



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**SUMADI**

B 200 040 208

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perubahan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Pemerintah Daerah menjadi Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah menunjukkan tekad dari pemerintah pusat untuk lebih memberdayakan daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonom tugas pembantuan, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Penerapan otonomi daerah, menjadikan revitalisasi sangat penting artinya dalam rangka peningkatan kinerja birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan sehingga dapat memacu peningkatan efisiensi serta pemantapan daya saing. Berkaitan dengan hal tersebut, desentralisasi birokrasi pemerintahan, penyediaan dan pelayanan kepada masyarakat secara nyata, efisien dan bertanggungjawab perlu dipercepat dengan mengacu pada arah dan kebijaksanaan desentralisasi otonomi daerah.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur supaya lebih professional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan pasti. Peningkatan kualitas Pegawai

Negeri Sipil bertujuan untuk mengubah perilaku mereka menjadi perilaku yang lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kepemimpinan, motivasi kerja maupun lingkungan kerja. Di antara faktor-faktor tersebut maka perlu dikaji apakah perilaku pemimpin, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai demi terciptanya tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbangan. Menurut Allen (dalam As'ad, 2001 : 103) menyatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya yang dapat dicapai. Selanjutnya istilah karyawan dalam penelitian ini juga berarti pegawai, karena disesuaikan dengan subjek yang diteliti.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan

rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, serta dapat memotivasi para karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, optimal dan sesuai dari apa yang diinginkan oleh pimpinan.

Selain kepemimpinan, motivasi karyawan juga memberi sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keseluruhan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa bertujuan agar mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik yang sesuai dengan kemauan pimpinan.

Di Kabupaten Sukoharjo terdapat 12 Kecamatan yaitu Kecamatan Sukoharjo, Bendosari, Polokarto, Mojolaban, Nguter, Bulu, Weru, Tawang Sari, Grogol, Baki, Gatak dan Kartosuro. Banyak permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, diantaranya peningkatan layanan kepada publik, terutama peningkatan didalam bidang pelayanan. Didalam menjadikan sumber

daya manusia yang potensial yang bisa berpartisipasi dalam pembangunan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai ini bisa dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Listianto dan Setiaji (2001) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan studi kasus di lingkungan pegawai kantor PDAM kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pada variabel motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Parlinda dan Wahyudin (2003) melakukan penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut datanya ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta.

Setiaji dan Budiningsih (2001) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kehewan, Perikanan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis ingin meneliti “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Survey Pada Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Sukoharjo)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk kebijakan yang sesuai.
3. Bagi pembaca dan penulis selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama sebagai pertimbangan dan bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dengan sistematika berikut ini:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang mendasari pembahasan secara detail dan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis, studi empiris sebelumnya dan pengembangan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel dan pengukuran variabel, dan metode analisis.

#### **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum penelitian, data dan pembahasan.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.



