

B A B I

P E N D A H U L U A N

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya harus didukung oleh motivasi kerja. Seseorang dapat dikatakan mempunyai motivasi kerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan melalui penilaian kinerja.

Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi juga berbeda.

Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi tidak semata-mata karena instansi tersebut telah memiliki pegawai dengan kemampuan yang baik, akan tetapi juga dipengaruhi oleh hal-hal lain yang mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai tersebut untuk bekerja. Motivasi kerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya ialah lingkungan kerja, pendapatan yang diperoleh, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Dalam kenyatannya pelaksanaan fungsi Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, secara organisatoris adanya kecenderungan ketidaktegasan kepemimpinan dalam melaksanakan semua program yang tersusun dalam perencanaan strategis Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo.

Menurut Robbins (2003 : 52) gaya serta peran sebagai pemimpin yakni; Mengarahkan (*directing*), Melatih (*coaching*), Mendukung (*supporting*) dan Mendelegasikan (*delegating*). Jika dikaitkan dengan motivasi kerja Saydam (2005 : 370) menerangkan bahwa motivasi kerja bisa dilihat dari *Faktor Intern* (Kemampuan pribadi, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja) dan

Faktor Ekstern (Lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku).

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pemimpin adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini 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. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kurang maksimalnya peranan pemimpin dalam mengarahkan karyawan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, demikian pula dalam memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat

perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, selain itu pula pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan pegawai sehingga pegawai merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga pegawai merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

Demikian halnya dengan kurangnya motivasi pegawai seperti kurang disiplin masuk kerja, dan belum tuntasnya pekerjaan tepat pada waktunya. Hal tersebut dapat berakibat pada kinerja pegawai rendah. Hal tersebut juga dapat disebabkan oleh faktor ekstern dan intern, faktor ekstern meliputi lingkungan kerja yang kurang menyenangkan bagi pegawai, dan perlu adanya supervisi yang baik. Kompensasi yang kurang memadai sehingga mengurangi motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian reward atau penghargaan yang hampir tidak pernah ada sering membuat pegawai tidak puas dengan hasil kerja. Sedangkan jika dilihat dari faktor intern yakni belum ada kematangan dari pribadi pegawai itu sendiri dan harus perlu adanya pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tingkat pendidikan sudah sesuai standar pendidikan tetapi ada beberapa yang masih menempati posisi yang tidak linear dengan bidang ilmu dalam struktur kepegawaian. Kebutuhan pegawai yang sering tidak terpenuhi membuat keinginan dan harapan pribadi untuk lebih berkreasi dalam mengembangkan kompetensi belum tercapai dan menimbulkan kebosanan dan ketidakpuasan menerima hasil kerja bagi pegawai itu sendiri.

Hal ini terlihat pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo yang berlokasi di Jalan Taman Pendidikan Desa Toto Selatan Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango bahwa tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan maupun didalam kantor kurang memberikan komunikasi yang harmonis di antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi yang diberikan yang menyebabkan semangat

pegawai rendah dan berakibat menurunkan kinerja pegawai.

Rendahnya motivasi kerja pegawai terlihat dari perbandingan antara tingkat realisasi dan penetapan capaian atau target kinerja yang akan diterapkan. Melihat pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi pemerintahan dengan individu yang berbeda-beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya dengan baik sehingga setiap pegawainya selalu termotivasi dalam bekerja dan mencapai sasaran program yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo*”.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan hasil deskripsi yang telah diuraikan diatas, jika disesuaikan dengan fenomena yang terjadi dilokasi penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1 Kurangnya Arahan (*Directing*) dari pimpinan sehingga menimbulkan kesenjangan antara rencana tingkat capaian (target) dengan realiasi pencapaian hasil kerja.
- 1.2.2 Masih kurang terciptanya lingkungan kantor yang menyenangkan membuat pegawai sering terlambat dan tidak masuk kantor.
- 1.2.3 Minimnya dukungan (*supporting*) membuat kurangnya loyalitas kerja sehingga masih terdapat tugas yang belum diselesaikan tepat waktu.
- 1.2.4 Belum maksimalnya peran pemimpin dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pimpinan dalam motivasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo, untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan sehingga dapat terus berupaya memberikan motivasi kerja pada pegawai.