

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan penting dalam organisasi, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan organisasi. Pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerja. Pegawai bekerja dengan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mampu lebih fokus tentang apa yang harus pegawai kerjakan. Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali juga membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi yang unggul yang mampu bersaing dengan organisasi-organisasi lain agar Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali memiliki keunggulan yang baik dibandingkan organisasi lainnya.

Menurut Sudarmanto (2013:87) kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Grent *et al.* (2010) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Keberhasilan Organisasi sangatlah perlu adanya perbaikan lingkungan kerja agar keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai.

Hasil penelitian), Utama (2012), Rohyadi (2010), Saragih (2013), Muhtar (2016), Supriyanto & Mukyam (2018), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Hanafi (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya *research gap* hasil penelitian, sehingga penelitian ini akan menganalisis kembali hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap motivasi para pegawai. Hasil penelitian Golberg (2010:665) menyatakan bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman kerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan motivasi

dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Pemimpin mendorong pekerjaan yang lebih baik dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga dapat dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

Hasil penelitian Setyorini (2012), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil berbeda disampaikan oleh Maharani (2016), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya perbedaan hasil penelitian menimbulkan adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan menganalisis hubungan kepemimpinan terhadap kinerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins; 2015:76). Setiap individu mempunyai tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2013:119) mendefinisikan kompetensi sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. As'ad (2010:98) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah perasaan dari individu

terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama pegawai dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian Rohyadi (2010), dan Saragih (2013), Maharani (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Utama (2012) menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya *research gap* hasil penelitian, maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris terkait hubungan kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah terciptanya kompetensi anggota organisasi yang bersangkutan. Kompetensi tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang lebih baik. Kompetensi pegawai adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kompetensi Pegawai mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena

sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Luthans (2016:67) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan. Motivasi yang baik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri, untuk bekerja dengan sepenuh hati dan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, secara tidak langsung motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Fenomena riil yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali diantaranya adalah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki memerlukan lingkungan kerja yang nyaman yang selama ini dirasakan belum optimal, agar kinerja yang dihasilkan akan maksimal jika pegawai dalam bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pada dasarnya pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali mau bekerja keras dengan tersedianya fasilitas atau sarana prasarana yang memadai yang diberikan kepada pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali. Faktor kepemimpinan sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu

organisasi dalam hal ini adalah Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang memerlukan pegawai yang memiliki dedikasi tinggi dan bersikap disiplin terhadap diri sendiri dan tanggung jawab yang telah dibebankan. Hal ini disebabkan jika pegawai-pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali sudah memiliki sikap kepemimpinan yang tinggi, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan tepat waktu, untuk itu perlu adanya peningkatan kepemimpinan pegawai. Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali adalah kompetensi. Pengembangan kompetensi yang dirasakan pegawai perlu ditingkatkan kembali seperti adanya penghargaan, adanya gaji yang memadai akan menimbulkan motivasi pegawai untuk selalu berprestasi dan berlomba-lomba menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan penelitian terdahulu maka akan dilakukan penelitian dengan judul: “Peran Motivasi Dalam Meningkatkan Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali”.

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?
7. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

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

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.
- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Boyolali yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal.



## b. Manfaat Teoritis

### 1) Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### 2) Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan organisasi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.