

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan 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.

Drucker (Tika, 2010:152) secara khusus memandang gaya kepemimpinan adalah kerja. Seorang pemimpin adalah mereka yang memimpin dengan mengerjakan pekerjaan setiap hari. Pemimpin terlahir tidak hanya dalam hirarki manajerial ataupun bersifat formal, akan tetapi dapat juga terlahir dalam kelompok kerja non formal.

Kartini Kartono (Thoha, 2010:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha. Davis (1996:87) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja.

Gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu usaha (Handoko, 2001:76). Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan pada kinerja telah banyak dilakukan, penelitian dalam bidang ini awalnya menguji pengaruh langsung kepemimpinan pada kinerja dan hampir semua penelitian memberikan dukungan adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja. Beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya: Elenkov, 2000, Borrill, et al 2005.

Kurang adanya peranan pimpinan 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 tidak disiplin masuk kerja, malas- malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah. Hal ini 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 standart 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.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang membawahi 108 orang pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang ada di wilayah tersebut. Hal ini terlihat pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo yang terletak di Jalan Gunung Boliyohuto Kelurahan Hunggaluwa Kecamatan Limboto 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.

Menindaklanjuti hal tersebut ditemukan faktor kepemimpinan yang kurang memberikan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo yang cenderung bekerja biasa-biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Disamping itu kurangnya suport atau dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan

keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi.

Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimpinan yang sulit bersahabat dan berkonsultasi dengan bawahan, rendahnya tingkat komunikasi menyebabkan ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja. Dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa-biasa, karena kurangnya semangat atau motivasi kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal kualitas pekerjaan.

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 fenomena permasalahan di atas maka calon Peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo***".

1.2 Identifikasi Masalah

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

- 1.2.1 Kurangnya pemberian arahan dan panduan serta pola kerja yang terjadwal secara spesifik terhadap bawahan.
- 1.2.2 Kurangnya komunikasi dan pendekatan emosional serta perhatian terhadap kesejahteraan bawahan.
- 1.2.3 Kurangnya konsultasi bawahan terhadap pimpinan untuk mengakomodai masukan serta peranan dalam mengambil keputusan.
- 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 antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten 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 Pendidikan Nasional Kabupaten 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 pada Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Gorontalo., untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan sehingga dapat terus berupaya memberikan motivasi kerja pada pegawai.