

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kondisi masyarakat saat ini telah terjadi suatu perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi dari *empowering* yang dialami oleh masyarakat (Kruahong, 2023). Kondisi semacam ini mendorong masyarakat semakin berani mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Mereka semakin kritis dan semakin berani untuk melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan oleh pemerintahnya. Menyikapi keadaan masyarakat sebagaimana tergambar di atas maka Dinas Pendidikan (Dinas Pendidikan) Kabupaten Labuhanbatu sebagai birokrasi publik harus dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional, efektif, efisien, transparan, tepat waktu, responsif, dan adaptif. Gronroos dalam Gummerus (2020) menyatakan pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan pegawai atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan masyarakat.

Terkait dengan hal tersebut, Lovelock dalam Putra (2024) mengemukakan lima prinsip yang harus diperhatikan bagi pelayanan publik agar kualitas layanan dapat dicapai, antara lain meliputi:

- 1) *Tangible* seperti kemampuan fisik, peralatan, personil, dan komunikasi material

- 2) *Reliable* seperti kemampuan membentuk pelayanan yang dijanjikan dengan tepat dan memiliki keajegan,
- 3) *Responsiveness* yakni rasa tanggung jawab terhadap mutu pelayanan,
- 4) *Assurance* pengetahuan, perilaku, dan kemampuan pegawai, dan
- 5) *Empaty* yakni perhatian perorangan pada pelanggan.

Dinas Pendidikan merupakan organisasi publik yang menangani aspek pendidikan. Dalam perkembangannya sampai dengan sekarang masih banyak masalah yang melilit pada Dinas Pendidikan, salah satunya terkait permasalahan kegiatan pembelajaran di sekolah baik yang melibatkan kepala sekolah, pengawas, guru, maupun siswa.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu merupakan SKPD urusan wajib bidang pendidikan yang berada pada lingkungan pemerintah kabupaten labuhanbatu, sebagaimana yang tertuang pada Keputusan Bupati Labuhanbatu Nomor 19 tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas jabatan struktural dinas-dinas daerah kabupaten labuhanbatu, dengan tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang pendidikan, sedangkan fungsinya sebagai berikut:

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan dalam wilayah Kabupaten Labuhanbatu;
- 2) Menyusun rencana kerja tahunan dan 5 tahunan;
- 3) Penuntasan Wajib Dikdas 9 Tahun dalam wilayah Kabupaten Labuhanbatu;
- 4) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum di bidang;

- 5) Menyelenggarakan pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD);
- 6) Pengelolaan urusan ketatausahaan dinas;
- 7) Mengadakan pengawasan dan penilaian terhadap kinerja pengelolaan pendidikan;
- 8) Mengendalikan pendidikan yang bermutu dalam lingkup Kabupaten Labuhanbatu;
- 9) Mengkoordinasikan tugas-tugas dibidang pendidikan dengan instansi terkait baik dalam daerah maupun diluar daerah; dan
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai petunjuk atasan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu merupakan organisasi sektor publik yang menangani bidang pendidikan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 19 tahun 2008 tentang tugas pokok dan fungsi serta rincian tugas jabatan structural dinas-dinas Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah instansi pemerintah yang berada dibawah dan bertanggung awab kepada Bupati Labuhanbatu. Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (eselon IIb) dan dibantu oleh 5 orang pejabat struktural (1 orang eselon IIIa dan 4 orang eselon IIIb) yaitu :

- 1) Sekretaris yang membawahi 3 sub bagian yaitu: (a) sub bagian umum dan kepegawaian, (b) sub bagian program, dan (c) sub bagian keuangan
- 2) Bidang TK, SDLB dan SD, membawahi: (a) seksi kurikulum, (b) seksi sarana dan prasarana, dan (c) seksi tenaga teknis, kependidikan dan kesiswaan

