

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, pengembangan pelayanan public ters mengalami peningkatan seiring berjalan waktunya. Indonesia yang merupakan salah satu penduduknya termasuk negara terbesar ketiga, mempunyai sebuah tantangan yang besar dalam melayani masyarakat, baik dalam mengatur atau memberikan pelayanan yang mudah guna memenuhi segala kebutuhan masyarakat. Dalam rangka meningkatkan pelayanan umum, peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam memenuhi keinginan masyarakat. Seiring berkembangnya waktu peran pemerintah mengalami sedikit perubahan dengan disesuaikan dengan tuntutan dan dinamika yang terjadi di masyarakat. Akan tetapi pada intinya pemerintah tetap sebagai institusi yang melayani public dengan baik. Dalam melakukan pelayanan publik, ditentukan dengan otonomi daerah masing-masing yang bersangkutan. Otonomi daerah yang diterapkan di Indonesia merupakan suatu hal yang baru karena otonomi ini dicanangkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang memberikan kebebasan dalam mengekspresikan diri menuju daerah yang berkembang melalui pemberdayaan masyarakat daerahnya sendiri. Dan menurut Keputusan Menpan Nomor 63 Tahun 2004) Pada hakikatnya pelayanan public adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat.

Otonomi daerah yang dilakukan pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat dengan membutuhkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan fungsi pelayanan adalah kelurahan. Fungsi pelayanan ini harus mendapatkan perhatian yang lebih bagi para pegawai mengingat mereka adalah abdi masyarakat yang wajib memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan (Peraturan Nomor 73 Tahun 2005 Pasal 1). Sehubungan dengan peraturan yang dibuat maka kelurahan tidak lepas dari kebijakan – kebijakan yang diambil kabupaten atau kota madya yang pelaksanaan kelurahan merupakan otonomi daerah.

Konsekuensi dari hal itu pemerintah khusus pada kelurahan harus mempunyai kemampuan yang ekstra tinggi dalam melayani maupun menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu dibutuhkan suatu peningkatan kemampuan pemerintah kelurahan baik dalam mengambil prakarsa, inisiatif, pelaksanaan, perencanaan, atau pengawasan, sehingga akan menciptakan kinerja dalam pemerintahan yang baik. Kinerja aparat umum dapat dilihat dengan seberapa besar kontribusi yang diberikan pegawai dalam kemajuan dan perkembangan lembaganya. Dengan demikian kinerja yang dijalankan dengan intensif dan optimal akan menghasilkan suatu pekerjaan dengan optimalisasi yang tinggi. Kinerja dalam organisasi sangat penting apalagi dalam kelurahan, ini membutuhkan dedikasi dan pengabdian yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai menurut

Mangkunegaran (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian hasil yang dapat diketahui dengan seberapa besar tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara nyata dan maksimal.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Membutuhkan orang-orang yang mampu serta mempunyai kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan berhubungan erat dengan ketenangan dalam melaksanakan tugas, peran Kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Selain itu meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan juga sangat penting tidak hanya untuk pegawai saja tetapi juga untuk pemimpin. Tugas berat pemimpin harus dapat menggerakkan, mengajak, mengarahkan dan mengawasi bawahannya dengan menerapkan sebuah gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan keadaan lingkungan. Menurut Tjiptono (2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan dalam berinteraksi bawahannya. Kondisi ini seorang pemimpin harus pintar dalam menciptakan suasana kerja bahkan terkadang pemimpin harus menggunakan gaya otoriter atau juga di keadaan yang berbeda harus menggunakan gaya kepemimpinan

partisipatif. Dengan demikian para pemimpin yang secara efisien dapat menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan keadaan yang meliputi gaya kerja yang seorang pegawai sukai dan sifat pribadinya serta hakikat dari tugas dan kelompoknya yang akan menciptakan kinerja yang positif.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan kinerja dalam organisasi tetapi juga motivasi akan membentuk juga kinerja yang dihasilkan dengan dorongan dalam dirinya. Hubungan motivasi dan kinerja akan membentuk hubungan yang positif. Untuk mewujudkan kinerja organisasi yang optimal, salah satunya adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, memberikan motivasi atau dorongan sehingga diharapkan akan tercipta sikap professional dalam bidang Manajemen secara keseluruhan.

Menurut sadirman (2006) motivasi merupakan daya gerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan secara tidak langsung itu akan berpengaruh positif pada perusahaan dengan membaiknya kinerja para pegawai. Seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Terdorong akan rasa keingintahuan serta kenyataan seperti yang

tersebut itulah yang membuat penulis memilih topik mengenai cara meningkatkan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat penelitian pada Kantor Kelurahan. Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kantor Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya, sebuah desa dapat diubah statusnya menjadi kelurahan. Lurah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Lurah mempunyai tugas:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan
2. Pemberdayaan masyarakat
3. Pelayanan masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan di tingkat kelurahan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi**

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Instansi

Bagi instansi, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat yang bisa menunjang kemajuan Sumber Daya

Manusia (SDM) sehingga seluruh tugas yang ada pada Kantor Kelurahan bisa terselesaikan secara optimal.

2. Bagi Peneliti

Untuk lebih mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Pasar Kliwon Kota Surakarta.

3. Pihak Lain

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal yang berkaitan dengan isi dari skripsi ini, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu landasan teori yang meliputi motivasi kerja, kemampuan kerja, tinjauan tentang kinerja, kerangka pemikiran, tinjauan penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang: gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk instansi dan penelitian yang akan datang.