahami, maka dari itu peneliti menyusun secara sistematis terhadap isi penelitian yang akan disajikan. Berikut laporan penelitian yang dibagi ke dalam lima bab.

BAB I PENDAHULUAN : Pada bab ini menguraikan penjelasan secara umum, seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, dan yang terakhir yang sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA : meliputi landasan teori. Berkaitan dengan kepemimpinan, model kepemimpinan dan kinerja dan kualitas kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN : Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, informan penelitian, sumber data yang meliputi data primer dan Sekunder, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik keabsaan data.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN : Pada bab ini membahas tentang hasil daripada penelitian

BAB V : PENUTUPAN : Pada bab ini Membahas tentang Kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN