

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

**Tabel 1.1 Pra Survey Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

| No | Pertanyaan Pra-Survey   | Setuju (F, %) | Netral (F, %) | Tidak Setuju (F, %) |
|----|---|---------------|---------------|---------------------|
| 1  | Pimpinan mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat         | 10 (66,7%)    | 3 (20%)       | 2 (13,3%)           |
| 2  | Pimpinan mampu memotivasi bawahan untuk mencapai target kerja     | 9 (60%)       | 4 (26,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 3  | Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang jelas dan efektif     | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |
| 4  | Pimpinan mampu mengendalikan bawahan dengan baik                  | 7 (46,7%)     | 5 (33,3%)     | 3 (20%)             |
| 5  | Pimpinan mampu mengendalikan emosi dalam situasi kerja yang sulit | 6 (40%)       | 6 (40%)       | 3 (20%)             |

**Tabel 1.2 Pra Survey Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

| No | Pertanyaan Pra-Survey   | Setuju (F, %) | Netral (F, %) | Tidak Setuju (F, %) |
|----|---|---------------|---------------|---------------------|
| 1  | Informasi yang disampaikan pimpinan mudah dipahami (penangkapan pesan)    | 9 (60%)       | 4 (26,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 2  | Komunikasi di tempat kerja memberikan rasa nyaman (kesenangan)            | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |
| 3  | Komunikasi mempengaruhi sikap kerja secara positif (dampak pada sikap)    | 7 (46,7%)     | 6 (40%)       | 2 (13,3%)           |
| 4  | Hubungan antarpegawai terjalin baik melalui komunikasi (relasi yang baik) | 10 (66,7%)    | 3 (20%)       | 2 (13,3%)           |
| 5  | Komunikasi dapat mendorong tindakan positif di tempat kerja (tindakan)    | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |

**Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| No | Pertanyaan Pra-Survey   | Setuju (F, %) | Netral (F, %) | Tidak Setuju (F, %) |
|----|---|---------------|---------------|---------------------|
| 1  | Pencahayaan di tempat kerja memadai untuk mendukung aktivitas kerja | 9 (60%)       | 4 (26,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 2  | Warna ruangan dan tata ruang memberikan kenyamanan bekerja          | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |
| 3  | Sirkulasi udara di tempat kerja baik dan sehat                      | 7 (46,7%)     | 6 (40%)       | 2 (13,3%)           |
| 4  | Tingkat kebisingan di tempat kerja rendah dan tidak mengganggu      | 6 (40%)       | 7 (46,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 5  | Fasilitas kerja mendukung pelaksanaan tugas dengan baik             | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |

**Tabel 1.4 Pra Survey Motivasi Intrinsik (Y<sub>1</sub>)**

| No | Pertanyaan Pra-Survey                  | Setuju (F, %) | Netral (F, %) | Tidak Setuju (F, %) |
|----|--|---------------|---------------|---------------------|
| 1  | Pekerjaan yang saya lakukan memberikan | 10            | 3 (20%)       | 2 (13,3%)           |

|   |  |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
|   | penghargaan atas hasil kerja (achievement)   | (66,7%)   |           |           |
| 2 | Saya mendapatkan pengakuan yang layak dari pimpinan atau rekan kerja (recognition)   | 9 (60%)   | 4 (26,7%) | 2 (13,3%) |
| 3 | Pekerjaan yang saya jalani memiliki makna dan tantangan tersendiri (the work itself) | 8 (53,3%) | 5 (33,3%) | 2 (13,3%) |
| 4 | Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan pekerjaan (responsibility)   | 7 (46,7%) | 6 (40%)   | 2 (13,3%) |
| 5 | Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan (advancement)      | 6 (40%)   | 7 (46,7%) | 2 (13,3%) |

**Tabel 1.5 Pra Survey Motivasi Ekstrinsik (Y<sub>2</sub>)**

| No | Pertanyaan Pra-Survey   | Setuju (F, %) | Netral (F, %) | Tidak Setuju (F, %) |
|----|---|---------------|---------------|---------------------|
| 1  | Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan bekerja (work environment) | 9 (60%)       | 4 (26,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 2  | Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan (leadership)    | 8 (53,3%)     | 5 (33,3%)     | 2 (13,3%)           |
| 3  | Pimpinan mampu memotivasi pegawai untuk mencapai target (leadership)  | 7 (46,7%)     | 6 (40%)       | 2 (13,3%)           |
| 4  | Saya mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerja (reward)          | 6 (40%)       | 7 (46,7%)     | 2 (13,3%)           |
| 5  | Sistem penghargaan yang ada membuat saya bersemangat bekerja (reward) | 7 (46,7%)     | 6 (40%)       | 2 (13,3%)           |

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi belum optimal, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik.
2. Gaya kepemimpinan belum mampu mendorong semangat dan motivasi kerja pegawai.
3. Komunikasi kerja kurang efektif dan berdampak negatif terhadap motivasi.
4. Lingkungan kerja belum mendukung kenyamanan dan produktivitas.
5. Belum diketahui pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian terfokus pada suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik
2. Penelitian ini dilakukan di Universitas Adiwangsa Jambi Periode penelitian Bulan Juni sampai dengan Agustus 2025.

3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dan jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif primer.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
7. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?
8. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.

3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
7. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.
8. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi ekstrinsik tenaga kependidikan di Universitas Adiwangsa Jambi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Selain memberikan kontribusi teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis, khususnya bagi pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Adiwangsa Jambi.

## **1.7 Originalitas Penelitian**

Penelitian ini mengkaji secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap dua dimensi motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik, khusus pada tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Adiwangsa Jambi.