

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I LATAR BELAKANG

### 1.1 Latar Belakang masalah

Di era globalisasi setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sebaik-baiknya, perencanaan dan pengelolaan yang baik tentu memerlukan seorang pemimpin yang mampu mengatur jalannya perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya. Begitu juga dengan iklim kerja yang baik tentu akan membuat nyaman seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menghasilkan kerja yang baik dalam organisasi.

Melihat pentingnya peranan (SDM) sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi, maka tidak salah bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting yang berdampak pada kesejahteraan sebuah organisasi secara langsung. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya kinerja yang baik dalam sebuah kelompok organisasi adalah faktor kepemimpinan dan iklim organisasi. Kinerja suatu instansi tidak dapat berhasil atau tercapai dengan baik, hal ini disebabkan karena setiap pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau instansi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belum menyumbang tenaga dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

UPT. Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perternakan Provinsi Riau. Merupakan satu-satunya organisasi yang memiliki mandat pengembangan SDM petugas dan petani Tanaman Pangan, Hortikultura dan peternakan Provinsi Riau. Tugas pokoknya adalah penyusunan pedoman dan petunjuk pelaksanaan dibidang pengembangan SDM pertanian aparatur dan nonaparatur, pelaksanaan pengembangan SDM, penyedia sarana dan prasarana SDM pertanian dan memberikan pelayanan dan pelatihan kepada petani. UPT (unit pelaksanaan teknis) Institusi ini awalnya bernama Balai Latihan Pegawai Pertani (BLPP) Padang Marpoyan. Sejalan dengan adanya otonomi daerah, pada tahun 2001 Balai di serahkan kepada Pemerintah Provinsi Riau.

Ketidak hadiran atau keterlambatan Pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan.

**Mangkunegara (2008: 67)** biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan oleh sebuah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak menurunnya hasil yang dicapai organisasi. Dalam sebuah organisasi salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya pemimpin dalam menjalankan organisasi yang diembannya bisa kita lihat bagaimana tercapainya kinerja yang baik.

Yang menjadi objek permasalahan di UPT pelatitan tanaman pangan, hortikultura dan peternakan Provinsi Riau, kepemimpinan kurang memberikan arahan dan pandangan kepada pegawai nya, arahan dan pandangan disini maksudnya; pemimpin membiarkan pegawai nya sering tidak masuk, datang terlambat dan pulang sebelum jam waktunya pulang. tingkat absensi yang tinggi dan terciptanya hubungan yang kurang baik dalm organisasi. Sehingga terjadi peningkatan dan penurunan tingkat absensi pegawwai pada UPT Pelatihan Tenaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau. Adapun tingkat absensi pegawai dapat dilihat di tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1 Absensi Pegawai UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau**

No	Tahun	Total pegawai	Absensi			Jumlah
			Sakit	Alfa	Izin	
1	2011	53	7	5	5	17
2	2012	53	9	4	7	20
3	2013	53	8	6	8	22
4	2014	53	10	5	7	22
5	2015	54	11	9	10	29

Sumber: UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau 2016

Dari tabel diatas bahwa tingkat absensi pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau dari tahun ketahun

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengalami kenaikan absensi, bisa kita lihat dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2013 terjadi peningkatan absensi yang tinggi, pada tahun 2013 sampai dengan tahun 2014 mengalami absensi datar tidak ada terjadi peningkatan dan penurunan, pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015 mengalami peningkatan absensi yang tinggi.

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Sasaran kerja pegawai meliputi ada dua aspek : aspek pertama kuantitas, kualitas, waktu, biaya. Aspek ke dua orientasi, integritas, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja adalah dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai**

No	Angka	Kategori
1	91 - atas	Sangat baik
2	76 - 90	Baik
3	61 -75	Cukup
4	51- 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Pasal 4 PP NO. 46 Tahun 2011

Peneliti menggunakan data untuk kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan mengambil nilai rata-rata dari peserta diklat per tahun. Karena nilai rata-rata dari peserta diklat inilah yang merupakan hasil dari kinerja pegawai di UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau. Di UPT pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau masih belum tercapainya target pencapaian yang maksimal dalam pelatihan terhadap diklat, mungkin hal ini dikarenakan kurang terbentuknya kerja sama antara pemimpin dengan seluruh bidang yang terkait dalam organisasi, sehingga pelatihan terhadap diklat belum sesuai yang diharapkan.

