

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Sutiadi (2003) 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. Selanjutnya Agustina (2002) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (organizational development), rencana kompensasi (compensation plan), sistem komunikasi (communication system), gaya manajerial (managerial style), struktur organisasi (organization structure), kebijakan dan prosedur (policies and procedures). Robbins (2003) mengartikan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Thoyib (2005) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, task performance.

Dan unsur-unsur yang termasuk dan mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten, terlihat sejauh ini belum ada pengembangan yang signifikan oleh karena itu salah satunya adalah dengan meminimalisir sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
2. Apakah Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?
3. Apakah Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Pemerintah Daerah Klaten adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.

3. Untuk mengetahui Apakah Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada Pemerintah Daerah Klaten adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Menambah pengetahuan tentang hubungan pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Pemerintah Daerah Klaten dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini penulis membaginya ke dalam lima bab pembahasan.

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori, dan analisis bagi penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian diuraikan tentang jenis penelitian , definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pembagian sampel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliput gambaran umum tentang sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat uraian mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.