

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur atau bagian terpenting dalam menjalankan sebuah organisasi pemerintahan. Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan masalah krisis kepemimpinan. Konon sangat sulit mencari kader-kader pemimpin pada berbagai tingkatan. Orang pada zaman sekarang cenderung mementingkan diri sendiri dan kurang peduli pada kepentingan orang lain dan kepentingan lingkungannya. Krisis kepemimpinan ini disebabkan karena makin langkanya kepedulian pada kepentingan orang banyak, kepentingan lingkungannya. Adanya krisis komitmen, kebanyakan orang tidak merasa mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memikirkan dan mencari pemecahan masalah kemaslahatan bersama, masalah harmoni dalam kehidupan dan masalah kemajuan dalam kebersamaan.

Adanya krisis kredibilitas, sangat sulit mencari pemimpin atau kader pemimpin yang mampu menegakkan kredibilitas tanggung jawab. Kredibilitas itu dapat diukur misalnya dengan kemampuan untuk menegakkan etika memikul amanah, setia pada kesepakatan dan janji, bersikap teguh dalam pendirian, jujur dalam memikul tugas dan tanggung jawab yang dibebankan padanya, kuat iman dalam menolak godaan dan peluang untuk menyimpang. Saat ini tantangannya semakin kompleks dan rumit, kepemimpinan sekarang tidak cukup lagi hanya mengandalkan pada bakat atau keturunan.

Pemimpin zaman sekarang harus belajar, harus membaca, harus mempunyai pengetahuan mutakhir dan pemahamannya mengenai berbagai soal yang menyangkut kepentingan orang-orang yang dipimpin. Juga pemimpin itu harus memiliki kredibilitas dan integritas, dapat

bertahan, serta melanjutkan misi kepemimpinannya. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Apa lagi diberikan kepercayaan untuk memimpin sebuah organisasi pemerintahan, maka sangat dibutuhkan orang yang layak untuk memimpin. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif rumit dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Tidak sekedar berjiwa memimpin, akan tetapi pemimpin juga harus mampu menjalin kerja sama yang baik dengan bawahannya. Untuk memenuhi proses kerja sama yang baik, maka seorang pemimpin harus melakukan komunikasi yang baik dengan para bawahannya. dengan memfungsikan instruksi, partisipasi, delegasi, pengendalian, dan konsultasi.

Selanjutnya pemimpin juga harus mampu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan kepemimpinannya dalam hal melakukan motivasi lewat Tantangan, Penghargaan, Tanggung jawab, dan Pengembangan dengan tujuan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja yang lebih baik. Pemimpin yang dibekali dengan kemampuan lebih dan ditopang dengan fungsi kepemimpinan yang baik, maka sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai terutama dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Tingkat partisipasi ataupun tingkat produktivitas pegawai turut dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin yang ada dalam instansi tersebut.

Fungsi kepemimpinan merupakan bagian terpenting yang dimiliki oleh seseorang dalam 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 sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu,

sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Atas dasar inilah dapat diasumsikan bahwa jika pemimpin dapat mengarahkan pegawai yang ada, maka motivasi kerja pegawai akan meningkat.

Pimpinan juga harus memahami elemen-elemen penggerak motivasi dalam memotivasi para pegawai seperti yang dikemukakan oleh Sagir (dalam Siswanto, 2010:122-124) yang terdiri dari: a) Penghargaan (*Recognition*); Penghargaan, pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang. b) Tantangan (*Challege*); Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya. Selain penghargaan dan tantangan, elemen penggerak motivasi yang lain adalah: c) Tanggung jawab (*Responsibility*); Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of beolonging*) atau rumoso handarbeni (rasa memiliki) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *total quality control* (TQC) atau peningkatan mutu terpadu (PMT) yang bermula dari negara Jepang (*Japanese Masnagement Style*), berhasil memberikan tekanan pada pegawai. d) Pengembangan (*Development*); pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman

kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi Pegawai untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan kantor selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas Pegawai. Dengan kata lain jika pimpinan dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik dan ditopang dengan elemen-elemen penggerak motivasi maka motivasi kerja pegawai akan meningkat.

Kantor Camat Wonosari memiliki sumber daya manusia pegawai sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Organisasi pemerintahan ini memiliki personil berjumlah 22 pegawai. Sehingga dibutuhkan pemimpin yang mempunyai kemampuan lebih, dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya, dan juga professional dalam hal memotivasi para pegawai. Oleh karena itu dibutuhkan perhatian serius dari kepemimpinan Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo dalam hal meningkatkan motivasi kerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Pada kenyataannya, pimpinan Kantor Camat Wonosari belum maksimal dalam melaksanakan fungsi, instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Di samping itu juga, kurangnya pemberian motivasi berupa tantangan, penghargaan/pujian, tanggung jawab, dan pengembangan, yang mengakibatkan motivasi kerja pegawai kurang meningkat. Tidak adanya tingkat pengawasan dan pengendalian dari pimpinan dan juga kebijakan-kebijakan yang dibuat kurang difungsikan seperti pemberian sanksi. Dari kelalaian pemimpin inilah sehingga berakibatkan pada para pegawai yang sering terlambat masuk kantor/kerja, tidak memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat jam kerja, dan bahkan sering tidak masuk kerja dan lain sebagainya. dan masalah ini kurang diperhatikan oleh pimpinan Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo yang mengakibatkan motivasi kerja pegawai tidak meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul penelitian sebagai berikut : **“Pengaruh Fungsi**

Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Fungsi partisipasi pegawai belum dapat digunakan oleh pegawai secara memadai.
2. Belum adanya pendelegasian tugas yang harus dilaksanakan oleh pegawai.
3. Masih kurangnya kejelasan konsultasi sesuai dengan tupoksi yang ada.
4. Pemimpin kurang memotivasi para pegawai lewat penghargaan ataupun pujian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut; apakah terdapat pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis.

yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan pengetahuan baik bagi ilmu instansi pemerintah maupun instansi swasta khususnya yang terkait dengan kepemimpinan dalam organisasi.

b. Manfaat Praktis.

yaitu dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan sebagai bahan evaluasi terhadap penerapan fungsi kepemimpinan terutama pada saat pengambilan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam rangka memperbaiki kinerja dan produktivitas pegawai. Dalam hal ini diharapkan Kantor Camat Wonosari Kabupaten Boalemo dapat meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.