

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan produktifitas suatu organisasi termasuk instansi pemerintah. Oleh sebab itu, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kinerja tinggi. Banyak studi yang telah dilakukan oleh para pakar dan peneliti, dan mereka menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Substansinya adalah bahwa keberadaan pegawai sangat berpengaruh dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2008:13), tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang.

Organisasi memerlukan manajemen sebagai upaya mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Seiring dengan perkembangan era globalisasi yang semakin kompetitif, menurut Nawawi (2008:366), organisasi harus mampu mengelola tiga aspek penting, yaitu: 1) kemampuan mengelola informasi; 2) kemampuan mempergunakan kekuasaan (wewenang); dan 3) kemampuan memberikan ganjaran dalam mendorong agar SDM sebagai tenaga kerja melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, organisasi baik profit maupun non profit semakin dituntut untuk mengubah pola manajemennya menjadi manajemen partisipatif, yaitu suatu strategi manajemen yang melibatkan/mengikutsertakan pekerja secara maksimal.

Alih status Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidempuan menjadi Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan dalam pelaksanaan tentu mengemban tugas yang cukup besar, sehingga IAIN Padangsidempuan mempunyai fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, kebijakan, dan perencanaan program;
2. Penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu

- pengetahuan dan teknologi keagamaan islam;
3. Pelaksanaan pembinaan sivitas akademik, dan;
  4. Pelaksanaan administrasi dan pelaporan.

Organisasi Institut terdiri atas organ pengelola, organ pertimbangan, dan organ pengawasan. Organ pengelola Institut terdiri atas Rektor, Wakil Rektor; Fakultas; Pascasarjana; Biro Administrasi Umum, Akademik, dan Kemahasiswaan; lembaga; dan Unit Pelaksana Teknis. Organ pertimbangan Institut terdiri atas Dewan Pertimbangan dan Senat. Sedangkan organ pengawasan adalah Satuan Pengawas Internal, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Rektor. Satuan Pengawas Internal ini menjalankan fungsi pengawasan bidang non akademik, sedangkan pengawasan bidang akademik dilakukan Lembaga Penjaminan Mutu.

Pelaksanaan Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Organisasi Administrasi Umum, Akademik dan Kemahasiswaan dan di bantu 7 (tujuh) Kepala Bagian yang terdiri dari 3 (tiga) Kepala Bagian di Biro Rektorat dan 4 (empat) tersebar di empat Fakultas. Kepala Bagian di Biro Rektorat terdiri atas: a). Kepala Bagian Umum membidangi 4 (empat) Sub Bagian: 1. Sub Bagian Tata Usaha dan Kerumah Tanggaan, 2. Sub Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Penyusun Peraturan, dan Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Informasi. b). Kepala Bagian Akademik dan Kemahasiswaan membidangi 2 (dua) Sub Bagaian: 1. Sub Bagian Akademik, 2. Sub Bagian Kemahasiswaan. dan c). Kepala Bagian Perencanaan dan Keuangan membidangi 2 (dua) Sub Bagian yaitu, 1. Sub Bagian Perencanaan dan 2. Sub Bagian Keuangan dan BMN.

Sedangkan 4 (empat) Kepala Bagian yang tersebar di empat Fakultas yaitu; Kepala Bagian Tata Usaha membidangi 2 (dua) Sub Bagian Administrasi Umum, Kepegawaian dan Keuangan, 2. Sub Bagian Kemahasiswaan dan Alumni. Melihat sebelumnya pelaksanaan Administrasi pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan hanya dipimpin Seorang Kepala Bagian Administrasi Umum dan Kemahasiswaan dan 3 Sub Bagian yaitu Sub Bagian Umum, Sub Bagian Akademik dan Sub Bagian Kepegawaian. Hal ini cukup jauh perbedaan

pengelolaan dan kepemimpinan yang harus dijalankan.

