

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki pegawai yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber daya manusia selain sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan, di sisi lain mereka juga mempunyai pikiran, kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan pegawai yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai.

Suatu organisasi, bawahan bekerja tergantung pada pimpinan. Apabila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi akan maju jika mempunyai pemimpin yang efektif dan mampu mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin akan diakui apabila dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi.

. Kelangsungan dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa organisasi harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:99), “kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya”. Sunyoto (2012:210), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Priansa (2017: 227) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja identik dengan pegawai yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan kerja, akan tetapi semua yang di kemukakan benar, karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya. Kepuasan kerja pegawai dengan pegawai yang lain itu berbeda, karena setiap pegawai memiliki tingkat kepentingan yang berbeda. Menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah sangatlah tidak mudah karena kepuasan kerja akan tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi dan kepemimpinan (*leadership*) dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima semua pegawai disuatu organisasi perusahaan.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi yaitu kualitas pegawai yang terus baik dan antusiasnya yaitu bersemangat atau bergairah dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Handoko (2009:251) motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi kerja berasal dari kata latin *Movere* yang artinya dorongan atau mengarahkan. Motivasi ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Wibowo (2012:379) adalah merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Selanjutnya motivasi kerja menurut Winardi (2011:27) adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan peresistensi untuk mengikuti arah tindakantindakan tertentu. Dari beberapa konsep di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan kepada pegawai dengan memberikan suatu imbalan atau barang dengan tujuan agar pegawai mampu lebih produktif untuk mencapai suatu tujuan yang direncanakan.

Organisasi yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah pegawai yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Pimpinan organisasi akan dapat dikenang oleh para bawahannya karna memiliki gaya tersendiri dalam gatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan

sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 :191) gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Sedangkan menurut Tampubolon (Reza, 2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sujatno (2009:3) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan tema yang selalu menarik diperbicangkandan tak habis untuk dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan berusaha ditelusuri dari satu generasi kegenerasi selanjutnya, guna mencari formulasi yang lebih actual dan tepat sehingga dapat diterapkan pada setiap zamannya.

Menurut (Baihaqi, 2011) menjelaskan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Komariah *dkk* (2016: 93) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

LPMP Yang merupakan singkatan dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan merupakan unit pelaksanaan teknis kementerian pendidikan dan kebudayaan yang sekarang berada dibawah dan bertanggung jawab pada direktur jendral pendidikan anak usia dini pendidikan dasar dan pendidikan menengah, melaksanakan tugas penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah diprofinsi. Dalam melaksanakan tugasnya LPMP melaksanakan tugasnya LPMP menyelenggarakan fungsi, pemetaan, supervisi, fasilitasi, pengembangan model, kemitraan, pengembangan sistem informasi mutu dan administrasi lembaga.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Maluku Utara terbentuk berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kemendiknas) Nomor 087/0/2003 Tanggal 4 Juli 2003 tentang Organisasi dan Tata kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Berbeda dengan kebanyakan LPMP lain di tanah air yang pembentukanya merupakan revitalisasi dari Balai Pelatihan Guru (BPG).

LPMP Maluku Utara langsung terbentuk setelah diterbitkannya Keputusan Mendiknas Nomor 087 Tahun 2003 dan secara resmi melaksanakan kegiatan operasionalnya yaitu tugas pokok dan fungsi sebagai Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan pada tahun 2004. Mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 14 Tahun 2015 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, terdapat satker/unit akuntansi yang mengalami perubahan identitas yang antara lain

disebabkan oleh penggabungan atau pemecahan entitas di lingkungan Kemdikbud, di mana LPMP Maluku Utara kini berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.

Dalam perjalanannya LPMP pernah mengalami perubahan nama, lingkup kerja maupun garis kordinasi. Pada tahun 2007 LPMP direfungsionalisasi dari nama lembaga penjamin menjadi lembaga penjaminan dimana terdapat penambahan kata "an" pada kata penjamin sehingga LPMP mengubah nama menjadi lembaga penjaminan mutu pendidikan sampai sekarang hal tersebut dimaksudkan untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Kemudian pada tahun 2012 terjadi revisi lingkup fungsi LPMP untuk lebih fokus pada jenjang pendidikan dasar dan pendidikan menengah dimana sebelumnya meliputi taman kanak-kanak dan raudatul atfaal atau yang sederajat.

Disamping itu sebagai lembaga yang bertanggung jawab sebagai penjaminan mutu pendidikan di Maluku Utara, LPMP dalam operasionalnya memiliki visi terwujudnya penjaminan mutu bagi insan serta ekosistem pendidikan dasar dan menengah di Maluku Utara yang berkarakter berdasarkan SNP dengan gotong royong. LPMP juga memiliki misi yaitu: 1). Mewujudkan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah sesuai SNP. 2). Memperkuat tata kelola penjaminan mutu pendidikan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel dengan pelibatan publik.

