

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini semakin bertambahnya persaingan dan tantangan akan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting dalam perubahan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menimbulkan hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian yang beragam tentang kinerja pegawai seperti pada penelitian (Harischandra & Utama 2014; Mahajaya & Subudi 2016; Mokhammad *et.al* 2017; Risqon & Purwadi 2012; Ritonga & Tarigan 2015; Rahmayanti & Afandi 2016; Setiawan & Siagian 2017; Supriyadi & Yusup 2017; Hamdani *et.al* 2019; Liyas 2019; Mulyadi & Marliana 2010; Remalia 2016; Syahrlianti *et.al* 2019). terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahnya atau mengikuti keputusannya (Rahmayanti & Afandi, 2016). Organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya yang ada demi meningkatkan kinerja (Harischandra & Utama, 2014). Pemimpin berperan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus menyikapi dunia yang sedang berubah ini, apabila tidak melakukan hal itu maka kemungkinan besar organisasi akan mengalami stagnasi bahkan

keruntuhan. Hasil penelitian yang dilakukan Harischandra & Utama (2014) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian yang dilakukan Mahajaya & Subudi (2016) juga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Rahmayanti & Afandi (2016) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin harus mengetahui kemampuan kerja yang dibutuhkan oleh organisasi dan harus mampu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada pegawai.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai, sehingga terjadi kesesuaian antara pegawai dengan beban pekerjaannya. Setiawan & Siagian (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja terdiri dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pada penelitian yang dilakukan Supriyadi & Yusup (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan Remalia (2016) menunjukkan bahwa kemampuan intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Irawan (2006) menunjukkan bahwa kemampuan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Setiawan & Siagian (2017) menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kemampuan kerja, motivasi yang diberikan pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adanya pemberian motivasi kepada

pegawai akan memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan Mulyadi & Marliana (2010). Menurut Mulyadi & Marliana (2010) terdapat dua kebutuhan yang mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan intrinsik dan kebutuhan ekstrinsik. Hasil penelitian yang dilakukan Syahrlianti *et.al* (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian yang dilakukan Hamdani *et.al* (2019) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Liyas (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan tentang pentingnya kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Terkait uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengukur adanya pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penulis bermaksud mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah dipaparkan di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi di Institut Seni Indonesia Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas mengenai kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Akademis, yaitu dapat memberikan sumbangan yang positif untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja, menambah literatur kepustakaan

di bidang kuantitatif, dan dijadikan salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Organisasi, yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya faktor kepemimpinan, kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- c. Masyarakat, yaitu untuk menambah informasi, ilmu pengetahuan, dan wawasan yang luas tentang pentingnya kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.