

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan tak terpisahkan dari suatu organisasi. SDM berperan sebagai komponen utama yang berfungsi sebagai pelaku aktif yang menjalankan organisasi. Mereka berbeda dengan mesin, uang dan material lainnya yang tidak memiliki perasaan, pikiran, keinginan dan semangat kerja. Maka dari itu peran SDM dalam suatu organisasi sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan SDM atau yang disebut juga pegawai sebagai motor penggerak. Pegawai dalam suatu organisasi akan menghasilkan apa yang disebut kinerja. Kinerja inilah yang menentukan seberapa jauh tujuan organisasi akan tercapai. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan akan sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam organisasi tersebut. Maka inilah alasan mengapa manajemen dalam suatu organisasi harus memperhatikan dan menjaga kinerja pegawainya agar berkontribusi maksimal.

Kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan, dicapai atau diperlihatkan pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja ini sangat menentukan pegawai tersebut memiliki kemampuan dan pengetahuan akan

tugas yang diembannya. Pegawai yang memiliki kemampuan dan pengetahuan akan menghasilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dan juga sebaliknya.

Namun tidak semua pegawai dalam suatu organisasi dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Inilah yang menjadi masalah bagi setiap organisasi. Semakin banyak pegawai yang bermasalah dengan kinerjanya akan semakin membuat organisasi tersebut tidak efisien dan efektif dan tentu saja ini akan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Akhirnya tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Masalah kinerja dapat terjadi di setiap organisasi, baik perusahaan, instansi pemerintah maupun organisasi non laba. Permasalahan kinerja yang kurang maksimal ini pun terjadi di instansi pemerintahan seperti Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dinas Pendidikan Kota Bekasi berperan besar dalam penyelenggaraan pendidikan yang ada di wilayah kota Bekasi. Dengan semakin banyaknya masyarakat yang sadar akan pendidikan maka semakin besar pula tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas khususnya di kota Bekasi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari kenyataan di lapangan, peneliti menemukan permasalahan yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Ternyata bukan menjadi rahasia lagi PNS banyak melakukan tindakan indisipliner (tidak taat).

Beberapa kondisi yang peneliti temukan saat melakukan observasi di lapangan yakni adanya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, adanya pegawai yang tidak mengikuti apel, beberapa pegawai terlihat sedang mengobrol di kantin saat jam kerja, pegawai datang siang namun absen tetap pagi dan pegawai pulang kerja lebih awal. Itulah beberapa kondisi yang peneliti temukan saat melakukan observasi lapangan.

Untuk menambah informasi, peneliti juga mengumpulkan informasi dari media massa elektronik di Bekasi mengenai permasalahan yang ada di sana. Informasi yang peneliti dapatkan yaitu yakni dari media Klik.net (2011) tentang warga yang masih bingung tatacara penerimaan siswa baru akibat kurang sosialisasi dari Dinas Pendidikan. Kotabekasi.go.id (2011) tentang keluhan masyarakat bahwa guru dan tutor harus mendapatkan pelatihan yang memadai terutama PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini).

Dakta.com (2011) tentang dinas pendidikan kota Bekasi tidak akurat dan terburu-buru dalam pengumuman ketidاكلulusan siswa SMA tingkat kota, dari radar-bekasi.com (2011) tentang SDN Harapanjaya XII yang harus menunggu lebih lama lagi untuk bisa belajar menggunakan kursi dan meja. Radar-bekasi.com (2011) tentang transaksi jual beli kursi oleh oknum Dinas Pendidikan. KRjogja.com (2010) tentang KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) nilai raport merah Disdik Kota Bekasi. Dari Bataviase.co.id (2010) tentang empat direktur rekanan Disdik Kota Bekasi tersangka korupsi. Dari Dakta.com (2010) tentang Kadisdik dan BKD Diancam Dilapor ke KPK.

Selain melakukan observasi dan mencari informasi dari media massa elektronik, peneliti juga menyebar kuesioner . Kuesioner disebar sebanyak 17 responden pada bagian Sekretariat yang terdiri dari Subag Umum dan Perencanaan, Subag Kepegawaian, dan Subag Keuangan. Berikut hasil penyebaran kuesionernya pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Hasil kuesioner Pra Riset**

No	Indikator Kinerja	Ya	Tidak
1	Kuantitas hasil kerja	76,47%	23,53%
2	Kualitas hasil kerja	82,35%	17,65%
3	Efisiensi pekerjaan	88,24%	11,76%
4	Disiplin kerja	58,82%	41,18%
5	Kerja sama	100%	0%
6	Ketelitian	100%	0%
7	Profesionalisme	100%	0%
8	Kerajinan	64,71%	35,29%
9	Inisiatif	100%	0%
10	Semangat kerja	100%	0%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra riset pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa faktor utama yang menjadi masalah adalah faktor disiplin pegawai yakni sebanyak 41,18%. Faktor kedua yang menjadi masalah di sana adalah faktor tingkat kerajinan pegawai sebanyak 35,29%. Dari hasil pra riset tersebut menunjukkan memang terdapat masalah yang berhubungan dengan kinerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi pegawai. Kedua faktor ini berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Dari hasil pra riset diatas menunjukkan bahwa pimpinan disana masih kurang maksimal menjalankan pengendalian terhadap kinerja bawahannya sehingga menyebabkan terjadi masalah disiplin dan kerajinan pegawai. Selain itu faktor motivasi pegawai juga berpengaruh terhadap hasil pra riset di atas. Masalah disiplin dan kerajinan pegawai dapat berasal juga dari motivasi pegawai yang kurang maksimal untuk melaksanakan aktivitas kerja di sana. Namun faktor-faktor di atas ada yang dominan berpengaruh dan ada yang tidak

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan pada masyarakat, kinerja organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut memberikan pelayanan pada masyarakat. Seperti pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi yang memberikan pelayanan mengenai penyelenggaraan pendidikan untuk masyarakat kota Bekasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Orang yang melakukan hal tersebut disebut pemimpin. Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam memberikan pengarahan pada pegawai. Saat ini dibutuhkan kepemimpinan yang dapat memberdayakan pegawai agar bukan hanya tujuan tercapai tapi bagaimana keefektifan dan efisiensi kerja juga tercapai. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan sangat diperlukan agar dapat

mempengaruhi dan menumbuhkan motivasi kerja pegawai, menyampaikan informasi dan mampu mengambil keputusan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan menunjukkan kinerja yang maksimal jika dorongan dalam dirinya dalam menjalankan tugas itu besar. Semakin besar dorongan tersebut maka semakin optimal hasil yang didapat. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri ataupun dari luar. Bagi pegawai yang kurang termotivasi maka diperlukan dorongan dari luar. Motivasi yang berasal dari luar diri ini bertujuan untuk mendorong pegawai agar kinerja tetap terjaga dan tindakan yang dilakukan tetap terarah dan sesuai tujuan. Disinilah peran pemimpin diperlukan dalam menjaga dan menumbuhkan motivasi pada semua bawahannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
4. Apakah kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi yaitu:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan pelajaran dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja

## 2. Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Memberikan informasi mengenai kepemimpinan dan motivasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Semoga dapat digunakan untuk referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja

## 4. Bagi Dunia Akademis

Dapat memberikan pengetahuan dan bahan pembelajaran mengenai kepemimpinan dan motivasi sehingga dapat berguna di masa yang akan datang