Dalam mewujudkan tugas dan fungsi diatas, LPMP melibatkan pegawai, pegawai merupakan komponen yang paling penting dalam tercapainya tujuan organisasi (lembaga). Pegawai adalah unsur pelaksana administrasi dengan tugas dan tanggung jawab menjalankan kegiatan administrasi sehari-hari. Pelaksanaan tugas pegawai memerlukan kemampuan, ketekunan keterlibatan kerja, dan keahlian lainnya serta beberapa faktor yang menunjang tercapainya

tujuan lembaga. Dalam melaksanakan tugas pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai tingkat kepuasan dan keberhasilan yang maksimal. Kepuasan kerja pegawai penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi mempertahankan kinerja dan prestasi kerja pegawai atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai produktivitas yang tinggi pada organisasi / perusahaan (Handoko, 1993:155).

Dalam penelitian Apsari dan Riana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.. Saleem et al. (2010) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan para karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka. Lebih dari rata-rata karyawan termotivasi untuk bekerja dalam organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk. (2012) menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat George dan Jones (2005) dalam jurnal manajemen, motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

Pemimpin menjadi salah satu faktor keberhasilan sebuah organisasi. Jadi seorang pemimpin sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Penjelasan itu juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti dari hasil penelitian Saputra dan Adnyani (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Slippery Restaurant and Bar” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Nasution (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufaktur Batam” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sehingga hal ini mendukung penelitian Durrotun Nafisah (2005) dan Ramlan Rivandi (2005) mengenai hubungan positif gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak yang selalu positif atau baik bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan,

maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu (Cahyono, Budi 2002). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian, Sri Suranta (2002) yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dituturkan oleh Robbins (2011), Mulyadi dan Rivai (2009) bahwa tanpa kepemimpinan, organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Menurut Oemar (2001) seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya (Mas'ud, 2004).

Dari hasil wawancara dengan pegawai LPMP yang ada terdapat Permasalahan yang terjadi di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kota Tidore Kepulauan terkait dengan pimpinan adalah kurangnya keadilan pemimpin terhadap pegawai, sehingga menyebabkan pegawai terkadang tidak melakukan tugas dan kinerja dengan maksimal tetapi ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyampaikan masalah yang ada di LPMP tersebut karena menurut mereka itu suatu hal yang bersifat Internal yang tidak perlu disampaikan kepada orang lain . Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan atau instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan

sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat lingkungan yang sangat erat.

Terdapat banyak pengaruh dalam diri maupun luar diri manusia yang dapat membuat tampilan kerjanya tersebut dapat berjalan dengan baik atau buruk. Bentuknya bisa bersifat fisik seperti ruang kerja, alat tulis kantor, komputer dan lain-lain, adapula yang bersifat psikis seperti persepsi pegawai mengenai gaji, adanya penghargaan atas prestasi kerja pegawai, sanksi kerja atau hukuman, dukungan dari rekan kerja serta atasan dan peraturan organisasi yang diberlakukan dengan tegas terhadap pegawai yang bersalah. Anggota organisasi tersebut akan berupaya untuk memenuhi norma dan bekerja sesuai peraturan yang berlaku agar dapat mencapai target kerja serta tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Fenomena tersebut membuat peneliti ingin melihat apakah betul ada terdapat masalah seperti yang dikatakan sesuai wawancara dengan pegawai yang ada, maka dari itu perlu dilakukan penelitian agar mendapatkan titik terang yang sesuai dengan fakta yang ada. Seperti halnya salah satu instansi pemerintah yaitu LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) yang terletak di Tidore Kepulauan . Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan yang disingkat LPMP adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) pusat di daerah dalam lingkungan Departemen Pendidikan Nasional di bawah Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah yang dikoordinasikan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, dengan Tugas Pokok : Melaksanakan tugas penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah di provinsi. LPMP Maluku Utara memiliki visi : “ Terwujudnya penjaminan mutu bagi insan serta ekosistem pendidikan dasar dan menengah di Maluku Utara

yang berkarakter berdasarkan SNP dengan semangat gotong royong“. LPMP Provinsi Maluku Utara memiliki 108 orang pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Kota Tidore Kepulauan**”.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai masalah yang akan dibahas, yang nantinya digunakan sebagai pedoman pembahasan yang lebih lanjut, rumusan masalah yang akan diambil antara lain:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor LPMP Kota Tidore Kepulauan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor LPMP Kota Tidore Kepulauan?
3. Apakah motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor LPMP Kota Tidore Kepulauan?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan, memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan, penerapan, dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan serta menambah wawasan penulis dalam masalah motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang baik dan professional, serta meningkatkan semangat kerja pegawai dan selalu melihat kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan sebagai bahan masukan serta informasi bagi mahasiswa lainnya yang berminat melakukan penelitian sejenis.