

**PENDAHULUAN****1.1. Latar Belakang**

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawainya. Seorang pemimpin harus mampu melihat situasi dan kondisi serta mau mengerti dengan keadaan bawahannya. Seorang pemimpin dapat diartikan sebagai pribadi yang memiliki kecakapan khusus dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran tertentu.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat digunakan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan *laissez-faire* (Robbins, 2006). Namun dalam pelaksanaannya, seorang pemimpin harus mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan tingkat kematangan dan kemampuan pegawainya. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya sesuai dengan tuntutan dari kondisi lingkungannya. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif sangat tergantung akan gaya perilaku yang disesuaikan dengan situasi tertentu.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja pegawai. Lodge dan Derek (1993) dalam Heriyanti (2007) menyebutkan bahwa perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Namun efektivitas

pemimpin juga dipengaruhi karakteristik pegawainya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan pegawainya. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai terhadap suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Karena tugas seorang pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Apabila pegawai sudah puas dengan pimpinan dan pekerjaannya tentu saja akan tercapai kinerja pegawai yang optimal. Beberapa hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Ruvendi, 2005; Heriyanti, 2007; Jazmi, 2009).

Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat dan dihitung jumlahnya. Akan tetapi dalam banyak hal, hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Temuan beberapa hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Nursiah, 2004; Mulyana, 2006; Sumantri *et al.*, 2007). Penelitian lain menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja meskipun secara tidak langsung (Darwito, 2008; Kusumawati, 2008; Mariam, 2009).

Kepuasan kerja yang diperoleh berasal dari kepuasan diri terhadap jenis pekerjaan yang dihadapi, gaji, promosi, rekan kerja juga sikap dan perilaku pimpinan atau atasan (Robbins, 2001). Menurut Widodo (2006), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan

memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan karakter pada masing-masing individu. Kepuasan kerja perlu dimonitor oleh suatu manajemen yang baik, karena akan berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya.

Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik (Darwito, 2008).

Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya seorang pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka pegawai tersebut akan bersemangat dan mengeluarkan semua kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Luthans (2001) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu karakteristik pekerjaan, pembayaran atau gaji, promosi, pimpinan, rekan kerja dan lingkungan kerja.

Selanjutnya Yukl (1989) dalam Darwito (2008) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan dan kesuksesan seseorang dalam bekerja. Keefektifan dan kesuksesan seseorang dalam pekerjaannya tentu tidak terlepas dari peran seorang pimpinan yang mempengaruhi dan mengarahkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Razak (2008)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang semakin memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam merupakan salah satu bagian sistem pemerintahan daerah Kabupaten Agam. Sebagai perangkat pemerintahan yang bertanggung jawab dalam melayani masyarakat, dinas ini harus senantiasa meningkatkan efektifitas dan akuntabilitas kinerja kelembagaan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Kinerja pemerintah yang baik ditentukan oleh sikap, perilaku dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya baik itu pimpinan atau pegawainya. Pimpinan atau kepala dinas yang memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja instansi harus mampu menggerakkan pegawainya agar dapat bekerja maksimal. Namun untuk mencapai hasil kerja yang optimal juga ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi pegawainya terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam?

2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam?
4. Bagaimanakah hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Memberikan sumbangan pemikiran dan tambahan informasi tentang kajian gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Agam.
2. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia dan bahan perbandingan bagi peneliti lain mengenai objek yang sama di masa yang akan datang.
3. Memberikan tambahan informasi kepada penulis sekaligus sebagai wahana untuk berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai persoalan-persoalan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan dan sasaran yang diinginkan dari penelitian ini dapat tercapai dengan baik, maka dalam penelitian ini hanya membahas hal-hal yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yang telah ditetapkan, yaitu variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini difokuskan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini membahas tentang teori-teori yang relevan dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan dibahas dan data-data yang diperoleh serta penelitian terdahulu yang terkait.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, pengukuran variabel, definisi operasional variabel, metode pengujian instrument, dan teknik analisis data.

### **BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Berisi tentang gambaran umum instansi yang akan menjadi objek penelitian yang akan dilakukan.

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasinya.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan tentang kesimpulan atas penelitian yang dilakukan dan saran yang akan diberikan untuk instansi ataupun penelitian selanjutnya.