Pada tahun 2012 pelatihan terhadap diklat mencapai nilai rata-rata 78,70. Pada tahun 2013 menurun menjadi 74, 57. Pada tahun 2014 naik cukup baik dengan nilai rata-rata 80,49. Dan pada tahun 2015 terjadi lagi penurunan yang cukup kuat dari tahun 2014 yaitu 79,93. Dari ke empat tahun pelatihan terhadap peserta diatas hanya tahun 2014 yang mencapai nilai yang baik, mencapai nilai yang diharapkan organisasi. Terjadi penurunan dan kenaekan nilai rata-rata terhadap nilai pelatihan diklat di UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau.

Pemimpin dan kepemimpinan yang diemban oleh seorang pemimpin memiliki fungsi yang strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang atau bawahan ke arah tujuan yang diinginkan organisasi, akan menjadi harapan bagi setiap bawahannya. Sebaliknya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan yang keberadaannya hanya sebagai pigur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki hasrat untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Iklm organisasi adalah semua hal dilingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kerja. Seorang pemimpin harus mampu memberikan contoh dan pandangan yang baik kepada bawahannya sehingga mereka bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Aturan-aturan yang telah ditetapkan dari pemerintah dan instansi tersebut sudah cukup baik, tetapi pelaksanaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Iklm organisasi pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan peternakan Provinsi Riau, masih terdapat kurang terciptanya komunikasi yang baik, pemimpin dengan bawahannya begitu juga sebaliknya, sehingga terdapat kelompok-kelompok kecil dalam organisasi, iklim kerja yang kurang kondusif sehingga timbul miskomunikasi antar sesama sering terjadi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan peternakan Provinsi Riau, belum maksimal dalam melakukan pelatihan terhadap peserta diklat. Peserta diklat mengeluhkan pelayanan yang kurang maksimal, peralatan yang masih kurang untuk pelatihan, kurang faham materi yang disampaikan karena waktu yang diberikan tidak maksimal dengan banyak materi yang disampaikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Iklm organisasi merupakan suatu faktor secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Iklm kerja yang kondusif merupakan rasa aman dan kemungkinan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Iklm kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang baik, dan sebagainya. Dan pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Menurut **Robbins (2006: 121)** faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas kerja, kemampuan inisiatif, motifasi, daya tahan, kualitas kerja, dan disiplin kerja.

Peneliti memilih variabel kepemimpinan dan iklim organisasi karena variabel tersebut memiliki hubungan sama-sama mempengaruhi kinerja secara langsung dan sesuai dengan keadaan di tempat dilakukan penelitian.

Berdasarkan pembahasan diatas, kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan oleh seorang bawahannya. Dengan kepemimpinan yang efektif

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pegawai akan meningkatkan kinerja mereka yang bermuara pada peningkatan efektifitas kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka peneliti membuat judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN IKILIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT PELATIHAN TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN PROVINSI RIAU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau ?
3. Variabel manakah yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau ?



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda, yakni manfaat teoritis dan praktis:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pelatihan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Provinsi Riau dan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pembaca

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan bahan informasi tentang kepemimpinan dan iklim organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan iklim organisasi yang baik serta menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan atau organisasi.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penelitian ini dalah sebagai berikut.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian secara sistematika penelitian.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini dan hipotesis serta variabel penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpul data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan menguraikan tentang: Sejarah singkat perusahaan dan aktifitas organisasi.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang hasil yang diperoleh selama hasil penelitaian dan pembahasan

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulisan uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi organisasi.

**1.6 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti, maka perlu adanya batasan masalah dalam melakukan penelitian.