

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena pemimpin dan karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Dengan adanya keterkaitan antara atasan dan bawahan tersebut diharapkan dapat melahirkan situasi yang harmonis melalui motivasi sehingga menimbulkan budaya organisasi yang baik, komunikasi yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan .

Dalam upaya mencapai keberhasilan perusahaan, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki gaya kepemimpinan yang mampu mendorong produktifitas kerja karyawan. Produktifitas kerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

(**Anggraeni dkk, 2019**) menyatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan. Dalam arti keluaran yaitu barang atau jasa, dan masukan yaitu tenaga kerja, uang maupun bahan.

Sejumlah definisi untuk produktivitas karyawan dikemukakan dalam sejumlah penelitian, (**Aprina Wardani, 2017**) menunjukan tingkat kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pengawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pengawai. (**Surya Kelana basri, 2021**).

Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. (**Sutikno, 2018**).

Kepemimpinan dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang di lakukan adalah penelitian

eksploratif, dimana variabel di ukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (questionnaire). Penelitian dilakukan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total 145 orang. Sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh (**Hazmanan Khair, 2019**).

Menurut (**Rindi Andika, 2019**) Persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pengawai. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja penguji.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kota Padang, Sumatera Barat merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Padang bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas- tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor dinas pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan

pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel. Segera kunjungi kantor dinas pendidikan terdekat ini atau juga dapat mengakses secara online website dinas pendidikan untuk mendapatkan informasi lainnya.

Jadi setiap kantor pemerintahan pasti menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda termasuk dinas pendidikan kota padang dimana sesuai dengan peraturan presiden nomor 18 tahun 2010, yaitu:

1. Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran.
2. Terselenggaranya sistem, proses dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur sesuai dengan prinsip *Good Governance*.
3. Tersedianya Sumber Daya Manusia Aparatur yang berintegritas, netral kompeten, capable, profesional, berkinerja tinggi dan sejahtera.
4. Tersedianya Peraturan Perundang-undangan yang tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif.
5. Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN.
6. Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi.
7. Meningkatnya kualitas pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.
8. Menciptakan Budaya Kerja Aparatur dengan integritas dan kinerja tinggi.

**Tabel 1.1**

**Hasil Analisis Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bidang  
Perencanaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan**

**Tahun 2020**

<b>NO</b>	<b>NAMA PEGAWAI</b>	<b>JABATAN</b>	<b>NILAI JABATAN</b>
<b>SEKSI PENJAMIN MUTU DAN PENGAWASAN</b>			
1.	MALINA ASKAN	PENATA TK. I	1005
2.	SUSI PRIMAWATI	PENATA TK. I	1005
3.	YULIA MINERVA SISKA	PENATA MUDA TK. I	1005
<b>SEKSI EVALUASI DAN PELAPOR</b>			
4.	MAGDALENA	PEMBINA TK. I	1005
5.	RURI KARTIKA	PENATA	690
6.	DEVID ZEMUDRA	PENATA MUDA	690
7.	NETTI HERAWATI	PENGATUR TK. I	690
<b>SEKSI PERENCANAAN</b>			
8.	SANTI, SE	PENATA	1005
9.	DONI INDRA	PENATA MUDA TK. I	1005
10.	RONNY FEBRIANTO, S.Pd	PENATA MUDA	1005
11.	EVA SUSANTI	PENGATUR MUDA TK. I	690

***Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang***

Dari penyusunan analisis di atas terdapat evaluasi jabatan tentang kinerja karyawan dinas pendidikan kota padang yang harus dikerjakan. Pada bidang perencanaan dan penjaminan mutu pendidikan terdapat 11 karyawan yang bekerja dibidang ini, dari table di atas dapat dilihat bahwa dengan jumlah nilai tertinggi 1005 diperoleh 7 karyawan, 3 dari bidang seksi penjaminan mutu dan karyawan, 1 dari seksi evaluasi dan

pelaporan, dan 3 dari seksi perencanaan. Sedangkan jumlah nilai 690 diperoleh 4 karyawan, 3 dari seksi evaluasi dan pelaporan, 1 dari seksi perencanaan. Jadi dapat dilihat bahwa kinerja setiap karyawan berbeda-beda. Ketika gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan terhadap semangat kerja berbeda maka nilai jabatan yang diperoleh juga berbeda. Berarti terdapat masalah yang menyebabkan perbedaan dalam nilai jabatan dari gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sekalipun upaya-upaya peningkatan pembinaan pendidikan dasar dan menengah di kota padang memperlihatkan kecenderungan ke arah yang lebih baik, namun masih menemukan berbagai permasalahan. Permasalahan itu adalah:

1. Permasalahan ketersediaan layanan pendidikan. Permasalahan ini menggambarkan adanya masalah dalam pemberian jaminan ketersediaan tempat bagi anak usia sekolah yang memadai. Ketersediaan tempat ini dapat dalam bentuk dimensi ketersediaan akses maupun mutu.
2. Permasalahan keterjangkauan layanan pendidikan. Permasalahan ini mempunyai dua makna yaitu permasalahan dalam arti geografis dan permasalahan dalam arti ekonomi.
3. Permasalahan peningkatan mutu pendidikan.

Permasalahan ini dapat di selesaikan dengan perbaikan sarana dan prasarana serta mutu guru.

4. Permasalahan kesetaraan pendidikan. Permasalahan ini diartikan kesamaan hak untuk mendapatkan pendidikan yang bermutu tanpa diskriminasi berdasarkan pada latar belakang sosial siswa.
5. Permasalahan kepastian pendidikan. Permasalahan ini diartikan pada tingkat kepastian untuk mendapatkan tempat ketika peserta didik melanjutkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi tanpa diskriminasi berdasarkan latar belakang sosial.

### **1.3 Batasan masalah**

Guna memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan variabel bebas (X1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi kerja (Y) Semangat Kerja (Z) Kepuasan kerja sebagai variabel intervening kantor dinas pendidikan Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pendidikan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pendidikan ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap semangat kerja pada kantordinas pendidikan ?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada kantor dinas pendidikan ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada kantor dinas pendidikan ?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor dinas pendidikan ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kerja pada kantor dinas pendidikan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pendidikan
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor dinas pendidikan
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada kantor dinas pendidikan
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja pada kantor dinas pendidikan
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja pada dinas pendidikan
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada dinas pendidikan
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap semangat kerja pada dinas pendidikan

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

- a. Dapat menbahkan pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telahdiperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
- b. sebagai ajang membandingkan pratik secara nyata didunia usaha dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.

### 2. Bagi Perusahaan

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan yang pertama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
2. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi pegawai atau pekerja sampai dengan kinerja pegawai dan tanggapanpegawai terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
3. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan ataumelanjutkan program yang telah berhasil.

### 3. Bagi Pembaca

- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan

tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai kantor dinas pendidikan kota padang dan kinerja pegawai serta aspek yang mempengaruhinya.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.

c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.