- 3) Bidang sekolah menengah pertama (SMP), membawahi: (a) seksi kurikulum, (b) seksi sarana dan prasarana, dan (c) seksi tenaga teknis, kependidikan dan kesiswaan
- 4) Bidang sekolah menengah atas SMA dan SMK, membawahi: (a) seksi kurikulum, (b) seksi sarana dan prasarana, dan (c) seksi tenaga teknis, kependidikan dan kesiswaan
- 5) Bidang pendidikan non formal informal, membawahi: (a) seksi pembinaan kursus dan pendidikan masyarakat, (b) seksi pendidikan kesetaraan, dan (c) seksi pendidikan usia dini

Sebagai organisasi pelayanan publik Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu membuat rencana kinerja yang disusun setiap tahunnya. Pencapaian program kerja yang bertambah setiap tahun membuat konsekuensi yang mengharuskan setiap pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan reformasi birokrasi Dinas Pendidikan melakukan berbagai restrukturisasi, oleh karena dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri-sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru mengakibatkan stres dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah

faktor kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang tinggi sangat berperan (Tambunan, 2020).

Dari observasi awal peneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu pada bulan Desember 2024 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di kantor tersebut masih kurang baik. Hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang belum terselesaikan pegawai. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik, surat masuk dan surat keluar dari setiap seksi belum tertata rapi. Semua permasalahan ini menurut beberapa pegawai disebabkan karena kurangnya pengarahan dari pimpinan di kantor, sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi motivasi kerja juga pegawai tidak menunjukkan hasil yang baik.

Menurut Robbins (2018) menyatakan perilaku organisasi adalah “suatu studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi”. Sebagai perilaku sosial kinerja individu tentu dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, yaitu faktor kepemimpinan dan faktor motivasi.

Salah satu teori membahas tentang kinerja sebagaimana yang dikemukakan Colquitt, et al (2015) sebagai berikut: *A number of factors affect performance and commitment, including individual mechanisms (job satisfaction, stress, motivation, trust, justice and ethics, learning and decision making), individual characteristics (personality and cultures values, ability),*

group mechanisms (team characteristics, team processes, leader power and influence, leader style and behaviours), and organizational mechanisms (organizational structure, organizational culture).

Dapat diartikan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individual (motivasi kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, gaya kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja). Berdasarkan pada teori ini, kinerja (*job performance*) dapat ditentukan oleh faktor kepemimpinan (*leadership*) dan motivasi (*motivation*).

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada pada pegawai tersebut. Motivasi kerja seorang pegawai akan terwujud pada perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuannya dalam bekerja. Keinginan pegawai untuk bekerja dengan baik di sekolah memberikan pencapaian hasil kerja yang maksimal. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian Samson (2022) dan Siwantara (2023) menyatakan motivasi kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Winardi (2024) mengemukakan motivasi

kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Dengan demikian motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Motivasi seorang pegawai dalam bekerja juga dapat terjadi dengan adanya peran pemimpinnya. Seorang pemimpin dapat memberikan dukungan dan kelengkapan fasilitas bekerja kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik, akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, nampak betapa peranan faktor kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; (2) Apakah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu sudah baik sesuai harapan masyarakat; (3) Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; (4) Bagaimana gaya kepemimpinan kepala seksi di Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; (5) Apakah gaya kepemimpinan kepala seksi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; (6) Bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; (7) Apakah gaya kepemimpinan kepala seksi mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu; dan (8) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

1.3 Pembatasan Masalah

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini dibatasi hanya pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Subjek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu
2. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Manfaat secara teoretis dalam penelitian ini adalah dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu, dan sebagai masukan atau informasi bagi instansi dalam peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya peningkatan mutu pelayanan bagi masyarakat Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Sebagai bahan masukan dalam melihat pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu.

b. Bagi Kepala Seksi

- 1) Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan gaya kepemimpinannya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk menumbuhkan motivasi kerja pegawai di bagiannya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan tambahan wawasan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya yang relevan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

d. Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan dan penyusunan strategi peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan gaya kepemimpinan dan peningkatan motivasi kerja guna mewujudkan pelayanan publik yang lebih efektif dan berkualitas.