

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi layaknya sebuah *asset* yang perlu di kelola dan di kembangkan secara profesional karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan untuk lebih maju dan berkembang. Sumber daya manusia yang di kelola dengan baik akan menciptakan Kinerja yang baik dalam sebuah organisasi atau instansi. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, yaitu: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan hal lainnya.

Saat ini organisasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dalam organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta faktor lain yang menunjang tercapainya keberhasilan tersebut. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi yaitu melalui pelatihan dengan menciptakan iklim instansi yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik, memberikan motivasi, serta kompensasi yang baik dan adil yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam instansi.

Masalah utama sumber daya manusia yang patut mendapatkan perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja dianggap hal penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi kinerja pegawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan faktor motivasi. Setiap organisasi dan perusahaan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai berbagai cara dapat ditempuh misalnya pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi yang baik.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja baik pegawai maupun instansi yaitu penerapan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia didalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pimpinannya.

Tidak hanya gaya kepemimpinan saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi pun diperlukan pegawai untuk memberikan dorongan, semangat terhadap pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja bagi pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi sesuai dengan harapan instansi. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu instansi yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki

faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan instansi adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

Kompensasi didalam suatu instansi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian suatu organisasi atau instansi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dana di itu sangat diperlukan.

Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi merupakan unit kerja Dinas Pendidikan pada Kota Administrasi dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan di Wilayah Kota Administrasi. Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi dipimpin oleh seorang Kepala Suku Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Pendidikan serta operasional dikoordinasikan oleh Walikota. Setiap Kota Administrasi dibentuk oleh dua Suku Dinas Pendidikan. Di wilayah Kota Administrasi Jakarta Timur sendiri terdapat dua Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi, Yaitu:

- a. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Timur

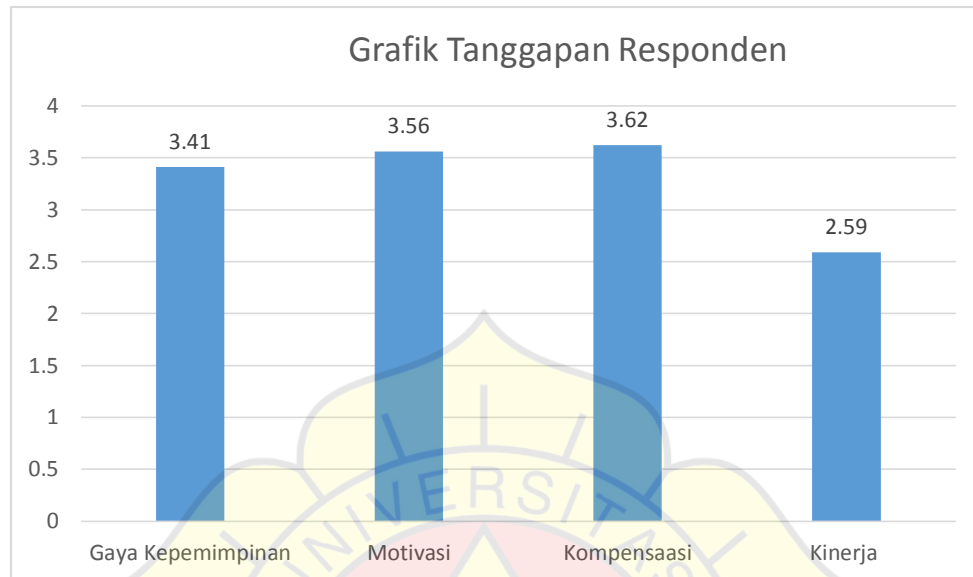
Adapun pembagian wilayah kerja Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur adalah sebagai berikut:

1. Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur

1. Kecamatan Cakung

2. Kecamatan Pulogadung
 3. Kecamatan Matraman
 4. Kecamatan Jatinegara, dan
 5. Kecamatan Duren Sawit
2. Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Timur
 1. Kecamatan Kramat Jati
 2. Kecamatan Ciracas
 3. Kecamatan Makasar
 4. Kecamatan Pasar Rebo, dan
 5. Kecamatan Cipayung

Penelitian pendahuluan dilakukan dengan membagikan kuesioner terhadap 20% sampel yang di jadikan responden dalam penelitian yaitu 14 pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Adminitrasi Jakarta Timur. Dari hasil observasi diperoleh hasil olah data dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur
Sumber: Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki rata-rata sebesar 3,41 berdasarkan tabel interval artinya cukup baik, dilanjutkan motivasi memiliki rata-rata sebesar 3,56 artinya baik, selanjutnya kompensasi memiliki rata-rata 3,62 yang artinya baik, kemudian kinerja memiliki rata-rata 2,59 yang artinya tidak baik.

Bedasarkan uraian data-data tersebut perlu di analisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka terdapat indentifikasi masalah yang terjadi pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur adalah sebagai berikut :

1. Adanya perubahan sistem kerja pasca pandemic mempengaruhi kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Kurangnya pengarahan dan koordinasi dari pemimpin, sehingga tugas yang dibebankan terkadang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kinerja pegawai menurun.
3. Perubahan sistem kerja pasca pandemi membuat beberapa pegawai mengalami penurunan motivasi, sehingga membuat kinerja pegawai mengalami penurunan.
4. Pada saat *Work From Home* (WFH) kompensasi di Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur mengalami penurunan sekitar 50% akibat pengaruh adanya covid-19 yang membuat kinerja pegawai mengalami penurunan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, permasalahan dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dan batasan masalah, rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mengidentifikasi gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Jakarta Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota

Administrasi Kota Jakarta Timur mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang ada di instansi dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan proses penerapan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi mulai dapat ditelaah lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di instansi.