

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang**

instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi. Apabila komponen-komponen pendukung tersedia dan sesuai dengan kebutuhan, serta fungsi-fungsi manajemen seperti pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan, dan perencanaan berfungsi dengan baik, maka organisasi dapat beroperasi secara efisien. Salah satu elemen paling penting yang dapat mendukung operasi suatu organisasi adalah basis sumber daya manusianya (pegawai). Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dikembangkan secara baik dan menyeluruh agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada lembaga tersebut. Cara pemimpin berperilaku dalam suatu lembaga menentukan seberapa baik mereka dapat memobilisasi sumber daya manusianya.

Dalam organisasi formal atau informal, selalu ada satu orang yang lebih dihargai daripada orang lain dalam masyarakat. Seseorang dengan kemampuan lebih tinggi kemudian dipilih atau diidentifikasi sebagai seseorang yang dapat dipercaya untuk mengawasi orang lain; individu ini biasanya disebut sebagai manajer atau pemimpin (Fauzan, 2019). Posisi seorang pemimpin sangat penting untuk mendorong perusahaan dalam menghadapi persaingan yang

semakin rumit dan kemajuan ilmiah dan teknologi, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia..

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan selain kemampuan untuk menangani anggota staf dengan baik. Lebih jauh, para manajer perlu menyadari bahwa kendala terbesar yang mereka hadapi adalah mencari tahu cara memanfaatkan ketiga faktor ini secara efektif dalam konteks yang berbeda untuk memaksimalkan kualitas sumber daya manusia mereka. Produktivitas organisasi dapat dipengaruhi oleh sikap dan gaya perilaku seorang pemimpin, yang memiliki dampak signifikan pada organisasi yang mereka pimpin. Setiap pemimpin pada dasarnya berperilaku berbeda ketika membimbing pengikutnya, dan begitulah cara pengikutnya memahami kepemimpinannya.

Menurut (Hasnawati et al., 2021) Kepemimpinan adalah proses di mana atasan membentuk kepribadian atau pola perilaku bawahannya. Kepemimpinan memainkan fungsi vital sebagai Instrumen efektif yang mendorong, menginspirasi, dan mengatur pegawai untuk mencapai tujuan. Untuk mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin harus memiliki program dan berperilaku dengan pegawainya dengan cara tertentu. Apakah kinerja pegawai memenuhi persyaratan kinerja lembaga atau tidak, manajemen harus mengawasi dan memantaunya. Akan lebih mudah untuk menilai efektivitas dan keberhasilan pengembangan jika mengetahui kinerja lembaga.

Pekerja merupakan aset lembaga yang sangat penting, dan untuk mendapatkan hasil maksimal dari mereka, diperlukan manajemen yang tepat. Kepuasan kerja pegawai lembaga dalam pekerjaan mereka seharusnya menjadi salah satu prioritas utama. Menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah berupa sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang berasal dari penilaian setiap aspek pekerjaan yang diselesaikan, kepuasan kerja dalam arti yang luas juga berarti ukuran atau tingkatan pemberian nilai dari pekerjaan yang dilakukan apakah telah terpenuhi atau belum terpenuhi. Sehingga memicu kecintaan pegawai terhadap pekerjaan yang yang dilakukan. Dalam hal ini kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu penting. karena pegawai yang berada pada lingkungan kerja dan pegawai tidak dapat mencapai potensi penuh mereka karena mereka tidak merasa dihargai atau nyaman, yang membuat mereka sulit untuk berfokus secara sungguh-sungguh dan sepenuhnya pada tugas mereka. (Burhanuddin, 2012). Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu menangani berbagai tugas pekerjaan instansi harus mempertimbangkan keterbatasan pegawainya. Hal ini akan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai tugas pekerjaan yang dimaksud secara efisien dan bijaksana.

Berdasarkan data yang penulis terima dari salah satu pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Di Kabupaten Kolaka, Kepuasan kerja yang terlihat pada pegawai pada Dinas Pariwisata Di Kabupaten Kolaka Beberapa pegawai tidak berkinerja sesuai tingkat yang dibutuhkan, dan mereka terkadang berinteraksi

dengan atasan dan pegawai lain dengan cara yang kurang ideal dan kepemimpinan yang terjadi pada Dinas Pariwisata Di Kabupaten Kolaka menjadi perhatian karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka.

Perlu diketahui kembali bahwa Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pariwisata kabupaten kolaka merupakan acuan bertindak bagi seluruh pegawai. Bukan hanya mengenai bagaimana kepemimpinan dalam latar belakang ini ditekankan kembali, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh dan akan melahirkan dampak pentingnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata kabupaten kolaka

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menganggap penelitian yang menyelidiki pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai cukup menarik. Oleh karena itu, penulis akan mengacu pada penelitian yang berjudul **“Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas pariwisata Kabupaten Kolaka”**

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka ?
3. Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata ?

**C. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka

**D. Manfaat penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini melengkapi literatur yang ada dengan memberikan dukungan terhadap hipotesis dan melanjutkan pembahasan tentang bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Dimana kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, kemudian kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Diyakini pula bahwa penelitian di masa mendatang dapat menggunakan karya ini sebagai tolak ukur..

## 2. Manfaat Praktis

Kontribusi yang diharapkan dari temuan penelitian ini terhadap Dinas pariwisata kabupaten kolaka saat membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel-variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja guna mencapai tujuan instansi.