

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat berperan besar dalam kesuksesan organisasi. Banyak organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia salah satu unsur vital bagi suatu organisasi.

Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan semua orang. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan perkembangan akan tertinggal tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Untuk mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan administrasi pemerintahan dan organisasi, suatu mekanisme sistematis yang menjamin terwujudnya fungsi-fungsi organisasi, yang lebih baik dan akurat dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dimiliki suatu institusi dapat teratur, dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi tersebut. Aparat instansi pemerintah yang berkualitas sangat berperan dalam kemajuan tersebut, selain itu aparat (pegawai), instansi sebagai penopang atau pendorong peningkatan kualitas institusi menjadi lebih baik.

Selain itu, organisasi yang akan berhasil mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Hal itu dapat terukur dari hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pimpinan suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. pemimpin dapat menentukan seberapa besar tujuan organisasi dapat tercapai. Melalui kepemimpinan yang baik maka setiap pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Sehingga dapat membangun kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan.

Selain itu kepemimpinan dapat mendorong peningkatan disiplin pegawai. Karena kepemimpinan dapat membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal ditentukan oleh kepemimpinan. Karena pimpinanlah yang bertanggung jawab atas pelaksana suatu pekerjaan, dimana yang mendudukan posisi pimpinan dalam suatu organisasi, merupakan posisi yang sangat penting. Kepemimpinan dapat menentukan seberapa besar tujuan organisasi dapat tercapai. Melalui kepemimpinan yang baik maka setiap pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga dapat membangun kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan.

Kepemimpinan situasional adalah "*a leadership contingency theory that focuses on followers readiness/maturity*" inti dari teori kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seseorang pemimpin akan berbeda-beda tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional tentang tidak adanya gaya kepemimpinan yang terbaik. Kepemimpinan yang efektif bergantung pada relevansi tugas, dan hampir semua pemimpin yang sukses selalu mengadaptasi atas gaya kepemimpinan efektif.

Efektifitas kepemimpinan bukan hanya soal pengaruh terhadap individu dan kelompok dan tapi bergantung pula terhadap tugas, pekerjaan atau fungsi yang dibutuhkan keseluruhan. Jadi pendekatan kepemimpinan situasional fokus pada fenomena kepemimpinan didalam suatu situasi yang unik. Dari cara pandang ini, seorang pemimpin agar efektif ia harus mampu menyesuaikan gayanya terhadap situasi yang berubah-ubah. Teori kepemimpinan situasional bertumpuk pada dua konsep fundamental yaitu : Tingkat kematangan individu dan kelompok sebagai pengikut dan gaya kepemimpinan. Inti dari kepemimpinan situasional adalah bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari tingkat kesiapan para pengikutnya.

Dalam menerapkan model kepemimpinan situasional, memahami gaya kepemimpinan bagaimana yang digunakan dalam model dan ide kesiapan (kematangan) pengikut. Dimana kepemimpinan situasional didasarkan atas hubungan antara kadar bimbingan dan arahan (perilaku tugas), kadar hubungan sosio emosional (perilaku hubungan), level kesiapan (kematangan) Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo di atur dengan peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2006 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Diknas pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo pada tahun 2008 Dinas Pemuda dan Olahraga menjadi Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dan di atur dengan peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi

tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan, pada Tahun 2010 Dinas Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kembali menjadi Dinas Pemuda dan Olahraga dan diatur dengan peraturan daerah Nomor 9 Tahun 2010 tentang organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo.

Salah satu lembaga pemerintah di daerah, Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo mempunyai tugas membantu provinsi dalam menyelenggarakan tugas pemerintah di bidang pengembangan Pemuda dan Olahraga berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk peningkatan mutu dan prestasi kepemudaan dan keolahragaan

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo (DIKBUDPORA) dikemukakan fenomena bahwa prestasi kerja pegawai masih belum dapat terwujud sebagaimana diharapkan bersama. Hal ini dapat dilihat dari capaian hasil kerja sebagian pegawai kurang tepat waktu penyelesaiannya, masih ada kesan saling tergantung kepada rekan kerja, sehingga pekerjaan tidak dapat ditangani secara baik dan hasilnya tidak dapat memenuhi harapan masyarakat yang dilayani, kualitas hasil kerja banyak yang keliru sehingga harus diulang karena kurangnya ketelitian pegawai tersebut dalam bekerja. Disamping itu Masih adanya Pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dikarenakan kurangnya sosialisasi dengan pimpinan yang dilakukan

pegawai, sehingga tidak semua Pegawai paham akan tugas yang diberikan.

Menyimak permasalahan di atas, pimpinan hendaknya lebih memaksimalkan lagi aktivitasnya dalam mendorong para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya lebih selektif lagi dalam menerapkan tipe kepemimpinannya agar para pegawainya dapat menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, karena tugas setiap pimpinan organisasi dimanapun organisasinya ialah bagaimana mengembangkan setiap potensi yang dimiliki oleh para pegawainya. Untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari fenomena di atas tersebut peneliti mengkaji masalah dengan judul: ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga (DIKBUDPORA) provinsi Gorontalo.***

1.2. Identifikasi masalah

1. Kurangnya pemahaman kembali atas pesan atau informasi yang disampaikan oleh pimpinan.
2. Adanya pegawai yang kurang teliti dalam bekerja berdampak pada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan
3. Masih adanya pegawai yang saling bergantung pada pegawai.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yakni seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) provinsi Gorontalo

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpin Situasional terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat disajikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

1.5.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan dalam rangka peningkatan Gaya Kepemimpinan Situasional melalui Prestasi kerja Pegawai.