

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan kata yang tidak dapat dipisahkan secara *structural* maupun fungsional. Brown (1936) berpendapat bahwa pemimpin tidak dapat dipisahkan dari kelompok, akan tetapi boleh dipandang sebagai suatu posisi dengan potensi tinggi di lapangan. Dalam hal sama, Krech memandang bahwa dengan kebaikan dari posisinya yang khusus dalam kelompok ia berperan sebagai agen primer untuk penentuan struktur kelompok, suasana kelompok, tujuan kelompok, dan aktifitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan menhandel orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja samayang besar, kepemimpinan merupakan kekuatan semangat moral/moral yang kreatif dan terarah. Pemimpin adalah individu yang memiliki program/rencana dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Pada dasarnya dua orientasi kepemimpinan, yaitu orientasi terhadap tugas (yang penting tugas selesai tanpa memperhatikan aspek manusia) yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkahlaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi,seluruh komunikasi,metode kerja,dan prosedur pencapaian tujuan dan orientasi kepada manusia (yang penting orangnya sejahtera,tugas selesai lambat tidak apa-apa)

Yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada tingkah laku pemimpin yang mengarah pada kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya.

Seorang pemimpin pendidikan harus dapat menempatkan dirinya dalam kedirian orang lain dengan kemampuan personel yang dimilikinya. Jika berada di depan memberikan contoh tauladan, di tengah bias berpartisipasi meningkatkan kemauan dan kreativitas bawahan, dan jika dibelakang membangun dan mendorong semangat bawahan. Singkatnya kemampuan personal kita adalah "*ingarso asung tulodo, ingmadyo mangun karso, dan tutwuri handayani*". Pemimpin harus dapat membenahi dirinya sebelum dapat membenahi orang lain.

Karakteristik bawahan adalah cirri-ciri kematangan, kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan kepuasan yang dimiliki oleh pegawai (*employee*) di suatu organisasi atau instansi,. Karakteristik bawahan sangat menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin organisasi atau instansi. Karakteristik bawahan sangat menentukan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan oleh pemimpin dengan organisasi atau lembaga pendidikan. Dalam kaitannya hubungan pemimpin dengan bawahan., ada beberapa komponen penentu keberhasilan hubungan itu. Kreitner (1992) mengemukakan komponen – komponen mencakup seberapa luas pemimpin memiliki support, loyalitas, dan kepercayaan bawahan.

Potensi kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kemampuan seseorang dalam dalam memimpin suatu organisasi ataupun lembaga pendidikan., karena dengan potensi yang dimiliki merupakan sebuah penentu dalam mensukseskan

kepemimpinannya selama masa jabatannya. Salah satu indikator keberhasilan sebagai seorang pemimpin adalah pemimpin yang mampu menyusun program dengan baik dan dapat diselesaikan pula dengan baik. Untuk dapat menjalankan program dengan baik tentu ini tentu memerlukan dukungan yang baik dari bawahan maupun yang dipimpinya. Pada konteks ini perlukan kemampuan pemimpin untuk dapat memotivasi bawahan agar mereka dapat bekerja sesuai tugas maupun tanggung jawab masing-masing. Pendekatan demi pendekatan tentu ini harus selalu dilakukan oleh seorang pemimpin agar para bawahan dapat bekerja sama dengan baik sehingga dalam hal ini yang terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi bawahannya agar mereka memiliki motivasi kerja bagaimana motivasi kerja itu akan menjadi ujung tombak dalam mensukseskan setiap program maupun misi suatu organisasi maupun lembaga pendidikan tersebut.

Motivasi pada dasarnya dapat terdiri dari dua bagian yaitu motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsik*. dari dua motivasi ini, ada salah satu yang sesungguhnya untuk dipahami oleh seorang pemimpin, yaitu motivasi *ekstrinsik* (motivasi yang bersumber dari luar), sebab motivasi ini sangat jelas bahwa perlu sentuhan dari pihak luar tertutama peran pimpinan untuk menciptakan motivasi kerja bagi para pegawainya agar mereka dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo memberkan suatu gambaran yang jelas bahwa perilaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo dapat memberikan semangat

kepada para pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan senang hati sehingga dapat pula dikatakan bahwa motivasi kerja setiap para pegawai seolah telah melekat dalam diri mereka. Dalam meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai secara komprehensif tentu diperlukan suatu perilaku pemimpin transformasional Kepala dinas pendidikan secara tepat, karena dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka, seluruh program maupun pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai yang telah ditargetkan.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perilaku Kepemimpinan Transformasional Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo”**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada konteks penelitian diatas maka, yang terjadi fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas kepala dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo
- 2) Perilaku hubungan kepala dinas dengan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo
- 3) Perilaku kepada perubahan kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian fokus penelitian di atas maka, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas kepala dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo
- 2) Untuk mengetahui perilaku hubungan kepala dinas dengan pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo
- 3) Untuk mengetahui perilaku kepala dinas terhadap perubahan kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi kepala dinas pendidikan, sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja para pegawai di lingkungan dinas pendidikan.
2. Bagi pegawai, merupakan sumbangan pemikiran bagi penelusuran perilaku kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gorontalo.
3. Bagi instansi, sebagai bahan masukan bagi instansi untuk lebih memperhatikan perbaikan-perbaikan motivasi kerja pegawai.
4. Bagi peneliti sebagai bahan pembandingan terhadap teori-teori yang diungkapkan dengan fakta yang terdapat di lapangan dan untuk menambah

pengetahuan dalam hal penelitian khususnya mengenai perilaku kepemimpinan transformasional.

1.5 Definisi Operasional

- 1) Perilaku adalah karakter suatu individu maupun kelompok dalam melakukan tindakan maupun aktifitas disetiap saat
- 2) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasi segala kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai mencapai tujuan organisasi dan kelompok
- 3) Kepala dinas adalah pemimpin pada suatu instansi formal yang ada dalam pemerintahan
- 4) Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang bersumber dari dalam diri manusia itu sendiri maupun dari orang lain atau dari luar