

## BAB - I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di Perguruan Tinggi (PT) tidak terlepas dari komponen kurikulum, pendidik, peserta didik, dan sumber belajar yang saling berinteraksi dalam kesatuan proses belajar mengajar (*Efficiency-Produktiviti*). Proses ini tidak dapat berjalan baik bila tidak mendapat dukungan dari raw input (calon peserta didik), evaluasi terhadap lulusan, *instrumental input* dan *environmental input*. *Instrumental input* mencakup dana pendidikan, sumber daya manusia, manajemen pendidikan, sarana pendidikan, dan *environmental input* mencakup bidang Ekonomi, Sosbud & Politik, Iptek & Industri dan alam

Manajemen pendidikan mencakup Organisasi, Staf, Pendanaan, Fasilitas Fisik, Laboratorium, Perpustakaan, Kurikulum dan Sumber Daya. (Lokakarya Pemantapan Sistem Perencanaan Bidang Akademik, UNIMED, 2004 : 4)

Berdasarkan paradigma di atas, sebagai *center of exelence* yang menghasilkan tenaga-tenaga ahli dan profesional untuk kepentingan pembangunan bangsa, perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta Universitas Medan Area (UMA) harus dapat memperbaharui dan menyesuaikan diri dengan perkembangan global.

Perbaikan kualitas lulusan yang berkelanjutan menuntut dilakukannya upaya perencanaan dan pengembangan di segala sektor termasuk bidang dan pelayanan akademik/pelayanan bermutu. Untuk meningkatkan pelayanan bermutu secara

berkesinambungan dibutuhkan pemimpin yang mampu mengendalikan pegawai menurut kemampuan dan struktur tugas yang tepat (*right man on the right place*).

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan kemampuan pemimpin menyikapi dengan tepat akan menumbuhkan bahkan memelihara motivasi berprestasi pegawai, karena motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi seorang pemimpin, dan merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi dan mengarahkan perilaku pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai terdiri atas dua faktor utama yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah faktor yang melekat pada setiap pegawai, seperti (1) Tingkat Pendidikan, (2) Integritas pegawai, (3) Disiplin pegawai, (4) Pengalaman Masa Lampau, (5) Komunikasi Interpersonal yang dimiliki pegawai. Faktor ekstern mencakup (1) Gaya Kepemimpinan, (2) Personality Power Pemimpin, (3) Sikap Pemimpin Terhadap Perubahan, (4) Kecerdasan Emotional Pemimpin, (5) Kecerdasan Spiritual Pemimpin, (6) Imbalan yang Diberikan, (7) Lingkungan Kerja Fisik dan, (8) Budaya Organisasi/Lembaga

Berdasarkan faktor-faktor motivasi berprestasi di atas, sangat penting membina pegawai dengan cara mengembangkan potensi mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujud produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya pelayanan pendidikan yang bermutu.

Pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan menjalankan pelayanan pendidikan secara bermutu. Hal ini dapat ditilik dari ciri-ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi. Secara konseptual ciri-ciri motivasi berprestasi

mencakup : (1) Mereka menjadi bersemangat sekali apabila unggul, (2) Menentukan tujuan secara realistis dan mengambil resiko yang diperhitungkan. (3) Mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasilnya. (4) Mereka bertindak sebagai wirausaha, memilih tugas yang menantang, dan menunjukkan perilaku yang lebih berinisiatif daripada kebanyakan orang. (5) Mereka menghendaki umpan balik konkrit yang cepat terhadap prestasi mereka. (6) Mereka bekerja tidak terutama untuk mendapatkan uang atau kekuasaan. (7) Motivasi yang perlu bagi mereka : (a) memberikan pekerjaan yang membuat mereka puas, (b) memberikan mereka otonomi, umpan balik terhadap sukses dan kegagalan, (c) berikan mereka peluang untuk tumbuh, (d) berikan mereka tantangan. (8) Mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung organisasi, dan diperlukan dalam organisasi.

