

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya teknis.

Menurut Kuswandi (2004:27) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam organisasi. Peranan pemimpin menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Seorang pimpinan, baik secara individu maupun kelompok tidak mungkin bekerja sendirian. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang disebut bawahan.

Manajemen yang baik dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepemimpinan dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan kontrol, tidak terkecuali kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

Fenomena kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar yaitu pemimpin harus lebih meningkatkan ketegasan

dalam menyikapi pegawai yang sering datang terlambat dan pegawai yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja bahkan bukan dengan tujuan untuk menjalankan tugas dari kantor namun untuk kepentingan pribadinya. Sehingga berakibat pada ketidakmaksimalan pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Selain kepemimpinan, faktor motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain kemampuan manajerial pimpinan, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Sarwoto (1983:135) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, karena tidak akan optimal jika karyawan itu sendiri tidak giat bekerja dan tidak mau bekerja keras.

Oleh karena itu, baik pemimpin maupun pegawai sebagai komponen personil dinas diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga secara optimal dapat mencapai hasil yang diharapkan dari tugasnya. Oleh sebab itu pimpinan penting mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawai atau bawahannya. Adanya motivasi dalam

melaksanakan pekerjaannya secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

Kinerja pegawai selain dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Sri Budi Cantika Yuli, 2005:112). Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Nitisomito (2000) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja pegawai menjadi meningkat. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan lingkungan yang kondusif akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi meningkat, tidak terkecuali pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna. Lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Kondisi dan fakta di atas melatar belakangi penulis untuk mengetahui secara objektif, ilmiah dan sistematis mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perlu diteliti **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN KARANGANYAR.”**

B. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar ?

- d. Apakah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Karanganyar ?

2. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya focus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, dengan hanya memfokuskan variabel independen Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja, untuk variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan aspek-aspek lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak ikut diteliti. Penelitian ini hanya terbatas pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Karanganyar.

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian dilakukan untuk memperoleh data dan informasi yang kemudian diolah lebih lanjut dan dianalisis yang akan digunakan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh ujian akhir program S-1 pada program studi Manajemen STIE-AUB Surakarta.

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karanganyar
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karanganyar

- c. Mengetahui secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten karanganyar

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

c. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

D. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB`II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja.

Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sample, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab keempat ini berisi pelaksanaan penelitian, pengujian, kualitas data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan saran-saran yang dapat diberikan.

DAFTAR PUSTAKA