

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparatur negara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Siagian, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong setupa unsure dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinnya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. (Gibson 2016), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasanya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja pegawai jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada dasarnya pendidikan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap

kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan bagi pegawai dan lingkungan kerjanya. Pendidikan adalah unsur sentral dalam pengembangan pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2018).

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh (Robins 2012) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut (Hasibuan 2017) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016). Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia. Dalam zaman yang semakin modern ini, pendidikan merupakan modal yang harus kita miliki dalam menghadapi tuntutan zaman. Maju mundurnya suatu bangsa dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Jika pendidikan dalam suatu bangsa itu baik, maka akan dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik dalam segi spiritual, intelegensi dan keterampilan. Selain itu, pendidikan merupakan proses yang penting dalam mencetak generasi bangsa selanjutnya. Apabila hasil dalam proses suatu pendidikan gagal maka akan sulit dicapainya kemajuan suatu bangsa.

Dalam rangka meningkatkan pendidikan suatu bangsa, guru dan siswa merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai suatu keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, dalam suatu proses pembelajaran antara guru dan siswa harus terjalin komunikasi yang baik. Seperti halnya dalam metode pembelajaran yang digunakan hendaknya dapat membangkitkan semangat siswa tanpa megesampingkan penguasaan dan pemahaman materi yang disampaikan. Dalam suatu pembelajaran bukanlah sekedar menyerap informasi dari guru, tetapi juga melibatkan berbagai kegiatan dan proses belajar yang harus dilakukan untuk mendapatkan mutu pendidikan yang berkualitas. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan dalam suatu pembelajaran antara lain proses pembelajaran yang kurang menarik perhatian siswa, karena masih menggunakan metode ceramah yang membuat rendahnya minat siswa dalam mengikuti proses pembelajaran, serta model pembelajaran yang tidak efektif dalam menanamkan konsep suatu materi sehingga menyebabkan hasil belajar siswa menjadi rendah.

MA Raudlatus Syabab Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana pendidikan yang berbasis umum dan syariah. MA Raudlatus Syabab ini mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mencerdaskan generasi bangsa. MA Raudlatus Syabab sederajat dengan sekolah menengah atas (SMA) namun dibangun dengan konsep madrasah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dan pegawai MA Raudlatus Syabab bahwa kinerja pegawai di MA Raudlatus Syabab, cukup baik kinerjanya atau masih stabil. Maksimalnya kinerja pegawai pada MA Raudlatus Syabab tidak dapat dipisahkan dari optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala madrasah lebih menerapkan kepemimpinan aspiratif.

Mengingat pentingnya pendidikan terhadap baik buruknya kinerja pegawai, gaya kepemimpinan Kepala madrasah yang begitu akrab dengan bawahan atau pegawai MA Raudlatus Syabab juga menjadi faktor kinerja pegawai. Pegawai MA Raudlatus Syabab jadi lebih termotivasi dalam bekerja dan melaksanakan tugas tugasnya sehingga motivasi kerja guru berdampak positif terhadap kinerja guru MA Raudlatus Syabab. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat laporan dan tugas akhir dengan mengkaji tentang gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di MA Raudlatus Syabab Jember karena penulis merasa bahwa masalah ini menarik dan layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah kita ketahui bahwa data dan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember ?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai MA Raudlatus Syabab Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. MA Raudlatus Syabab Jember

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Lain /Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan kinerja pegawai.

3. Bagi penyusun

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada MA Raudlatus Syabab Jember

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber atau rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, dan kinerja pegawai.