Uraian di atas menjelaskan kondisi ideal tentang motivasi berprestasi pegawai. Namun kondisi objektif di lapangan khususnya di Universitas Medan Area berdasarkan data pegawai Universitas Medan Area Tahun 2004 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi pegawai dalam kategori rendah, hal ini ditandai dengan (1) Dalam tahun 2004 dari keseluruhan pegawai di lingkungan UMA hanya 19 % yang mengusulkan kenaikan pangkat/golongan. (2) Adanya pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya lebih mengutamakan kepentingan pribadi, keluarga dan golongan ketimbang mengutamakan kepentingan institusi/universitas, (3) Terlambat masuk kerja dari waktu yang telah ditentukan, (4) Istirahat siang sebelum waktunya (5) Meninggalkan kantor pada jam kerja, (6) Pulang sebelum jam kantor habis, (7) Duduk santai dan ngobrol sambil membaca koran pada jam kerja, (8) Bekerja apabila ada perintah dari atasan, (9) Masih ada pegawai yang belum mahir mengoperasikan

teknologi komputer, dan (10) Pegawai yang malas meningkatkan keterampilan diri seperti kursus internet, bahasa Inggris dan lain-lain.

Kondisi-kondisi ini memerlukan peranan sentral seorang pemimpin. Peranan sentral pemimpin diharapkan mampu merasakan apa yang dirasakan pegawai dan merespon dengan konsisten dan positif terhadap permasalahan yang perlu di atasi bersama. Dengan demikian disadari atau tidak disadari akan mendorong untuk bekerja lebih baik. Apabila hal ini tidak cepat diatasi dikhawatirkan pegawai tidak memiliki motivasi dan tidak punya aspirasi untuk berprestasi. Jika hal ini terjadi, maka keberadaan pegawai-pegawai itu akan merugikan bahkan menjadi beban bagi perusahaan.

Pegawai yang kurang memiliki motivasi berprestasi ditandai dengan (1) Individu yang termotivasi oleh ketakutan akan kegagalan, (2) Lebih senang menghindari kegagalan, (3) Individu senang menghindari kegagalan dan akan menunjukkan performance terbaik pada tugas-tugas dengan taraf kesulitan rendah. Hal ini tidak dapat dibiarkan berlarut-larut, harus cepat di atasi, untuk itulah dibutuhkan personality power pemimpin.

Personality power pemimpin yang dapat menyampaikan apa yang dia rasakan dan meletakkan apa yang dirasakan pegawainya adalah awal kerjasama yang positif yang akan menunjukkan personality power pemimpin.

Faktor-faktor personality power pemimpin diperkirakan dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai adalah apabila pemimpin memperhatikan perilaku pegawai sesuai situasi dan kondisi pegawai yang dipimpinya.

Pemimpin yang mempunyai *personality power* dapat meningkatkan motivasi berprestasi dan dapat menjalankan pelayanan pendidikan bermutu. Ciri-ciri pemimpin yang memiliki *personality power* adalah keteladanan dan keahlian pemimpin. Oleh karena itu sangat penting meningkatkan *personality power* pemimpin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengembangkan potensi mereka, seperti mengembangkan *referent power* (keteladanan) dan meningkatkan *expert power* (keahlian profesional). Hasilnya diharapkan mampu mewujudkan produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan meningkatkan motivasi berprestasi para pegawai.

Uraian di atas menjelaskan kondisi ideal tentang *personality power* pemimpin, kenyataan dilapangan khususnya di Universitas Medan Area menunjukkan bahwa *personality power* pemimpin dalam kategori rendah, hal ini ditandai dengan (1) Kepribadian pemimpin yang belum kuat. Pemimpin kurang percaya diri, tidak berani mengambil resiko, tidak bersemangat, dan kurang memiliki kepekaan sosial, (2) Kurang memahami tujuan pendidikan dengan baik, pemahaman yang baik merupakan bekal utama pemimpin agar dapat menjelaskan kepada pegawai serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. (3) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai pemimpin masih rendah, yaitu : (a) Keterampilan teknis, misalnya menyusun jadwal kuliah, memimpin rapat, dan seterusnya. (b) Keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya belum maksimal bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, mendorong pegawai untuk bekerja, (c) Keterampilan konseptual, misalnya pemimpin belum mengembangkan konsep pengembangan

fakultas, bahkan belum mampu memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari solusinya.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *personality power* pemimpin akan mampu mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai sesuai dengan tingkat kematangan pegawai yang dipimpinnya dan untuk mengembangkan *personality power* pemimpin adalah dengan mengembangkan *referent power* (keteladanan), yaitu : takwa, jujur, dapat menepati janji, dan meningkatkan *expert power* (keahlian profesional), yaitu : keterampilan teknis, keterampilan hubungan kemanusiaan dan keterampilan konseptual.