Setiap pimpinan satuan organisasi di lingkungan IAIN Padangsidimpuan dalam melaksanakan tugasnya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi, baik di lingkungan masing-masing satuan organisasi di lingkungan Institut, maupun dengan instansi lain di luar Institut, sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dilingkungan IAIN Padangsidimpuan masih ada pimpinan pada unit organisasi tertentu belum memiliki pengalaman kerja, melihat hal ini seseorang yang ditempatkan pada posisi sebagai pimpinan belum mampu menggerakkan pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Hal ini masih terlihat kekakuan dalam kepemimpinan suatu unit organisasi di IAIN Padangsidimpuan sehingga penyampaian informasi, dan pendelegasian masih terasa kurang tepat bagi pegawai.

Sebagaimana kita ketahui, bahwa Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan jauh lebih besar pengelolaannya yang sebelumnya sebagai Status Sekolah Tinggi tentu organisasi dalam menghadapi era globalisasi ini dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan, baik organisasi bisnis terlebih organisasi publik yang menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau pelanggan. Sementara, kualitas sumber daya manusia itu sendiri sangat mempengaruhi oleh kinerja bawahannya ataupun atasannya, dan juga berbagai faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Mangkuprawira (2009:212), untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Seiring dengan semangat demokrasi saat ini, aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia pada organisasi publik semakin dituntut kemampuannya dalam memberikan layanan kepada masyarakat agar lebih optimal. Program yang dilaksanakan Pemerintah, baik tingkat pusat hingga daerah harus mampu mengakomodir berbagai harapan dan keinginan masyarakat yang semakin

kompleks. Hal ini tentunya dapat terwujud jika institusi pemerintah memiliki kinerja pegawai yang berkualitas.

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor dorongan dan motivasi yang terdapat dari dalam dirinya maupun faktor-faktor luar seperti kepemimpinan atasannya, pemberian kompensasi dan tersedianya sarana prasarana. Dorongan dalam diri seseorang atau yang biasa disebut sebagai motivasi karena kinerja yang tinggi bukan hanya ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan kerja tetapi yang terpenting adalah keinginan untuk mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Perubahan status organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Padangsidimpuan menjadi Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan merupakan sesuatu perubahan yang membutuhkan tipe, gaya dan kemampuan kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai atau bawahan dalam suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju keberhasilan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor lain yang dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja adalah dengan adanya pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi memang akan memerlukan pengeluaran tambahan bagi organisasi kerja. Akan tetapi organisasi kerja yang menerima kompensasi tentu akan mendapat pekerjaan yang harus diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dipahami sebab lingkungan kerja berkaitan dengan tersedianya sarana prasarana. Sarana prasarana yang baik akan menjadi pendorong bagi semangat dan kegairahan kerja pegawai yang pada akhirnya akan mendorong produktifitas kerja. Fasilitas kerja seperti ruang kerja yang cukup akan memungkinkan pegawai untuk dapat bergerak dengan leluasa dan akan membangkitkan semangat dalam bekerja. Sirkulasi udara yang cukup karena ventilasi dan pengaturan udara yang baik dapat menciptakan suasana yang segar.

Pegawai dapat bekerja tanpa mengeluh dan tahan untuk waktu yang lama karena ruang kerja cukup memadai dan tidak pengap. Sarana prasarana kerja yang baik dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih bersemangat sehingga pada akhirnya menimbulkan kinerja yang baik. Peralatan kerja yang cukup tidak membuat pegawai malas dalam bekerja karena segala alat yang diperlukan tersedia dalam jumlah dan mutu.

Pada kenyataan di lapangan, masih banyak aparatur di lembaga negara atau disebut Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan tugas dengan baik, dan pelayanan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sebagai salah satu unit Kementerian Agama, berbagai fenomena persoalan kepegawaian masih terlihat di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, dimana tingkat kedisiplinan pegawai masih memerlukan perhatian, khususnya tingkat kehadiran pegawai. Pemerintah memberikan kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil seperti tunjangan kinerja yang merupakan bentuk kompensasi yang bersifat dinamis, suatu waktu dapat berubah.

