

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah telah mencanangkan Visi Indonesia 2025 yaitu menjadi negara maju pada tahun 2025. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Rencana Pengembangan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025 (Depkes RI, 2009). Hal ini sebagaimana tercantum dalam UU No. 24 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pemangunan Nasional. Namun pemerintah juga sepenuhnya menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) masih menjadi suatu tantangan dalam mewujudkan visi yang dimaksud. Pencapaian visi ini sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki baik pada tingkatan pimpinan paling atas maupun tingkatan paling bawah. Hal ini penting karena terbentuknya sumber daya manusia yang tangguh merupakan motor penggerak yang dapat mengantarkan pemerintah/organisasi untuk mencapai visi Indonesia 2025 seperti yang direncanakan.

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh tersediannya sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumberdaya ini harus dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada di dalam organisasi, yaitu mereka yang secara keseluruhan yang terlibat dalam operasionalisasi organisasi perusahaan, dari level yang paling bawah hingga ke level teratas dalam organisasi perusahaan. Setiap sumber daya



manusia tersebut memiliki peran yang sama dan signifikan bagi tercapai tidaknya tujuan dari organisasi perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh organisasi. Pengabaian terhadap salah satu bagian sumber daya manusia tersebut akan berimplikasi serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan organisasi. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan organisasi. Menurut Buchari Zainun (2001, hal.17), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Menyadari betapa pentingnya peranan dari sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, Maka organisasi harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia dan sudah sewajarnya para pemilik organisasi memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar *asset* perusahaan akan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Permasalahan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Tuntutan organisasi adalah menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak faktor yang menjadi pemicu menurunnya kinerja pegawai. Dan metode dan cara untuk mengatasi permasalahan tersebut juga banyak. Diantaranya adalah dengan motivasi dan penerapan gaya kepemimpinan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Berkaian dengan peran penting sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadikan peran seorang pemimppin sangat besar, sehingga dibutuhkan seorang pemimpin yang tepat untuk memimpin dengan benar agar pengarahan bisa tepat sasaran.dalam kehidupan ataupun gerak suatu organisasi sedikit banyak akan bergantung dengan para sumber daya manusia dan para pemimpinya, semua peralatan kantor tidak akan bisa menjadi efektif apabila tidak ada yang menggunakannya dengan efektif dan efisien.



Para pakar di bidang SDM menyatakan bahwa kualitas SDM secara garis besar ditentukan oleh kemudahan akses pada sektor pendidikan dan fasilitas kesehatan yang berkualitas.

Pendidikan merupakan proses sistematis untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia secara holistik, yang memungkinkan ketiga dimensi paling elimenter yaitu: (a) efektif yang tercermin pada kualitas keimanan, ketakwaan, akhlak mulia termasuk budi pekerti luhur serta kepribadian unggul, dan kompetensi estetis (b) kognitif yang tercermin pada kapasitas pikir dan daya intelektualitas untuk menggali dan mengembangkan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi; dan (c) psikomotorik yang tercermin pada kemampuan mengembangkan keterampilan teknis, kecakapan praktis, dan kompetensi kinestetis dapat berkembang secara optimal. Dengan demikian pendidikan merupakan wahana strategis sebagai upaya mengembangkan segenap potensi individu, sehingga cita-cita dan visi membangun manusia Indonesia seutuhnya dapat tercapai. (Anas Sudijono 2011).

Sekolah sebagai penyelenggara pendidikan, terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik mungkin demi tercapainya visi dan misinya sekolah. Diantara unsur-unsur organisasi yang terdiri dari bahan-bahan, peralatan/mesin, metode kerja dan pembiayaan, sumberdaya manusia merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks karena pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan manusia dengan perbedaan sifat-sifat individual yang dimilikinya. Terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas pembelajaran di lingkungan sekolah. Salah satu faktor yang menjadi tolok ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja karyawan, baik guru maupun pegawai lainnya.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang menjadi pemicu seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin dalam berbuat dan berproduksi. Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada



dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins (2006), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha mencapai sasaran. Sementara itu Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pegawai yang memiliki motivasi yang rendah, mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin meningkat pula kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, karyawan membutuhkan motivasi untuk memaksimalkan tugas dan pekerjaannya, motivasi sendiri juga mempunyai arti sebagai dorongan untuk melakukan agar lebih baik lagi dengan adanya semangat baru. Dengan adanya motivasi yang diberikan kinerja karyawan akan terlihat maksimal. Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007:73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari definisi yang dikemukakan oleh Mc. Donald diatas mengandung tiga poin penting yaitu: bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia, Motivasi juga berdampak pada kegiatan fisik manusia, dan motivasi juga ditandai dengan munculnya *feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia, motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Kepemimpinan mempunyai peran sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain, dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti didalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.



Arep dan tanjung (2002;235) menerangkan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi. pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi. sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpin dengan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mewujudkan kinerja yang efektif sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya dalam memimpin bawahannya. Faktor gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap baik buruknya kinerja bawahannya yang juga menentukan baik buruknya kinerja organisasi, sebab dalam organisasi apapun bentuknya baik besar maupun kecil pasti memerlukan seorang pemimpin hal ini sesuai yang dikemukakan Bass (1990) dalam Suharto dan Cahyono (2005) bahwa untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi



dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Seorang pemimpin dituntut untuk dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja bawahan untuk mencapai sasaran yang maksimal (Hasibuan, 2006).

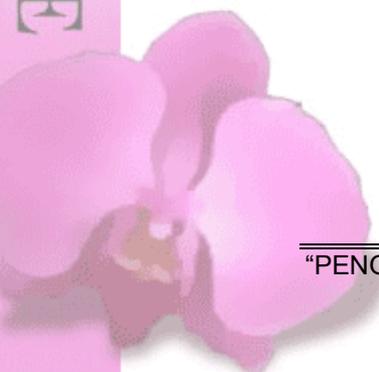
Dalam Dunia Pendidikan, bahwa kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengelola satuan pendidikan. sebagai manajer pendidikan, maju dan tidaknya kinerja organisasi dipengaruhi termasuk sekolah sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran di sekolah tidak terlepas dari peranan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru atau pegawai.

Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti bahwa pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang pada bulan Juni 2016 melakukan pergantian kepala sekolah. Dengan pergantian tersebut tentunya terdapat perbedaan antara kepala sekolah sebelumnya dengan kepala sekolah yang saat ini menjabat. fenomena tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan baik secara konseptual maupun faktual, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang?



1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang
2. Dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.
3. Dapat mengetahui pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah 02 Malang.