Disamping permasalahan yang telah dipaparkan di atas, masih ada permasalahan lain yaitu kondisi fisik kerja atau lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik di mana pegawai bekerja juga merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi pegawai. Efektivitas kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh pemimpin, melainkan ditentukan pula oleh bawahannya, atasannya, jenis pekerjaannya, teknologi yang digunakan, lingkungan fisiknya.

Lingkungan kerja fisik dipengaruhi berbagai faktor, tetapi faktor lingkungan kerja fisik yang diperkirakan mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai Universitas Medan Area adalah (1) Penerangan, (2) Sirkulasi udara, (3) Kebersihan, (4) Warna dinding, (5) Musik, dan (6) Penataan perabot.

Berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja fisik di atas, sangat penting menyediakan lingkungan kerja fisik yang layak bahkan standar dengan cara menyesuaikannya sesuai dengan kebutuhan pegawai agar terwujud produktivitas

organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya pelayanan pendidikan yang bermutu.

Lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi berprestasi tinggi, karena ciri-ciri lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut : (1) Penerangan, pegawai seharusnya dapat bekerja pada suatu penerangan dan distribusi cahaya yang cukup dalam bekerja, (2) Sirkulasi udara, suhu udara seharusnya cukup nyaman agar pegawai betah bekerja (3) Kebersihan, kebersihan pangkal kesehatan, lingkungan kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja dan mempengaruhi kesehatan. (4) Warna dinding, penggunaan warna dinding, gorden pada ruangan dan peralatan kerja dengan kombinasi yang serasi, (5) Musik yang mengalun merdu mengiringi pegawai dalam bekerja sesuai dengan jenis musik dan pekerjaannya, (6) Penataan perabot diupayakan agar menunjukkan keindahan, kerapian sesuai kebutuhan pegawai.

Uraian di atas menjelaskan kondisi ideal tentang lingkungan kerja fisik, kenyataan dilapangan khususnya di Universitas Medan Area menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dalam kategori rendah, hal ini ditandai dengan (1) Penerangan, yaitu lampu yang terang di siang hari sehingga menimbulkan panas, hal ini disebabkan karena distribusi cahaya yang tidak merata, (2) Sirkulasi Udara, belum semua ruangan pegawai memiliki kipas angin atau alat pendingin (3) Kebersihan, masih ditemukan meja kerja yang banyak debu dan kamar mandi yang kurang dijaga kebersihannya (4) Warna dinding, penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja, seperti warna kain jendela yang berwarna kuning seharusnya disesuaikan dengan cat ruangan yaitu warna putih, tidak dikombinasikan dengan warna yang

tepat. (5) Musik, masih ada fakultas yang belum memiliki radio, TV atau cassette recorder, sehingga tidak ada musik yang mengiringi pegawai dalam bekerja. (6) Penataan perabot, dalam menyusun perabot seperti menyusun meja belum menunjukkan keindahan dan kerapian.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik akan mampu mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai apabila pemimpin dapat menyesuaikan penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, warna dinding, musik dan penataan perabot sesuai dengan kebutuhan pegawai dan juga disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas maka jelaslah bahwa lingkungan kerja fisik di dalam suatu PT. sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen/pengelola PT. Pelayanan tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja fisik yang memuaskan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan.

Segala mesin dan peralatan (meskipun dengan mempergunakan teknologi yang paling mutakhir) sekalipun tidak akan banyak berarti apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan karena faktor lingkungan kerja fisik yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja fisik ini tidak berfungsi langsung sebagai bentuk pelayanan kepada mahasiswa, namun pengaruh dari lingkungan kerja fisik akan terasa di dalam proses pelayanan yang dilaksanakan oleh pegawai di perguruan tinggi yang bersangkutan.



Berdasarkan latar belakang masalah dan paparan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti “ Hubungan Personality Power Pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Berprestasi Pegawai di Universitas Medan Area.”

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kondisi objektif seperti telah diuraikan pada latar belakang masalah bahwa motivasi berprestasi dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Tetapi secara faktual masalah yang diperkirakan diperhitungkan mempengaruhi motivasi berprestasi pegawai Universitas Medan Area (UMA) adalah : (1) Tingkat Pendidikan, (2) Integritas pegawai, (3) Disiplin pegawai, (4) Pengalaman Masa Lampau, (5) Komunikasi Interpersonal yang dimiliki pegawai, (6) Gaya Kepemimpinan , (7) Personality Power Pemimpin, (8) Sikap Pemimpin Terhadap Perubahan, (9) Kecerdasan Emotial Pemimpin, (10) Kecerdasan Spiritual Pemimpin, (11) Imbalan yang Diberikan, (12) Lingkungan Kerja Fisik dan, (13) Budaya Organisasi/Lembaga

Berdasarkan faktor-faktor motivasi berprestasi di atas, sangat diperlukan seorang pemimpin. Peranan sentral pemimpin diharapkan mampu merespon dengan konsisten dan positif terhadap permasalahan yang perlu di atasi bersama.

### **C. Batasan Masalah**

Dari sekian banyak masalah yang dapat diidentifikasi dengan kerumitan dan intentitas yang berbeda, setelah dilakukan analisis terhadap fakta dan pijakan teori yang relevan pada penelitian ini masalah yang akan diteliti dibatasi yakni Personality

power pemimpin sebagai variabel (X1), Lingkungan kerja fisik sebagai variabel (X2) dan Motivasi berprestasi pegawai sebagai variabel tergantung (Y). Karena dari pengalaman dan pengamatan penulis ketiga Variabel terdapat perbedaan yang jelas antara kenyataan yang ada dengan situasi yang diharapkan. Hal inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : “Hubungan Personality Power Pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Berprestasi Pegawai Universitas Medan Area.” Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Medan Area yang bekerja pada semua Fakultas, Biro Rektor, dan unit lainya seperti Satpam, Supir serta Bagian Kebersihan maupun pegawai Yayasan dengan jumlah 183 orang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berpedoman kepada batasan masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kecenderungan Personality Power Pemimpin
2. Bagaimana kecenderungan Lingkungan Kerja Fisik
3. Bagaimana kecenderungan Motivasi Berprestasi Pegawai Universitas Medan Area
4. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara Personality Power Pemimpin dengan Motivasi Berprestasi Pegawai di Universitas Medan Area.
5. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Berprestasi Pegawai di Universitas Medan Area.

6. Apakah terdapat hubungan yang berarti secara bersama-sama antara Personality Power Pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Motivasi Berprestasi Pegawai Universitas Medan Area

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang akurat tentang Personality Power Pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik yang dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam hubungannya dengan motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang objektif dan kesimpulan yang bersifat deskriptif mengenai :

1. Kecenderungan Personality Power Pemimpin
2. Kecenderungan Lingkungan Kerja Fisik
3. Kecenderungan Motivasi Berprestasi Pegawai Universitas Medan Area
4. Hubungan antara personality power pemimpin dengan motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.
5. Hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.
6. Hubungan antara Personality Power Pemimpin dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama dengan Motivasi Berprestasi Pegawai Universitas Medan Area.

## **F. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data sebagai informasi yang akan mengkaji kebenaran hubungan antara variabel Personality Power Pemimpin dan variabel Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama dengan variabel Motivasi Berprestasi Pegawai. Berdasarkan hal itu kegunaan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara Teoretis, akan diperoleh informasi empirik berdasarkan pijakan teori yang mendukung terhadap motivasi berprestasi jika dihubungkan dengan perilaku kerja yang empirik mengenai personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik, sehingga motivasi berprestasi dapat ditingkatkan dengan mendorong lingkungan kerja fisik yang layak bahkan standar.
2. Secara praktis, indikator penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai perilaku operasional dalam menyelesaikan tugas dan mencapai prestasi yang tinggi pada pegawai di Universitas Medan Area.
3. Menjadi pendorong bagi peneliti lainnya untuk melakukan kegiatan penelitian yang relevan dengan pijakan teori yang telah diujicobakan dan dibuktikan secara ilmiah melalui prosedur penelitian ini.