

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM
KABUPATEN REMBANG**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Perusahaan Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh:

Dhany Ulil Firdaus

B 100 010 393

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2005**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, maka pemerintah kabupaten atau kota diharapkan mempersiapkan diri dalam menghadapi implikasi undang-undang tersebut. Pemerintah kabupaten harus dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi seiring dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antar Pemerintahan Pusat dan Daerah.

Inti pokok kebijakan pemerintah tentang desentralisasi yang diwujudkan dalam bentuk otonomi daerah adalah adanya penyerahan urusan (sebagian urusan) pemerintah pusat kepada pemerintah propinsi maupun daerah kabupaten/kota. Terjadinya perubahan paradigma dari sentralisasi menjadi desentralisasi pada pokoknya adalah demokrasi dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan. Penyerahan sebagian urusan pemerintah kepada daerah propinsi dan daerah kabupaten / kota menjadi dasar kewenangan daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan prakarsa dan kreasi sendiri.

Misi utama pemerintah kabupaten hingga pemerintah kecamatan adalah bagaimana mensejahterakan masyarakatnya melalui penyediaan pelayanan publik secara efektif, efisien, ekonomis melalui cara yang demokratis (prinsip

good government). Oleh karena itu pelayanan masyarakat disediakan pemerintah daerah harus sesuai dengan kebutuhan riil masyarakat, sehingga ada koreksi (hubungan) dengan legitimasi (pengakuan atau dukungan) masyarakat serta akuntabilitas (pertanggungjawaban) penyelenggaraan pemerintah.

Otonomi daerah juga merupakan tantangan dan juga peluang bagi pemerintah kabupaten/kota sehingga kesiapan dan keseriusan dalam melaksanakan otonomi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan melaksanakan otonomi daerah. Salah satu hal penting yang perlu dipersiapkan adalah sumber daya manusia yang memadai, mengingat dalam masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor produksi bagi organisasi atau pemerintahan. Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi pemerintahan ditentukan kemampuan sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama bagi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi pemerintahan di daerah.

Seiring dengan hal tersebut diatas dan sesuai dengan misi dari Dinas Pekerjaan Umum yaitu meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan publik melalui tersedianya prasarana fisik di bidang pekerjaan umum yang cukup untuk meningkatkan rasa kenyamanan, keamanan dan kesejahteraan, maka Dinas Pekerjaan Umum harus mampu memaksimalkan potensi yang dimilikinya bagi organisasi agar kinerja yang tinggi sesuai harapan dapat tercapai, karena bidang kerja dari Dinas Pekerjaan Umum ini adalah tugas

pelayanan publik atau masyarakat. Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dan sarana yang ada diharapkan Dinas Pekerjaan Umum mampu meningkatkan kinerja organisasi dalam pelaksanaan tugas pelayanan masyarakat.

Agar misi tersebut terwujud dengan baik maka Pemerintah daerah khususnya Dinas Pekerjaan Umum harus bisa mengetahui apa yang mampu membuat pengoptimalan sumber daya manusia tersebut.

Seorang pegawai mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik mungkin pula tidak. Untuk menjaga agar pegawai bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan terutama pimpinan di bidang pekerjaannya masing-masing harus mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dengan harapan para pegawai bersemangat dalam melaksanakan semua tugas atau pekerjaan. Penciptaan suasana kerja yang menyenangkan antara pimpinan dan bawahan akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai, dan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan situasi tersebut pada akhirnya akan tercapai suatu semangat kerja yang tinggi. Tingkat keefektifan dan efisiensi pada produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh semangat dan gairah kerja pegawai dengan dedikasi yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama pegawai untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan, tapi sebaliknya dengan pegawai memiliki semangat yang rendah akan sulit mencapai hasil pekerjaan yang baik.

Fungsi personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja pegawai dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Disamping itu berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasi ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Seseorang akan lebih senang dan giat bekerja apabila mendapat hubungan kerja yang baik dan saling pengertian, tidak hanya antara pegawai tetapi juga dengan pimpinan dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Seseorang yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan itu dirasakan ada dan memadai maka kepuasan kerja pegawai tersebut akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam posisi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka dan demikian juga sebaliknya. Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja yang akan datang.

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus dan yang berorientasi pada tujuan

organisasi. Jadi yang disebut pegawai yang termotivasi untuk mencapai suatu kepuasan kerja adalah pegawai yang diarahkan pada tujuan organisasi dan aktivitas-aktivitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan lain.

Menyadari pentingnya pokok permasalahan tersebut di atas, dalam penelitian ini penulis tertarik mengangkat hal tersebut dalam judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas diperoleh hal-hal yang menjadi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang?
2. Diantara dua variabel tersebut, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja dan memilih variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja aparat Dinas Pekerjaan Umum.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian dengan permasalahan seperti dalam penelitian ini di masa mendatang.
 - b. Memberikan sumbangan pemikiran di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan prestasi kerja bagi pegawai.
2. Manfaat praktis
 - a. Sebagai penerapan langsung dari pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam lingkungan sehari-hari.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan bagi pemerintah daerah yang bersangkutan sebagai usaha untuk meningkatkan semangat kerja aparat pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Memuat mengenai uraian tentang teori-teori yang berhubungan dengan pengertian kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai.

Bab III Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian berisi kerangka pemikiran, hipotesis, metode pengumpulan data dan teknik analisis data di mana bagian-bagian ini akan dijelaskan secara rinci.

Bab IV Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil analisis dan pembahasan berisi tentang deskripsi wilayah kabupaten, struktur organisasi, personalia, analisa data beserta pembahasannya.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil analisa data beserta interpretasinya dan saran-saran yang berguna bagi organisasi atau pemerintah daerah yang bersangkutan.