BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masa reformasi sekarang ini di Indonesia merupakan Negara berkembang sehingga banyak di dirikan lembaga-lembaga pemerintah, pendirian instansi tersebut dilakukan oleh suatu Negara dalam meningkat suatu kinerja dari tahun ketahun, sehingga tujuan pembangunan nasional dapat tercapai dengan cepat, maka dari itu diperlukan adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal disegala bidang. Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi, setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektiv dan efisien agar tujuan instansi dapat tercapai.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki, berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Menurut mathis dan Jackson (2012:5) dan Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi mencapai suatu tujuan, sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Mathis dan Jackson (2012:122) menyatakan, bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya melainkan harus dengan adanya motivasi yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai.

Motivasi adalah kekuatan yang ada di dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran. Robbins dan Couter (2004:218) menyatakan, bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil dan kepastian akan hasil positif jika seorang mengetahui keinginannya. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dalam instansi untuk mengarahkan para pegawai dan memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap beberapa pekerjaan yang membutuhkan ketelitian sehingga hasil kerja pegawai akan lebih baik dan terstruktur. Keberhasilan seorang pemimpin dapat di lihat dari keberhasilan bawahannya dalam melaksanakan tugas. Salah satu keberhasilan seorang bawahan

ditandai dengan adanya motivasi pemimpin yang tinggi, karena dengan adanya motivasi pemimpin yang tinggi kemungkinan pegawai untuk mencapai kinerja semakin besar.

Motivasi pemimpin sangat penting dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan para pegawai di lingkungan kantor Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, motivasi pemimpin yang dilakukan adalah pemimpin yang baik kepada semua pegawai, mampu menghargai dan memahami bawahan, menjelaskan kesalahan pada waktu dan tempat yang tepat, memberikan perintah dengan sopan dan tidak semena-mena. Kinerja pada kantor Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo ada yang sesuai target capaian dan ada yang masih belum mencapai target seperti terdapat permasalahan yaitu masih terdapat pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dapat di lihat dari salah satunya menginput SPT tahunan, masih adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, masih terdapat pegawai yang belum paham dan belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keadaan ini menjadi permasalahan yang harus dipecahkan oleh pemimpin sebab harus ada tindakan yang dilakukan oleh pemimpin agar dapat meningkatkan motivasi untuk menunjang kinerja pegawai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dapat memberikan arahan yang baik kepada pegawai untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo merupakan salah satu unit kerja dalam lingkup Pemerintah Provinsi Gorontalo sesuai dengan Undang-undang No. 21

tahun 2001 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo dan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Peternakan, Prasarana dan Sarana, serta Penyuluhan Pertanian untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo berkedudukan selaku unsur pelaksana Pemerintah Provinsi dibidang pertanian, peternakan, perkebunan, dan penyuluhan yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Adapun rekap absensi pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kehadiran Pegawai Dinas Pertanian Prov. Gorontalo

TAHUN	HARI KERJA	JUMLAH PEGAWAI	TARGET KEHADIRAN	PERSENTASE KEHADIRAN (%)				DL
				H	**A**	**I**	**S**	
2018	239	155	100%	86%	8%	1%	5%	17, 45 %
2019	246	159	100%	91%	5%	0	4%	14,1 0 %
2020	243	157	100%	84%	7%	1%	8%	11,4 4 %

Sumber : Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di lihat tingkat kehadiran pegawai belum mencapai 100%. Kehadiran menurun pada tahun 2018 hingga tahun 2020. Dengan memperhatikan tingkat absensi pegawai, maka dapat di ketahui bahwa semakin rendah kehadiran pegawai, menunjukan rendahnya kineraja pegawai. Jika hal ini dibiarkan maka akan menjadi penghambat pencapaian tujuan instansi pemerintah.

Tabel 1.2
Data Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo Tahun 2019

No	Kinerja	Target	Realisasi	
			2019	2020
1.	Program Mengelompokkan surat atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai	100%	88,67%	82,96%
2.	Program Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara tertulis dan lisan kepada atasan	100%	88,67%	84,84%
3.	Program Menyiapkan, menghimpun dan merekap daftar hadir pegawai sesuai dengan aturan telah ditetapkan untuk mengetahui kehadiran tiap pegawai	100%	69,00%	78,14%
4.	Program Mengelola data aplikasi sistem informasi manajemen pegawai berdasarkan data terbaru dari masing-masing pegawai agar mendapatkan informasi pegawai yang dibutuhkan	100%	69,00%	78,14%
5.	Program Melaporkan hasil pelaksanaan tugas secara tertulis dan lisan kepada atasan sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban	100%	69,00%	80,73%

Sumber: Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo 2021

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa capaian kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo pada tahun 2019-2020 dapat dilihat dari pencapaian kinerja, masih terdapat beberapa pegawai yang belum mencapai target yang telah

ditentukan. Dilihat dari tabel di atas tiga indikator kinerjanya sudah mengalami kenaikan presentasi tetapi masih terdapat 2 indikator kinerja yang menurun pada tahun 2020. Permasalahan ini diduga karena masih ada beberapa pegawai yang lalai atau belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah di bebankan kepada pegawai, sehingga kinerja pegawai belum mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan permasalahan di atas, hal ini tidak lepas dari sosok dan peran pemimpin yang bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan dari segi pemberian motivasi. Agar dengan adanya motivasi ataupun *reward* dari pimpinan bisa mempengaruhi hasil kerja dari pegawai untuk mencapai tujuan yang di harapkan.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo ’’**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat pegawai yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan.
3. Masih terdapat pegawai yang belum paham dan belum mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah :

1. Manfaat teoritis
   a) Secara Akademis. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan

bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.

b) Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan saran-saran yang dapat di pakai sebagai bahan pertimbangan terutama yang berhubungan dengan Motivasi Pemimpin dan kinerja pegawai.

c) Hasil dari penenlitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

d) Hasil penelitian ini dapat merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo.

2. Manfaat praktis

a) Bagi Peneliti, peneliti ini sebagai wahana menambah pengetahuan dan pengalaman pada dunia kerja yang sesungguhnya.

b) Bagi Instansi, penelitian ini sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai

c) Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat menambah pustaka sebagai literatur bagi penelitian yang relevan.