

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara pusat dan daerah memberikan kewenangan kepada Pemerintah Daerah untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia.

Sumberdaya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994 :22). Keadaan ini menjadikan sumberdaya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan efisiensinya. Untuk mencapai hal tersebut, maka lembaga pemerintah atau perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai/karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Dalam menghadapi globalisasi seiring diberlakukannya otonomi daerah, faktor sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan lembaga pemerintahan secara professional, ramping dan di isi oleh personal yang mempunyai prestasi kerja karena kedudukan aparatür negara punya andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan di propinsi khususnya dan nasional pada umumnya, baik pembangunan fisik maupun non fisik. Pada

dasarnya prestasi kerja pegawai/karyawan dapat diraih melalui motivasi yang ada dari dalam diri pegawai/karyawan itu sendiri yaitu bagaimana pegawai/karyawan tersebut bersikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan faktor luar yang diprediksi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai/karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Bila mana seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, sudah barang tentu pegawai tersebut akan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar, serta penuh rasa tanggung jawab, sehingga dapat menciptakan prestasi kerja.

Motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan. Setiap orang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang pimpinan inginkan dan motivasi kerja juga diperoleh dalam diri karyawan itu sendiri karena keinginannya yang kuat untuk mencapai kinerja yang baik karena didukung oleh faktor dalam dirinya yang diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran (Sukanto dan Handoko, 1994).

Untuk dapat mendukung motivasi yang menunjang kinerja Pegawai/Karyawan adalah dengan penghargaan, kesempatan berprestasi, pemberian ruang kerja yang nyaman, pemberian fasilitas seragam, penyediaan tempat ibadah, penyediaan kantin bagi karyawan, serta bagi karyawan yang belum diangkat menjadi pegawai (PNS) tetapi sudah lama bekerja di Lembaga Pemerintah/Organisasi tersebut, agar dapat segera diangkat menjadi pegawai (PNS) tetap.

Lembaga Pemerintahan atau Perusahaan perlu menilai kinerja karyawan, dikarenakan untuk dapat memberikan informasi tentang dapat dilakukan promosi prestasi berupa jabatan dan penempatan sesuai kemampuan, kualitas dan pendidikan. Selain itu penilaian memberikan suatu peluang bagi Pegawai/Karyawan

untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Penilaian kinerja dilakukan agar dapat memperbaiki kemerosotan yang terjadi di dalam Lembaga Pemerintahan atau Perusahaan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67). Demikian pula sebaliknya, seorang pegawai/karyawan yang memiliki motivasi rendah terhadap pekerjaan dan kinerjanya akan cenderung menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebatas rutinitas belaka, tanpa adanya perbaikan kualitas kerja sehingga tidak memungkinkan terciptanya prestasi kerja. Disamping itu peran pemimpin dan kepuasan kerja juga memberikan kontribusi dalam mendorong pegawai/karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu instansi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari peran seorang pimpinan. Kemampuan profesional pimpinan dituntut untuk bertanggung jawab dalam situasi kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disamping itu pimpinan juga diuntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya. Kepemimpinan (Robbins, 1999:163-164) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi. Dari pengertian ini akan lebih terlihat nyata bahwa kemampuan untuk mempengaruhi orang lain baik secara individual maupun secara kelompok merupakan sebuah nilai bagi kepemimpinan. Pemimpin harus mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan

Stodgill dalam bukunya "*Personal Factors Associated With Leadership*" menyebutkan bahwa syarat-syarat seorang pemimpin harus memiliki kelebihan dalam hal:

1. Kapasitas kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keaslian dan kemampuan menilai.
2. Hasil belajar, yang dapat meliputi kesarjanaan, pengetahuan dan ketrampilan
3. Tanggung jawab, yang meliputi kemampuan berdiri sendiri, berinisiatif, ketekunan, percaya diri, daya juang tercapainya tujuan, keinginan untuk "unggul" atau "lebih"
4. Partisipasi, yang meliputi keaktifan, kemampuan bergaul dan bekerja sama, mudah menyesuaikan diri dan penuh humor.
5. Status, yang mencakup kedudukan sosial ekonomi dan ketenaran.

Roeslan Abdoel Gani dalam bukunya "*Konsep Management+ Indonesia*" dikemukakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kelebihan-kelebihan 4 (empat) hal :

1. Kelebihan dalam moral dan akhlak
2. Kelebihan dalam jiwa dan semangat
3. Kelebihan dalam ketajaman intelek dan persepsi
4. Kelebihan dalam ketekunan dan keuletan jasmaniah.

Jikalau suatu organisasi memiliki kepemimpinan yang memenuhi syarat-syarat tersebut, tentu bawahan akan merasa "aman bekerja" dengan terpenuhi kebutuhannya, sehingga prestasi kerja bawahan ditingkatkan dan sasaran peningkatan produktivitas, keuntungan dan pertumbuhan organisasi akan tercapai. Kondisi yang ada di instansi Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Riau saat ini adalah peran pimpinan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang

mementingkan hubungan kerjasama. Pimpinan sedikit memberikan dukungan dan pengarahan, lalu mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan, sehingga tercapai kesepakatan mengenai masalah yang kemudian proses keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Hal ini tentunya melibatkan perilaku hubungan kerja yang rendah dan perilaku berorientasi pada tugas juga rendah. Penempatan pegawai yang tidak berdasarkan bidang, keahlian dan tingkat pendidikan yang sesuai berdampak pada motivasi kerja pegawai, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai yang memiliki potensi dan kemampuan yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kurang efektif, motivasi dan kepuasan kerja yang masih rendah merupakan faktor yang cukup menentukan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Riau. Walaupun dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawainya telah dilakukan pembinaan baik berupa peningkatan disiplin kerja, kerja keras maupun pemberian motivasi, namun hasil yang dicapai belum dapat diketahui secara pasti dan belum terukur dari hasil prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu merupakan suatu topik menarik untuk diteliti secara empiris yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul : **"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Prestasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?
7. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau
2. Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau

3. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara serentak terhadap kepuasan kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau
4. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau
5. Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau
6. Untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau
7. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara serentak terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Propinsi Riau

1.4. Manfaat Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Ilmu Pengetahuan :
 - a. Memperoleh pengetahuan dan sumbangan yang berarti dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta prestasi kerja pegawai.
 - b. Menjadi dasar penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, pembentukan motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Kanwil Kementrian Agama Provinsi Riau :
 - a. Memberikan sumbangan informasi yang akurat tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.

- b. Menjadi bahan referensi dalam pengembangan instansi kedepannya, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai.
- c. Mendukung terciptanya pengembangan perilaku positif pegawai yang dapat membantu memperbaiki motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja.