

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi seperti ini, pendidikan telah menjadi kebutuhan pokok bagi setiap individu. Tidak ada suatu negara maju pun di dunia ini yang tidak menitik beratkan sektor pendidikan dalam membangun negara dan bangsanya. Secara sederhana, pendidikan dapat menjadi sarana individu supaya dapat terhindarkan dari kebodohan. Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi pula pengetahuan yang akan didapatkan. Negara-negara maju telah membuktikan bahwa, pendidikan mempunyai kontribusi dan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas bangsanya. Pendidikan merupakan sumber kemajuan suatu bangsa, karena dengan pendidikan yang baik kualitas sumber daya manusia suatu bangsa tersebut dapat ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam membangun suatu bangsa, tidak terkecuali bagi bangsa Indonesia.

Negara Indonesia yang begitu luas dan begitu banyak pulau harus diimbangi dengan pendidikan yang baik bagi setiap warganya, dengan kekayaan alam yang melimpah dan dikelola dengan cerdas oleh masyarakat dan negara maka akan menjadikan bangsa kita ini menjadi bangsa yang besar. Bahkan pemerintah telah mewajibkan warga negaranya untuk memperoleh hak pendidikan selama 12 tahun dan disarankan lebih dari itu. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua masyarakat kita mendapatkan pendidikan yang baik, terutama bagi anak-anak dan

generasi muda yang akan menjadi pemimpin di masa depan. Seperti yang kita ketahui bahwa tidak hanya mereka yang berada di pelosok negeri yang belum mendapatkan pendidikan, namun di kota-kota besar pun banyak anak-anak yang belum mendapatkan pendidikan. Hal itu bisa disebabkan berbagai hal, di antara banyaknya permasalahan tersebut yang paling sering kita jumpai yaitu masalah ekonomi.

Pendidikan merupakan pilar penting dalam pembangunan sebuah daerah, karena salah satu parameter untuk mengukur kemajuan sebuah negara adalah pendidikan, dengan pendidikan di harapkan akan melahirkan manusia yang berkualitas dan ber peradaban, di sini peran pemerintah sangat signifikan untuk merubah wajah pendidikan. Mengingat sangat pentingnya peranan pendidikan maka pemerintah mendirikan instansi Dinas Pendidikan di setiap daerah yang pengelolaannya dibawah kewenangan pemerintah daerah masing- masing. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa barat.

Sejarah pembentukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat terjadi bersamaan dengan digulirkannya Era Otonomi daerah respon terhadap proses reformasi yang terjadi pada sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), yang berubah dari sistem pemerintahan yang sentra listrik ke pemerintahan daerah dan UU No. 25 Tahun 1999 tentang perimbangan keuangan antara pemerintahan pusat dan daerah. Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan penggabungan dari kantor Wilayah Depertemen Pendidikan Nasional jawa barat yang berkantor di jalan Dr. Radjiman No. 06 Bandung dengan dinas

pendidikan dan kebudayaan provinsi Jawa Barat yang berkantor di Jalan Banda No. 28 Bandung.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus berperan dalam mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan atau kapasitas seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan dan harus dikelola dan dikoordinasi dengan efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

Setiap instansi pemerintah pasti mempunyai keinginan untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Sumber daya manusia aparatur merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh instansi, karena sumber daya manusia aparatur dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Aparatur yang dibutuhkan saat ini harus memiliki karakteristik kerja yang unggul, mampu beradaptasi terhadap situasi dan kondisi yang menuntut kemampuan diri dan kualitas kerja yang diharapkan untuk mengembangkan dirinya

agar dapat bekerja secara mandiri menuju profesionalisme birokrasi yang handal dan terpercaya. Aparatur Sipil Negara juga mendapatkan berbagai tunjangan dan dana pensiun. Hal inilah yang menjadi alasan profesi Aparatur Sipil Negara banyak diminati oleh penduduk Indonesia. Berikut merupakan pengukuran kinerja dan realisasi kinerja pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Jawa Barat pada Tahun 2020:

Tabel 1.1 Pengukuran Kinerja dan Realisasi Kinerja per Satuan Kerja Perangkat Daerah Jawa Barat pada Tahun 2020

No	Instansi	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1.	Dinas Kesehatan	Persentase RSUD Dokter Spesialis Dasar sesuai standar	100%	95,45%
2.	Badan Pendapatan Daerah	Tingkat pemenuhan manajemen perkantoran	100%	100%
3.	Dinas Pemuda dan Olahraga	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	99,38%
4.	Dinas Pendidikan Provinsi	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas pendidikan	100%	84,41%
5.	Dinas Sosial	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	100%
6.	Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura	Jumlah penyuluh pertanian yang meningkat kesejahteraan dan kompetensinya	100%	99,92%
7.	Dinas Kelautan dan Perikanan	Peningkatan penyusunan rencana, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja dinas kelautan dan perikanan	100%	86,90%

Lanjutan Tabel 1.1

8.	Dinas Kehutanan	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,08%
9.	Dinas Perhubungan	Penyusunan rencana pengendalian dan evaluasi serta pelaporan capaian kinerja	100%	85,76%
10.	Dinas Komunikasi dan Informatika	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100%	96,92%

Sumber: esakip.jabarprov.go.id (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 Dinas Sosial dan Badan Pendapatan Daerah menunjukkan bahwa pengukuran dan realisasi kinerja yang positif dengan target 100% dan terealisasi 100% sedangkan untuk Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang 15,59% untuk mencapai target.

Instansi juga perlu mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil pekerjaannya dengan seperangkat standar yang telah dibuat dalam suatu periode tertentu. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai. Kegiatan ini digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk mengetahui kinerja pegawainya. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat tahun 2020-2021.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Di Dinas
Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2020-2021)

No.	Unsur-unsur	Tahun 2020	Tahun 2021
		Persentase	Persentase
1.	Kesetiaan	92	82
2.	Prestasi kerja	82	70
3.	Tanggung jawab	79	75
4.	Ketaatan	82	80
5.	Kejujuran	77	75
6.	Kerjasama	83	78
7.	Prakarsa	80	77
8.	Kepemimpinan	81	73
Jumlah		656	610
Rata-rata		82%	76,25%

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memperoleh rata-rata 76,15% di tahun 2021 sedangkan di tahun 2020 memperoleh rata-rata 82%. Hal ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 5,75%, mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat harus diperbaiki terutama unsur prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, dan kepemimpinan.

Kehadiran pegawai sangatlah penting untuk instansi, terutama pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Bila ada pegawai yang tidak hadir bekerja tentu akan menghambat alur operasional di instansi. Akibatnya, produktivitas organisasinya akan menurun. Berikut persentase kehadiran pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 2021.

Tabel 1.3
Presentase kehadiran pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
Januari – Desember 2021

No	Bulan	Presentase
1	Januari	74,32%
2	Februari	77,06%
3	Maret	81,32%
4	April	67%
5	Mei	62,95%
6	Juni	71,33%
7	Juli	66,99%
8	Agustus	69,15%
9	September	70,8%
10	Oktober	61,99%
11	November	60,28%
12	Desember	63,99%

Sumber: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 tingkat kehadiran pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat di bulan Maret menjadi yang tertinggi dengan nilai 81,32% sedangkan untuk yang terendah berada di bulan 60,28%. Rendahnya tingkat kehadiran berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja lembaga, karena semakin banyak ketidakhadiran pegawai maka target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai.

Setiap instansi pasti menginginkan pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai

dan memberikan perhatian terhadap setiap pegawainya. Berikut adalah hasil pra survei motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai pada
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel Motivasi Kerja								
No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Saya sangat antusias untuk berpartisipasi tinggi diperusahaan tempat saya bekerja.	0	7	9	12	10	129	3,65
2.	Saya ingin menjadi orang yang selalu diterima oleh orang lain ditempat saya bekerja.	0	0	8	17	12	152	4,00
3.	Saya selalu berusaha memiliki kedudukan yang terbaik diperusahaan.	0	0	16	15	7	143	3,76
4.	Saya selalu bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar karir.	0	15	10	8	4	132	3,47
Skor Rata-Rata								3,72

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bagaimana motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan skor rata-rata 3,72. Secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan setiap para karyawannya bekerja secara optimal demi menunjang produktivitas kerja yang optimal bagi perusahaan guna tercapainya tujuan.

Pentingnya motivasi kerja pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, instansi perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang nantinya akan membantu instansi dalam menyelesaikan permasalahan motivasi kerja. Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, maka peneliti melakukan pra survey kepada 28 pegawai.

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei faktor-faktor yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-rata
1.	Budaya Organisasi	983	4,30
2.	Kinerja Karyawan	942	4,12
3.	Kepemimpinan	760	3,31
4.	Lingkungan Kerja	707	3,71
5.	Disiplin Kerja	967	4,23
6.	Pengembangan Karir	749	3,55

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 data pra survei tersebut dapat dilihat faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, yaitu variabel terendah yaitu variabel kepemimpinan dengan skor rata-rata 3,31 dan variabel pengembangan karir 3,55. Tabel diatas juga memperlihatkan variabel kepemimpinan dan pengembangan karir terlihat rendah di bandingkan variabel lain seperti: budaya organisasi, kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah hasil yang dilakukan peneliti mengenai variabel kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara secara formal dengan pegawai di bagian Umum & Kepegawaian, peneliti memperoleh data sebagai penunjang bahwa menunjukkan motivasi karyawan masih rendah dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kemampuan pegawai dalam bekerja.
2. Masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya.
3. Masih rendahnya inisiatif dan kreasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
4. Masih rendahnya tenggang rasa dan kerja sama antar pegawai.
5. Masalah kedisiplinan dapat dilihat sering terjadinya keterlambatan.

Tabel 1. 6
Hasil Pra Survei Variabel Kepemimpinan pada
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel Kepemimpinan								
No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan.	10	0	16	12	0	106	2,78
2.	Pemimpin selalu berkomunikasi baik pada bawahan.	0	0	10	14	14	156	4,10
3.	Pemimpin mengambil keputusan secara musyawarah.	23	8	8	0	0	63	1,65
4.	Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai target.	0	0	9	10	19	162	4,26
5.	Pemimpin memberikan bimbingan dalam pengambilan keputusan.	0	0	16	10	12	148	3,89
6.	Pemimpin selalu menciptakan lingkungan kerja yang sehat.	0	2	26	10	0	12	3,21
Skor Rata-Rata								3,31

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 diprediksi adanya masalah mengenai kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang dilihat dari hasil pra survei dengan rata-rata terendah 1,65 menunjukkan bahwa pemimpin kurang dalam mengambil keputusan secara musyawarah. Rata-rata terendah selanjutnya 2,78 bahwa pemimpin kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai. Dengan rata-rata selanjutnya dengan nilai 3,21 menunjukkan bahwa pemimpin kurang menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Selain variabel kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai terdapat juga variabel pengembangan karir yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Berikut hasil pra survei yang dilakukan penulis mengenai pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survei Variabel Pengembangan Karir pada
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Variabel Pengembangan Karir								
No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan – pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.	0	24	7	7	0	97	2,55
2.	Pimpinan selalu memberikn umpan balik tentang pelaksanaan tugas.	17	12	8	0	0	65	1,71
3.	Informasi mengenai berbagai peluang promosi mudah diakses.	0	0	24	7	7	135	3,55
4.	Saya berminat untuk mendapatkan promosi.	0	15	10	8	4	132	3,47
5.	Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.	4	2	9	9	18	157	4,13
6.	Kriteria tingkat kesesuaian karir dengan kemampuan yang dimiliki.	0	0	5	17	16	163	4,28
Skor Rata-Rata								3,55

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 diprediksi adanya masalah mengenai pengembangan karir pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yang dilihat dari hasil pra survei dengan rata-rata terendah 1,71 menunjukkan bahwa pimpinan kurang memberikan umpan balik tentang pelaksanaan tugas. Rata-rata terendah selanjutnya 2,55 menunjukkan bahwa kurangnya kriteria promosi yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. Dengan rata-rata selanjutnya 3,47 menunjukkan bahwa kurangnya minat pegawai untuk mendapatkan promosi.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas dan mengingat berapa pentingnya masalah kepemimpinan dan pengembangan karir bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, yaitu kepemimpinan dan pengembangan karir.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dibahas diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
 - a. Pemimpin dalam mengambil keputusan tidak secara musyawarah.
 - b. Pemimpin kurang dalam memberikan motivasi kepada pegawai.
 - c. Pemimpin kurang dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
2. Pengembangan Karir
 - a. Pemimpin tidak memberikan umpan balik tentang pelaksanaan tugas.
 - b. Kriteria promosi yang kurang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan masyarakat.
 - c. Pegawai kurang minat untuk mendapatkan promosi.
3. Motivasi Kerja
 - a. Pegawai kurang antusias untuk berpartisipasi tinggi diperusahaan tempat bekerja.
 - b. Pegawai kurang bersemangat dan berusaha maksimal dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar karir.
 - c. Pegawai kurang berusaha memiliki kedudukan yang terbaik diperusahaan.

d. Pegawai kurang dalam tingkat kehadiran.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Pengembangan Karir pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Pengembangan Karir pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
3. Motivasi Kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dan penelitian baik menggunakan kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar penelitian ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Hasil ini diharapkan menambah pengetahuan, pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek yang ada selama penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi perusahaan terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai kepemimpinan dan pengembangan karir yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber

informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya