

## PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang (Northouse, 2021). Gaya Kepemimpinan mengarah kepada kepemimpinan delegatif, dimana seorang pemimpin hanya akan menetapkan sebuah tujuan dan kemudian memberi kebebasan kepada karyawan untuk membuat keputusan ataupun cara sendiri dalam mencapai tujuan tersebut. Gaya kepemimpinan delegatif akan membuat karyawan menjadi lebih kreatif dan ikut berfikir dalam mencari jalan untuk mencapai tujuannya.

Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Tapala, 2018).

Lingkungan kerja yang kurang baik seperti pembagian kerja yang tidak jelas, sistem komunikasi yang tidak sehat, suasana kerja yang tidak menyenangkan akan mengurangi kemungkinan untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sidanti, 2015).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting di dalam perusahaan. Pada dasarnya kinerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup di perusahaan, dimana perusahaan memiliki standar penilaian kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara & Octorend, 2015).

Fenomena yang terjadi di lingkungan Unit Pengelola Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (UP PMPTSP) Walikota Jakarta Barat, adanya sebuah hambatan bagi seseorang untuk memaksimalkan kinerjanya dengan adanya perubahan dan pergantian posisi kerja yang kerap terjadi di suatu organisasi tidak terkecuali di organisasi pemerintahan dalam hal ini adalah Aparatus Sipil Negeri (ASN). Hal ini menuntut ASN yang ada harus dapat

beradaptasi secara cepat dan tepat sehingga tidak mengganggu ritme kerja ASN itu sendiri dalam memaksimalkan kinerja mereka.

Gaya kepemimpinan delegatif hanya bisa diterapkan apabila karyawan-karyawan tersebut sudah memiliki keahlian yang mumpuni. Apabila gaya kepemimpinan ini diterapkan kepada karyawan yang masih terbilang baru dan belum berpengalaman, maka hal ini bisa saja menyebabkan kerugian yang cukup besar. Karyawan baru juga akan merasa kewalahan dan bahkan bisa saja tidak tau harus berbuat apa. Dengan adanya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah, diantaranya bersikap pasif terhadap pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas rutin di kantor sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sering tidak tepat waktu sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan menyebabkan lambatnya pelayanan kepada publik. Masalah ini tentunya membuat target kerja tidak tercapai dengan efektif sehingga memberikan pengaruh terhadap kinerja atau pencapaian kerja instansi.

Telah dibahas dalam beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Darmin, 2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan Shimko (2015) menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Prasetya *et al.*, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. (Guterres & Supartha, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Gardjito, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian yang membedakan yaitu, objek, variabel yang digunakan, periode serta dalam melakukan uji hipotesis ini dilakukan secara simultan terlebih dahulu bahwa variabel gaya kepemimpinan delegatif, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama lalu dilakukan uji hipotesis secara parsial.