

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan bentuk kerja sama yang terdiri dari sekumpulan orang yang saling berinteraksi mencapai tujuan. Organisasi ada dua jenis, yaitu organisasi pemerintah dan organisasi non pemerintah. Organisasi pemerintah merupakan organisasi yang bergerak atau berkepentingan dalam proses politik dan dalam ilmu kenegaraan, secara aktif berperan dalam menentukan nasib bangsa tersebut. Organisasi non bisnis atau pemerintah merupakan organisasi yang memberikan layanan kepada masyarakat. Untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat maka organisasi memberikan tekanan kepada pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi. Setiap organisasi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Karena kualitas sumber daya yang dimiliki menjadi sumber keunggulan bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas harus mempunyai kinerja yang tinggi dan optimal. Kualitas sumber daya manusia tercermin pada kompetensi yang dimiliki pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai penting untuk menentukan keunggulan daya saing organisasi. Dispermadesdukcapil adalah salah satu organisasi

pemerintah yang mempunyai tujuan untuk melayani masyarakat dengan baik. Dalam Dispermadesdukcapil, pegawai juga harus mempunyai kinerja yang optimal. Namun, yang terealisasi adalah kinerja pegawai kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari laporan kinerja berikut :

Tabel 1.1 Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2019

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian %
Meningkatnya kapasitas dan kemampuan SDM dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat Desa/Kelurahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang didukung sarana dan prasarana yang memadai	Jumlah Aparat yang mengikuti pelatihan	30 orang	27 orang	90
Meningkatkan kemampuan aparat, kelembagaan, masyarakat dan Desa/Kelurahan serta partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pembangunan	Jumlah LPMD/K yang dilatih	150 orang	120 orang	80
	Jumlah anggota BPD terlatih	500 orang	450 orang	90
	Jumlah Desa yang diuji coba/pilot model (Sistem Informasi Desa /SID)	75 desa	116 desa	155
	Jumlah Desa Mandiri/Berdikari	Pendam 100 Desa	Pendampingan 100 desa	100
Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan	Jumlah Kelompok Peduli Kearifan Lokal Pokmas	12	30 desa	250
	Prosentase PKK aktif	100%	100%	100
	Jumlah Posyandu yang dibintek (Posyandu Model/ Integrasi)	900 unit	1400 <u>unit</u>	156
	Jumlah BUMDes aktif yang difasilitasi (unit)	29 unit	25 unit	86,25
	Jumlah lembaga ekonomi masyarakat yang difasilitasi menjadi badan hukum	58 unit	50 unit	85

Sumber : Bagian Kepegawaian

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Dispermadesdukcipil masih perlu meningkatkan kinerja untuk setiap pegawainya, agar pegawai bisa bekerja lebih optimal. Pegawai Dispermadesdukcipil dituntut untuk mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai target yang telah diberikan.

Banyak upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berbagai cara dilakukan untuk memajukan para pegawai sehingga pencapaian kinerja akan menjadi lebih baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mengetahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, pengetahuan, kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Raymond (2010) peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pemberian motivasi dan pelatihan kerja.

Salah satu faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya (Kasmir ,2016).

Apabila di perusahaan terdapat pemimpin yang baik, ramah, dan peduli akan kebutuhan pegawai maka kinerja pegawai akan optimal.

Berdasarkan fenomena yang ada di Dinas saya mengetahui bahwa pemimpin mempertahankan standar kinerja pegawainya, memberikan pengarahan untuk mengikuti prosedur kerja dan selalu mengkoordinasikan setiap pekerjaan yang ada. Namun, kebanyakan pegawai banyak mengeluh masalah kepemimpinan yang kurang perhatian terhadap pegawai dan kurang memahami apa yang diharapkan atau dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mendukung kinerja yang lebih baik, maka dibutuhkan pemimpin yang baik juga. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pemimpin yang baik juga harus menjalin hubungan yang baik dengan pegawainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yohanis dan Agus (2015) menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Vera Parlinda (2008), menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepemimpinan, faktor kedua yang diprediksi mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif (Bangun, 2012). Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk

memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan dan kinerja karyawan. Pelatihan semakin bermanfaat di masa kini karena adanya tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi.

Fenomena yang terjadi di Dispermadesdukcapil ialah para pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diberikan berupa pelatihan petugas operator dan petugas teknis pemanfaatan data kependudukan dan pelayanan online administrasi kependudukan berbasis NIK. Pelatihan yang diselenggarakan berupa pelatihan kepemimpinan daerah dan sosialisai perundangan yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat dan pelatihan tenaga pendamping desa Se- Jateng.

Penelitian yang dilakukan Kelvin Aldrian (2017) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahinaya dan Perdana (2016) mengasilkan temuan bahwa pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dua faktor diatas ,faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Kasmir (2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh

perusahaan. Sehingga hal lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi lingkungan kerja yang ada di Dispermadesdukcapil cukup nyaman karena adanya fasilitas yang memadai. Namun ,ruang gerak yang kurang terindikasi sebagai masalah. Hubungan kerja yang kurang harmonis mengakibatkan kinerja para pegawai menjadi kurang optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi yang baik sesama pegawai di dinas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Yosef Ferry (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini menguji kinerja pegawai Dispermadesdukcapil sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dispermadesdukcapil?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada pegawai Dispermadesdukcapil?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dispemadesdukcapil?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pada pegawai Dispemadesdukcapil.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada pegawai Dispemadesdukcapil.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Dispemadesdukcapil.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Diharapkan menambah dan memperluas pengetahuan. Penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai kontribusi kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai organisasi.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu pertimbangan bagi organisasi tentang berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.