

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Selaras dengan adanya pemberian sebagian pengurusan administrasi pemerintahan dari pusat ke daerah kabupaten/kota sesuai dengan berlakunya otonomi daerah sebagai pelaksanaan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, maka pemerintah daerah harus melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat secara luas, nyata dan harus dapat dipertanggung jawabkan secara proposional

Dalam melakukan tugas tersebut maka pemerintah daerah akan menghadapi tantangan untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan di daerah, sehingga mampu bersaing dalam menyelenggarakan otonomi secara baik. Hal yang terpenting dari otonomi daerah yaitu mempermudah dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga akan membawa dampak yang baik terhadap perkembangan pembangunan serta dapat menarik investasi dan akhirnya dapat mensejahterakan masyarakatnya.

Sumber daya alam yang melimpah belum tentu dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat apabila kemampuan untuk mengelolanya tidak profesional. Produktivitas merupakan hal yang penting bagi pegawai suatu organisasi, supaya pekerjaan dapat terlaksa secara efisien dan efektif. Lili

Indrawati dan Etti Ernita Sembiring (2020)

Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan dapat memberikan kemajuan bagi organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang.

Tidak efektifnya suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor internal adalah yang berkaitan dengan manajemen dari organisasi tersebut, termasuk kepemimpinan, cara memotivasi pegawai dan budaya organisasi yang bisa membuat pegawai bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Produktivitas kerja pegawai yang tinggi dan baik, akan diperoleh jika jajaran pimpinan organisasi memimpin dengan baik dan bijak. Karena tugas seorang pemimpin adalah mendorong bawahannya untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan. Lili Indrawati dan Etti Ernita Sembiring (2020). Karena adanya otonomi daerah, di mana pemimpin dipilih secara langsung dari rakyat, maka tingkat kepemimpinan bupati/walikota sangat menentukan berhasil atau tidaknya menjalankan organisasi di pemerintah daerah.

Dalam melaksanakan sebuah tugas maka para pegawai seringkali akan merasakan kejenuhan. Untuk itu seorang pemimpin haruslah dapat memberikan motivasi guna mendorong pegawai agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi merupakan sesuatu yang ada didalam diri

manusia dan tidak tampak dari luar namun motivasi seseorang bisa dilihat dari perilaku orang tersebut.

Menurut George & Jones (2005), motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Sedangkan menurut McShane, Steven, dan Von Gillow, Mary Ann (2010) mendefinisikan motivasi sebagai “ *the forces within a person that affect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior* “, yang kurang lebih berarti menggambarkan motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku secara sukarela. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui pemberian insentif baik dalam bentuk materi maupun non materi. Pada era otonomi, daerah berhak merencanakan dan menentukan alokasi anggarannya. Oleh karena itu tersedia kesempatan bagi pemerintah daerah untuk mengalokasikan anggaran untuk mensejahterakan pegawainya.

Di dalam suatu organisasi akan muncul suatu kebiasaan atau yang disebut budaya dari para anggota dalam melaksanakan tugas. Dengan budaya tersebut maka seluruh anggota organisasi itu akan melakukan hal yang sama setiap saat. Budaya organisasi juga bisa di pandang sebagai faktor yang mempengaruhi baik buruknya efektifitas dari kinerja organisasi tersebut.

Budaya organisasi menurut Sopiah (2008) terbentuk, dikembangkan, diperkuat, atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi. Praktik tersebut dilakukan melalui induksi atau sosialisasi, yaitu melalui proses transformasi budaya organisasi.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka penulis ingin meneliti sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian ini, serta untuk menghindari timbulnya kemungkinan pembahasan dan penafsiran judul dan permasalahan menjadi terlalu luas, maka penulis akan membatasi

pembahasan hanya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan produktivitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang diteliti adalah gaya direktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Motivasi yang diteliti dalam hal ini adalah motivasi berupa pemberian insentif baik material maupun non material. Budaya organisasi yang diteliti berupa *values* dan *behavioral norms*. Sedangkan yang dimaksud dengan produktivitas pegawai adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilihat dari kualitas, kuantitas, efektifitas dan komitmen kerja.

#### **D. Tujuan Penelitian Dan Manfaat penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat bagi penulis**

Adapun manfaat penelitian ini bagi penulis adalah untuk membandingkan teori yang ada dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

### **b. Manfaat bagi Universitas Muhammdiyah Surakarta, hasil penelitian ini berguna**

- 1) Untuk memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi pengembangan disiplin ilmu ekonomi pada umumnya.
- 2) Memberikan bahan-bahan masukan bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi.

### **c. Manfaat bagi Pemerintah**

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi birokrasi khususnya pemerintah daerah kabupaten Boyolali, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan dan peningkatan kinerja pegawai negeri sipil.