

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan organisasi harus mengantisipasi dan mengikuti seluruh perubahan yang terjadi agar organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Oleh karena itu manusia sebagai salah satu faktor utama yang di perlukan peranannya dalam menjalankan roda organisasi, agar organisasi memperoleh hasil kerja yang maksimal. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tersebut diperlukan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi tersebut di perlukan dalam berbagai rangkaian kegiatan yang terarah pada tujuan yang hendak di capai.

Motivasi kerja pegawai sangat berkaitan erat dengan tingkah laku seseorang pemimpin baik yang berorientasi tugas maupun yang berorientasi hubungan manusia, sehingga dapat merangsang keinginan, kebutuhan, kepuasan dan semangat kerja. Rangsangan itu timbul dari diri sendiri (internal) dan dari lingkungan luar (eksternal). Menurut Nawawi (2003:43) motivasi terbagi atas dua jenis yakni: (1) Motivasi instrinsik dimana kondisi yang mendorong satu perubahan/kegiatan yang berada di dalam kegiatan itu sendiri; (2) Motivasi ekstrinsik, adalah kondisi yang mendorong terjadinya suatu perbuatan atau kegiatan yang berada di luar kegiatan itu sendiri.

Terry (dalam Thoha,2004 : 5) mengemukakan bahwa ada dua peranan besar yang dapat di mainkan oleh seorang pemimpin yaitu mempengaruhi orang lain dan mengarahkan mereka pada pencapaian tujuan organisasi. Jadi seorang

pemimpin adalah orang yang akan memimpin suatu organisasi yang mampu mengarahkan, membina dan memenej pekerjaan dan waktu. Oleh karena itu, di butuhkan kerja sama antara pimpinan dan staf. Kegiatan itu berarti juga kemampuan memotivasi seseorang atau sejumlah orang agar bersedia melakukan sesuatu.

Thoha (2004:27), mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi pimpinan pada organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial untuk pemimpin karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi karena sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta pimpinan yang memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:34), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang sesuai standar organisasi dan mendukung

tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi sebab semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka efektifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di sebuah organisasi adalah gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh manusia yang memimpin organisasi tersebut.

Perilaku kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002:35). Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mengelola bawahannya, karena gaya seseorang dalam memimpin organisasi dapat dijadikan alat untuk memotivasi bawahannya dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan atau pegawai dalam sebuah organisasi, sehingga melahirkan dorongan serta upaya di dalam diri mereka dan pada akhirnya akan bermuara pada tekad untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya atau dengan kata lain motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Moekijat (dalam Hakim, 2006:67) mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi, tampak

kepemimpinan harus dipegang oleh seseorang yang diberikan kepercayaan penuh dalam menjalankan roda organisasi serta memiliki visi dan misi yang jelas untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, maka orang tersebut harus memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam memobilisasi segala sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang dipimpinnya agar tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi yang dipimpinnya akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan sebuah organisasi merupakan tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh seluruh elemen yang termasuk dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, secara mendasar seluruh elemen yang ada dalam sebuah organisasi memiliki tanggungjawab yang besar dalam mewujudkannya agar program yang telah dirumuskan akan tercapai secara maksimal. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan yang dimaksud, maka seluruh elemen yang terkait harus memiliki komitmen untuk mewujudkannya dalam sebuah kegiatan atau kerja. Dalam melaksanakan pekerjaan inilah maka faktor motivasi kerja sangat menentukan agar dorongan dan semangat kerja akan ada.

Dari paparan diatas diketahui bahwa motivasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh perilaku kepemimpinan atasan dikantor itu baik yang berorientasi tugas maupun yang berorientasi hubungan manusia.

Dalam observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 April 2012 terlihat bahwa perilaku kepemimpinan pegawai di kantor cabang Dinas Diknas Pendidikan dan Kebudayaan RI masih perlu ditingkatkan, karena peneliti berasumsi bahwa terdapat beberapa indikator perilaku kepemimpinan yang belum

optimal misalnya pemberian pengakuan hasil kinerja serta dukungan terhadap prakarsa bawahan yang belum optimal.

Setelah dilakukan wawancara dengan para pegawai, diperoleh beberapa jawaban yang dijadikan acuan sementara tentang factor yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan pegawai yang di terapkan di kantor cabang dinas diknas kecamatan asparaga.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah Perilaku Kepemimpinan Kepala Cabang Diknas di Kantor Cabang Dinas Diknas Pendidikan Kecamatan Asparaga Kabupaten Gorontalo”

B. Fokus Penelitian.

Berdasarkan konteks permasalahan yang diuraikan di atas fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan berorientasi tugas di Kantor Cabang Dinas Diknas Pendidikan Kecamatan Asparaga.
2. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan manusia di Kantor Cabang Dinas Diknas Pendidikan Kecamatan Asparaga.

C. Tujuan Penelitian

Adapaun yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan berorientasi tugas di Kantor Cabang Dinas Diknas Pendidikan Kecamatan Asparaga.

2. Untuk mendapatkan gambaran tentang perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan manusia di Kantor Cabang Dinas Diknas Pendidikan Kecamatan Asparaga.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bahwa melalui kegiatan ini, penulis dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan, khususnya mengenai hubungan perilaku kepemimpinan terhadap pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan Asparaga

2. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Cabang Asparaga

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak instansi pemerintah yang dijadikan sebagai bahan untuk lebih meningkatkan perilaku kepemimpinan baik yang berhubungan berorientasi tugas maupun hubungan manusia di lingkungan pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Nasional Kecamatan Asparaga Kabupaten Gorontalo

3. Bagi Pegawai diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi seluruh staf pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Cabang Asparaga dalam mengefektifkan perilaku kepemimpinan dalam rangka optimalisasi kinerja serta hubungan kerja yang harmonis di antara sesama pegawai