

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu terjadinya peran sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai factor produksi tetapi telah dianggap sebagai asset organisasi yang penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman (Riadiningsih, 2007).

Pendayagunaan aparatur pemerintah secara maksimal sangat mempengaruhi kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan pada era otonomi daerah yang dewasa ini marak dilaksanakan. Keberhasilan hal ini sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Berbagai cara ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sejalan dengan diberlakukannya UU No. 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah atau otonomi daerah membawa konsekuensi logis bagi pemerintah daerah yaitu adanya pemberdayaan aparatur supaya lebih

profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kebutuhan pasti.

Sujak (1990) dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat ditentukan permasalahannya dari penerapan system kepemimpinan dan motivasi yang masih perlu untuk dapat ditumbuh-kembangkan agar pegawai meningkatkan kualitas profesionalnya. Sejalan dengan itu, maka diperlukan pengembangan loyalitas, motivasi, disiplin dan tingkat professional dalam melakukan tugas-tugas pemerintahan penuh dengan kreativitas dan penuh prakarsa, berupa meningkatkan kualitas kerja dan mendukung pembangunan ekonomi melalui peningkatan kinerja yang makin merata dan bermutu.

Sujak (1990) dalam Ermayati (2001:13) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang pemimpin perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan

dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk yang berbeda-beda.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2002).

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Selain kepemimpinan dan motivasi budaya organisasi juga berperan dalam keberhasilan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan system penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, karena dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang

utama, yaitu bila mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan organisasi seiring bergesernya paradigma pemanfaatannya. Bila sebelumnya hanya sebagai sarana perubahan jati diri, saat ini telah bergeser kearah pemanfaatan budaya organisasi secara nyata sebagai alat untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Peters dan Waterman dalam Jalal (2000), salah satu kunci kesuksesan organisasi adalah budaya yang kuat.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan, maka pegawai perlu dimotivasi, hal ini mengingat motivasi dapat meningkatkan kerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Selain motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan factor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan berdasar latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten)”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.
2. Apakah terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya instansi pada pemerintah daerah kabupaten klaten, dan untuk memfokuskan permasalahan pada bidang akuntansi maka penulis menetapkan objek penelitian hanya pada Pegawai Negeri Sipil yang berdinasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Klaten (BAPPEDA), Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah (DPPKAD), dan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha, Mikro, Kecil, Menengah (DISPERINDANGKOP dan UMKM) pada Pemerintah Kabupaten Klaten.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Klaten dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja organisasi pada instansi-instansinya.
2. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wacana yang dapat dimanfaatkan sebagai bahan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Klaten.

F. Sistematika Skripsi

Dalam Penelitian skripsi ini akan disajikan sistematika yang sedemikian rupa sehingga apa yang penulis kemukakan diharapkan mudah untuk dipahami.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, Pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukurannya, metode analisis data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas setatistik deskriptif, hasil pengujian instrumen, anáalisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian.