

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seseorang yang memimpin dalam mengatur, mengarahkan, mengorganisir sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk ber

sama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan. Keberhasilan di dalam mencapai tujuan itu sangat ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain ketersediaan sumber dana, kerja sama tim melalui motivasi, dan komitmen bersama untuk memperoleh hasil yang terbaik. Namun, keberhasilan sebuah organisasi tidak terbatas pada kemampuan mengelola, tetapi peran pemimpin sebagai pengarah dan pengendali juga sangat menentukan.

Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Dalam bukunya Hasibuan, 2006:169). 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.

Dalam hal ini pengambilan keputusan merupakan aktivitas yang sangat menentukan dalam suatu organisasi. Pengambilan keputusan merupakan esensi/inti dari kepemimpinan. Seorang pemimpin disebut pemimpin apabila dapat dan mampu mengambil keputusan. Dalam kepemimpinan dikenal gaya-gaya kepemimpinan. Salah satu diantaranya adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif mengandaikan adanya kondisi pemimpin memberikan ruang yang luas pada keterlibatan yang utuh dan mendalam dari seluruh pimpinan dan anggota organisasi untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini kepemimpinan partisipatif terdapat empat gaya kepemimpinan menurut Sule & Saefullah, diantaranya Direktif, Suportif, Partisipatif dan prestasi.

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.

Kurang adanya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, memberikan pelatihan terhadap beberapa pekerjaan yang butuh ketelitian juga masih kurang mendapat perhatian dari pimpinan yang berkewajiban penuh melatih pegawainya, 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.

Kepemimpinan yang ada di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo, membutuhkan pemimpin yang baik sehingga dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada bawahannya. Dalam hal ini, tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek dilapangan maupun didalam kantor kurang memberikan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, serta kurangnya motivasi pimpinan yang menyebabkan semangat pegawai rendah dan berakibat turunnya kinerja pegawai.

Disamping itu kurangnya dukungan pimpinan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan pegawai terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan harapan yakni standarisasi produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

- 1.2.1 Kurangnya pemberian arahan dari seorang pemimpin terhadap bawahannya.
- 1.2.2 Kurangnya pemberian pelatihan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah.
- 1.2.3 Kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dan bawahannya.
- 1.2.4 Kurangnya dukungan pimpinan dalam memotivasi kerja pegawai.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yakni untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah:

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dalam bidang ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan kepada kepemimpinan dan kinerja pegawai.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Gorontalo, agar dapat lebih meningkatkan efektivitas kepemimpinan supaya Kinerja pegawai lebih maksimal.