

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak pengimplementasian Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 22 dan 25 Tahun 1999, pemerintah daerah di seluruh Indonesia telah mengalami perubahan yang sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan timbulnya tuntutan demokrasi di tingkat daerah (propinsi dan kabupaten/kota) yang semakin kuat, semakin besarnya keleluasaan pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan secara *bottom-up*, dan semakin besarnya kewenangan yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah (terutama pemerintah daerah kabupaten/ kota).

Dalam pemerintahan yang kompetitif adanya perubahan politik dan administrasi pemerintahan melalui pemberian otonomi luas kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, bertujuan agar masing-masing pemerintahan daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif tersebut. Kemampuan ini sangat ditentukan oleh tersedianya aparatur pemerintah yang profesional, bertanggung jawab dan berkualitas, karena subyek yang berkompetisi adalah manusia.

Kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, berdasarkan laporan dari *The World Competitiveness Yearbook* tahun 1999 berada pada kelompok negara-negara yang memiliki indeks *competitiveness* paling rendah antara 100 negara paling kompetitif di dunia (Culer dan Cuhnam, dalam Dwiyanto, 2002).

Rendahnya kinerja birokrasi ini terjadi selagi konsekuensi dari keseluruhan perilaku kepemimpinan dan gaya manajerial yang sering digunakan oleh top manager pada hierarki organisasi publik. Faktor kepemimpinan dan gaya manajerial yang bersifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Sondang, 1995) sehingga untuk melakukan perbaikan kinerja tersebut para pemimpin dituntut untuk dapat melakukan pembinaan, menggerakkan dan mengaktakan semua potensi bawahan di lingkungannya, dimana memiliki pola kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Keberhasilan pemimpin dalam mewujudkan kinerja yang efektif tergantung dari dalam kepemimpinannya. Prestasi kerja yang efektif hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada sejumlah faktor tertentu. Tidak ada kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi atau keadaan yang mempengaruhi kepemimpinan misalnya keadaan pengikut, tugas kelompok, norma organisasi dan lingkungan organisasi. Pemimpin dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinannya dengan merubah situasi agar cocok sebagai berikut: (a) kualitas hubungan pemimpin dan bawahan, (b) kekuasaan pemimpin dan (c) derajat struktur tugas. Jika ketiga faktor tersebut eksis dalam kepemimpinan.

Kepemimpinan yang buruk akan menyebabkan rusaknya iklim psikis yang baik menurunkan produktivitas dan kegairahan kerja, menimbulkan para anggota tim banyak penderitaan lahir batin, menimbulkan penderita-penderita *neurosa* di kalangan pengikutnya, menambah agresivitas anak buahnya dan menimbulkan banyak konflik terbuka dan tertutup serta menyebabkan banyak keresahan sosial sehingga banyak pemimpin baik yang ada di eselon atas maupun eselon bawah menimbulkan banyak anak buahnya yang tidak disiplin dalam bekerja, santai-santai, tidak bersemangat, berbuat semau sendiri, berbuat kriminal. Hal ini timbul karena faktor dan kepemimpinan abnormal tercipta karena tidak dimiliki oleh pemimpin yang baik, bijaksana dan penuh rasa kemanusiaan, tidak *egoistis* dan *overambisitis* tidak mementingkan *interest* sendiri dan "*gila keluarga*", serta kurang mampu mengemban tanggung jawabnya dalam memimpin suatu organisasi (Kardono, 2002).

Sementara itu para bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai suatu tingkat produktivitas yang tinggi, kecuali mereka mempertimbangkan harapan-harapan tinggi pimpinan tersebut benar-benar realistis dan bisa dicapai. Jika mereka didorong untuk berusaha mencapai tujuan-tujuan yang tidak bisa dicapai, kemungkinan mereka akan berenti mencoba dan menetapkan hasil yang lebih rendah dari kemampuan mereka (Livingston dalam Thoha, 1995).

Penelitian terhadap kesemua variabel yang mempengaruhi kinerja tersebut telah banyak dilakukan pada berbagai instansi. Penelitian oleh Suwarno (2006)

dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Karier terhadap Kinerja Pegawai Kantor Ketahanan Pangan Kabupaten Karanganyar ” menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan karier berpengaruh positif secara statistik terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Tony Listianto dan Bambang Setiaji (2005) dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus dilingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”. Menyimpulkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Kantor PDAM Kota Surakarta.

Penelitian dengan judul analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonorejo (M. Wahyu dan Djunino. A, 2009). Menyimpulkan bahwa baik masing-masing atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta merupakan suatu instansi Pemerintah di bawah Pemerintah Kota Surakarta. Dalam rangka peningkatan kinerja dilaksanakan penelitian dengan beberapa variabel yang berpeluang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat dirumuskan permasalahan “Apakah ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta?”

Dengan hipotesis:

1. Ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.
2. Ada pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh paling dominan diantara kepemimpinan, komitmen organisasi atau motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan kontribusi penelitian terhadap para pimpinan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta, dalam pengambilan kebijakan dimasa mendatang lebih baik lagi.
2. Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan agar dapat memotivasi karyawan dalam upaya peningkatan kinerja di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membahas permasalahan ini perlu dilakukan pembatasan agar mencapai hasil yang baik. Batasan tersebut adalah:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, pelatihan dan lain sebagainya, namun dalam penelitian ini yang digunakan hanya kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi.
2. Responden meliputi karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta.

3. Penelitian ini hanya meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta, untuk penerapan hasil penelitian, tergantung pada kebijakan instansi.

1.6 Asumsi Penelitian

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan memahami sepenuhnya butir-butir pertanyaan kuesioner
2. Karyawan mengisi kuesioner dengan jujur dan apa adanya
3. Interpretasi peneliti dan responden terhadap pertanyaan kuesioner sama.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun untuk mempermudah pemahaman terhadap isi penelitian maka dibuatlah sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, asumsi, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Menerangkan serta mengemukakan landasan teori yang digunakan untuk membahas persoalan yang dihadapi.

Bab III Metodologi Penelitian

Berisi mengenai kerangka pemikiran dan tahap-tahap penelitian mulai dari tahap identifikasi permasalahan awal, tahap pengumpulan dan pengolahan data, tahap analisa sampai memberikan kesimpulan.

Bab IV Pengumpulan dan Pengolahan Data

Bab ini berisi data penelitian dan hasil pengolahan data, meliputi penyajian data yang diperoleh, menganalisa data tersebut langsung dipakai untuk memecahkan persoalan.

Bab V Analisa Hasil

Bab ini berisi analisa dari hasil pengolahan data, menguraikan analisis dan pembahasan masalah sesuai dengan landasan teori serta membandingkan terhadap tujuan penelitian.

Bab VI Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data penelitian, dan saran untuk penelitian mengenai faktor pengaruh kinerja selanjutnya dan saran pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta sesuai dengan hasil pengolahan data.

Jaws PDF Creator

EVALUATION
VALUTAZIONE
EVALUATION
EVALUACIÓN
EVALUATION