

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumberdaya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora, 2006). Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya Manusia merupakan sebuah mitra yang turut menentukan tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi.

Sehubungan dengan hal itu maka klasifikasi dan mutu sumber daya manusia menentukan mutu pelayanan, citra dan kepercayaan yang secara

langsung ikut mempengaruhi tingkat profesionalisme yang berlanjut pada tingkat partisipasi dan sumbangsih terhadap keberhasilan instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. Manusia berperilaku melakukan sesuatu karena adanya faktor penggerak dari dalam manusia itu sendiri atau yang lebih dikenal dengan istilah motif. Prilaku manusia pada hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan.

D.Katz & Kahn (Gary Yukl,2009:4), menerangkan bahwa Kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Dalam upaya memberdayakan dan mengembangkan pegawai, Perangkat Desa melalui berbagai program kebijakannya, selalu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pembinaan pegawai pada Perangkat Desa, dengan tujuan agar bisa mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan bersama. Perangkat Desa telah berusaha mengelola sumber daya manusia dengan menyediakan sarana dan prasarana, guna mewujudkan lingkungan

kerja dan iklim kerja yang kondusif yang bisa mendorong pegawai selalu berinovasi dan berkreasi, termasuk membuat sistem yang adil, dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan pegawai dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya. Pada dasarnya dalam mengelola sumber daya manusia sangat tergantung dari pola kepemimpinan dengan struktur yang disesuaikan pada kondisi bawahannya.

Dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dilihat dari absensi /keseharian pegawai. Jumlah kehadiran sangat mempengaruhi terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Namun pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut pun belum dapat membuat efek jerat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Melayu S.P.Hasibuan (1999:95), menerangkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja sumber daya

manusia dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan) dan lingkungan kerja secara keseluruhan maupun diluar lingkungan kerja.

Menurut Osborn dan Plastrik (2002:252), berpendapat bahwa, “Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang bernilai sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dan memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dengan adanya budaya organisasi yang baik akan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang besar pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik didalam dirinya dan untuk kepentingan organisasi Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Situasi dan kondisi ini akan terasa lebih jelas apabila budaya organisasi diartikan sebagai suatu sistem pengertian bersama yakni dengan Budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang semakin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Aspek motivasi kerja karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam jaman globalisasi sekarang ini.

Di Kantor Balai Desa Pandan Pancur Kec. Deket Kab. Lamongan tetap ada perbedaan yang cukup besar diantara pegawai. Perbedaan kerja bisa terjadi karena banyak pegawai yang bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan standar minimal atau hanya untuk memenuhi Indikator Kinerja Utama nya saja, sementara ada juga pegawai yang lainnya dapat bekerja secara aktif, antusias mengabdikan dirinya untuk kepentingan organisasi.

1.1.1 Data Jumlah Pegawai di Balai Desa Pandan Pancur
Tabel 1.1.1 Data Jumlah Pegawai

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki – laki	12
2	Perempuan	2
Total		14

Atas dasar kondisi kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi dan kinerja yang masih belum optimal di Balai Desa Pandan Pancur, penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui masalah kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja karyawan yang berjudul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI DESA PANDAN PANCUR** “

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai pada Balai Desa Pandan Pancur ?
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai ?
3. Apakah Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap

1.3 Tujuan Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dibidang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Desa Pandan Pancur.

2. Bagi Unisla

Agar penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan acuan dan tambahan informasi serta bahan refrensi bagi peneliti sejenisnya.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan acuan peneliti selanjutnya terutama yang berminat untuk meneliti tentang kinerja pegawai di sebuah organisasi terutama di pemerintahan desa.

4. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintahan desa dan masyarakat lain, dalam upaya melakukan strategi terbaik dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi pemerintahan desa.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai pada Balai Desa Pandan Pancur.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Kantor Balai Desa Pandan Pancur untuk acuan pengembangan pegawai, sehingga bisa meningkatkan kemampuan, kesejahteraan pegawai dan kepemimpinan agar mampu diterima oleh pegawai dan masyarakat.

3. Manfaat Penulis

Untuk acuan wawasan pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai masalah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Balai Desa Pandan Pancur dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dalam Bidang Ilmu Manajemen.

1.5 Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada Pemerintah Desa Pandan Pancur Kecamatan Deket Kanupaten Lamongan. Lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia di Pemerintahan balai desa pandan pancur Kecamatan Deket Kabupaten Lamongan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pemberian motivasi, secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menjadikan Dinas yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi.

1.6 Sitematika

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penulisan tesis ini, penulis membagi dalam 5 (lima) bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I mengenai pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II mengenai tinjauan pustaka, kerangka konseptual dan hipotesis yang meliputi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang Kinerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab III mengenai metodologi penelitian yang memuat tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, instrumen

penelitian, kisi-kisi instrument dan teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi hasil pengujian instrumen penelitian, hasil uji persyaratan analisis, analisis uji regresi, analisis koefisien korelasi, analisis korelasi parsial, analisis koefisien determinasi dan pengujian kebenaran hipotesis.

Bab V mengenai kesimpulan, implikasi dan saran yang mengemukakan beberapa kesimpulan mengenai masalah-masalah yang sudah dibahas, implikasi dari permasalahan dan selanjutnya mengajukan saran-saran sesuai dengan kesimpulan yang telah dibuat.