Kompensasi ini diberikan berdasarkan kriteria atau tingkatan dalam organisasi kepegawaian suatu organisasi pemerintah. Tunjangan kinerja dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada hasil pekerjaan dan ketepatan waktu (disiplin) kerja. Namun, pada kenyataannya masih ada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan yang belum memenuhi ketepatan waktu (disiplin) kerja yang merupakan kriteria pemberian kompensasi tunjangan kinerja seutuhnya.

Persoalan sebagian pegawai Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan yang sering datang terlambat boleh jadi karena lokasi tempat tinggal yang jauh dari tempat bekerja, namun hal ini bukan satu-satunya yang dapat dijadikan alasan mengapa pegawai sering datang terlambat. Banyak faktor lain seperti ketaatan pegawai yang kurang terhadap peraturan, unsur pimpinan yang belum menerapkan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin dan pengukuran kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang: **PENGARUH KEPEMIMPINAN,**

## **KOMPENSASI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PADANGSIDIMPUAN.**

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka penulis dapat membuat identifikasi masalah sebagai berikut;

- a. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
- b. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
- c. Seberapa besarkah pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
- d. Sejauh manakah pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka penulis dapat membuat batasan masalah dalam ruang lingkup: kepemimpinan, kompensasi dan sarana prasarana terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah serta batasan masalah maka penulis dapat merumuskan masalah :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan?

2. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
3. Untuk Mengetahui seberapa besar pengaruh Sarana Prasarana dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Sarana Prasarana dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

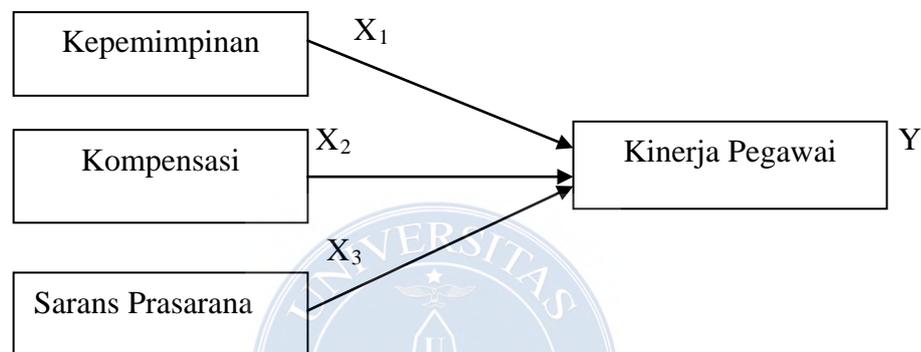
1. Bagi kepentingan ilmiah/penelitian, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan yang tertarik untuk meneliti apakah kepemimpinan, kompensasi dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil khususnya dilingkungan Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.
2. Bagi penulis untuk meningkatkan pemahaman apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pada unit kerja.

### **1.7. Kerangka Berfikir**

Berdasarkan pemikiran dan kerangka teori yang akan diuraikan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini, dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel kepemimpinan, kompensasi, sarana prasarana dan kinerja saling berkaitan, dimana peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan, kompensasi dan sarana prasarana sebagai upaya memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi, kepemimpinan yang efektif didukung dengan prosedur kerja yang tepat,

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, kepemimpinan yang efektif, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai harapan pegawai, sarana prasarana sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan kerangka pemikiran di atas, dapat dikemukakan kerangka konseptual atau alur pikir pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dalam gambar seperti nampak pada gambar berikut:



Gambar 1.1 Gambar diolah untuk penelitian ini

### 1.8. Hipotesis

Terdapat empat hipotesis yang akan dianalisis pada penelitian ini. Keempat hipotesis tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

$H_1$  : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

2. Hipotesis kedua:

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

3. Hipotesis ketiga:

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sarana Prasarana terhadap variabel Kinerja pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

