

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah, maka akan terjadi perubahan prinsip dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang pada akhirnya mempengaruhi sistem penyelenggaraan pemerintah secara nasional. Pasal 13 ayat (1) dijelaskan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota meliputi: Pekerjaan umum, Kesehatan, Pendidikan dan Kebudayaan, Kesejahteraan Rakyat, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, Pertanian, Perhubungan, Industri dan Perdagangan, Penanaman modal, Lingkungan hidup, Pertanahan, Koperasi dan Tenaga Kerja, kemudian ditindaklanjuti oleh Wali Kota masing-masing daerah.

Perwujudan dari pemberlakuan otonomi daerah bersifat otonomi luas, otonomi nyata dan otonomi bertanggung jawab. Otonomi luas mempunyai arti daerah memiliki kewenangan penuh dan seluas-luasnya untuk mengatur daerahnya sesuai dengan bidang-bidang pemerintah yang diserahkan dari kewenangan pusat menjadi kewenangan daerah untuk mengaturnya. Otonomi nyata berarti keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan di bidang tertentu secara nyata yang diperlukan untuk pertumbuhan, kehidupan dan perkembangan di daerah, sed: ¹ i pelaksanaan otonomi yang berupa

perwujudan pertanggungjawaban sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah dalam wujud tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi, yaitu berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara Pusat dan Daerah serta antar Daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sosialisasi transformasi semangat kewirausahaan ke dalam birokrasi atau lebih populer dengan istilah *REGO (Reinventing Government)*, saat ini sedang digalakkan di lingkungan manajemen pemerintahan. Demikian halnya pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta sebagai salah satu unit pelayanan publik juga berupaya untuk melakukan *REGO*, dengan cara memperbaiki standar kerja, diantaranya perencanaan pembangunan gedung pemerintah dan rumah dinas, perumahan dan pemukiman, serta penghunian dan persewaan. Perencanaan dan pengendalian, kemudian mengevaluasi merupakan tugas yang amat penting dan strategis terutama jika dikaitkan dengan otonomi daerah sebagaimana diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 dan Undang-undang nomor 18 tahun 1997, serta Keputusan Walikota Surakarta Nomor 14 Tahun 2001 tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta.

Sehubungan dengan hal tersebut, otonomi daerah khususnya dalam bidang pekerjaan umum merupakan strategi yang tepat untuk meningkatkan mutu program pembangunan daerah, karena otonomi tersebut memberi peluang serta kesempatan yang lebih luas untuk berkreasi sesuai dengan

kompetensi yang ada di lembaga yang bersangkutan, agar mampu memanfaatkan peluang dan tantangan tersebut sehingga bisa menjadi kesempatan, maka lembaga tersebut perlu melakukan analisis terhadap faktor-faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat diketahui kekuatan dan kelemahan, sedangkan dari faktor eksternal dapat diketahui peluang dan ancaman.

Dinas Pekerjaan Umum (DPU) dalam kapasitasnya sebagai pelayanan, pengayom, dan pemerhati terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan umum di wilayah Kota Surakarta, yang mendasari rumusan alternatif strategis dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga keberadaan dinas menjadi lebih meyakinkan semua pihak, baik eksekutif dalam hal ini Walikota maupun legislatif dalam hal ini DPRD maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan. Keyakinan ini tidak terlepas dari strategi peningkatan kinerja organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan, sehingga perencanaan yang strategis dapat mencapai tujuan dengan adanya pengorganisasian yang memadai, sebab organisasi merupakan alat pencapaian tujuan. Perencanaan strategis yang baik, realisasinya sangat ditentukan oleh gerak langkah organisasi.

Melihat kondisi di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta dari perilaku pimpinan dalam memperhatikan bawahannya, terjalinnya komunikasi yang baik tercermin dari ciri sikap perilaku disiplin masuk kerja, kekompakan, loyal terhadap atasan dan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diacu dari program kerja yang dibuat oleh masing-

masing karyawan, dan kegiatan tatap muka yang dilakukan sebagai ujud komunikasi formal, dimana kondisi seperti ini dapat diduga adanya pengaruh antara variabel kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dengan tingkat prestasi kerja pegawai.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan Prestasi Kerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta salah satunya adalah dalam penempatan karyawan masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya, dan juga kurang memperhatikan promosi kepada karyawan.

Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja atau karyawan diantaranya kebutuhan dalam berprestasi yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai rendah.

Kurang maksimalnya kinerja dari karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Surakarta antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk bercakap-cakap yang tidak berkaitan dengan tugas dan kewajibannya, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya karyawan yang harus menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang

tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya.

Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya-upaya untuk mencapai peningkatan prestasi kerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka dapat ditentukan judul penelitian: “ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM (DPU) KOTA SURAKARTA.

B. Perumusan dan Pembatasan Masalah

1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta?
- b. Faktor mana di antara variabel tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta?

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, serta jelas batas-batasnya, maka dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan penelitian tipe statistik kuantitatif, yang bertujuan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada dan mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat dari fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang akan diteliti.
- b. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini hanya beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain: 1) Kepemimpinan; 2) kemampuan kerja; dan 3) Motivasi kerja.
- c. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk memberikan bukti empiris bahwa kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh paling dominan antara kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bagi Pemerintah Kota Surakarta diharapkan dapat berguna sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kota Surakarta.

D. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi penelitian terdahulu, pengertian manajemen personalia, kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, metode analisa data, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data yang penulis lakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta proses analisa terhadap data yang ada.

BAB V PENUTUP

Penulisan akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.