

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai di Sekertariat DPRD dalam beberapa tahun ini perlu perhatian khusus dalam pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan agar kinerja pegawai terpantau dengan baik, demi mewujudkan pemerintahan demi terciptanya keberhasilan suatu Negara.

Pegawai Negri Sipil (PNS) selaku aparatur Negara dapat dikatakan sebagai tulang punggung dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan, sehingga seharusnya dapat memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya, selain itu Pegawai Negri Sipil (PNS) diharapkan dapat menjadi contoh teladan bagi warga masyarakat pada umumnya. Berkaitan dengan hal tersebut maka Pegawai Negri Sipil maka harus menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Maka itu diperlukanya kinerja karyawan untuk mengawasi jalanya sebuah pemerintahan dan itu dievaluasi setiap tahun oleh Kasubag Renpro dan Monev dan kepala atasan penilai Kabag Keuangan. Tugas mereka untuk mengevaluasi kinerja pegawai yang ada di Sekertariat DPRD mereka menilai aspek yang dikerjakan oleh karyawan DPRD mulai dari penyusunan dokumen menginput penomoran surat perintah tugas (SPT) & surat perintah perjalanan dinas (SPPD).

Tugas itu dilakukan semata – mata untuk mengetahui apakah pekerjaan mereka sesuai dengan yang ditetapkan oleh DPRD khususnya pada wakil anggota DPRD Provinsi Jawa tengah untuk kedepanya dapat bekerja lebih baik lagi maka diperlukanya evaluasi untuk mengetahui apakah keinginan dari anggota DPRD untuk melakukan survey kepada desa – desa yang akan dikunjungi dan didengar aspirasi dan tindakan apa yang akan dilakukan maka anggota Sekertariat yang ditunjuk mampu mendampingi dengan baik, tugas Sekertariat DPRD adalah mencatat agenda apa saja yang akan dilakukan oleh anggota dewan yang berkunjung di daerah tersebut meliputi foto kegiatan dan tanda tangan dari orang yang berpartisipasi dalam kunjungan tersebut, kemudian yang dilakukan adalah menulis rekap dari kegiatan anggota dewan setelah itu diserahkan sebagai bahan anggota dewan untuk melaporkan pada agenda tahunan DPRD Provinsi Jawa tengah.

Selanjutnya diadakanya rapat anggota Sekertariat DPRD guna membahas progress dari kunjungan apakah akan dilanjutkan atau tidak dan apakah baik atau tidak kemudian hasil rapat itu diserahkan kepada bagian Kasubag (Kepala Unit Bagian) kemudian di lanjutkan kepada Kabag (Kepala Bagian).

Langkah selanjutnya adalah menunggu hasil dari rapat pimpinan anggota dewan apakah daerah yang akan dikunjungi selanjutya kemudian dibuakanlah lagi surat permohonan surat perintah (SPPD). Tugas dari Sekertariat bukan hanya itu tugas menyusun RAB (Rancangan Anggaran

Belanja) adalah dana yang akan di gunakan untuk menjalankan tugas dari anggota dewan selanjutnya.

Lingkungan dari DPRD sendiri merupakan lingkungan yang bisa dikatakan sibuk dalam artian tugas yang dilakukan sangatlah banyak dan dalam waktu yang singkat dalam waktu yang terbilang singkat maka laporan harus tepat waktu maka dibutuhkan konsentrasi dan dibutuhkan mental yang kuat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh anggota dewan karena itu mencakup daerah yang dibinanya sehingga mereka dituntut untuk dapat mengerjakanya dengan baik. Dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai DPRD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017

No	I. Kegiatan Tugas Jabatan	Target			Realisasi			Penghitun gan	Nilai Capaian Skp
		Kuant / Output	Kuant/ Mutu	waktu	Kuant/ Output	Kuant/ Mutu	waktu		
1	Menyiapkan bahan koordinasi teknis dengan unit kerja terikait	36 konsep	100	12 bulan	36 konsep	85	12 bulan	261	87,00
2	Menginput permohonan surat perintah tugas (SPT) & surat perintah perjalanan dinas	1200 berkas	100	12 bulan	1180 berkas	85	12 bulan	259	86,44
3	Menyiapkan bahan rapat dan konsultasi tentang perencanaan dan anggaran di dalam dan diluar daerah	120 konsep	100	12 bulan	120 berkas	85	12 bulan	261	87,00
4	Menghadiri rapat dan konsultasi tentang perencanaan dan anggaran di dalam daerah dan diluar daerah	24 kali	100	12 bulan	24 kali	85	12 bulan	261	87,00
5	Membuat laporan hasil rapat dan konsultasi dalam daerah dan luar daerah	120 orang	100	12 bulan	120 orang	85	12 bulan	261	87,00
6	Menyiapkan bahan kegiatan pendidikan dan pelatihan formal	90 berkas	100	12 bulan	90 berkas	85	12 bulan	261	87,00
7	Membuat laporan hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan formal	6 berkas	100	12 bulan	6 berkas	85	12 bulan	261	87,00

8	Menyiapkan bahan rapat dan konsultasi tentang perencanaan dan anggaran di dalam dan diluar daerah	150 orang	100	12 bulan	140 orang	85	12 bulan	254	84,78
Nilai Capaian SKP									86,65 (Baik)

Dari tabel atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Skertariat Provinsi Jawa Tengah ditemukan kinerja pegawai sebesar 86,65%, ini dikarenakan kepemimpinan yang bersifat Gaya konsultatif, Gaya konsultasi dicirikan oleh adanya pemimpin yang membatasi peranannya dan menginstruksikan bawahan tentang apa, bagaimana, bilamana, di mana harus melakukan suatu tugas tertentu. Blanchard (1996). Gaya partisipasi dicirikan oleh adanya pemimpin dan bawahan yang saling tukar menukar ide dalam pembuatan keputusan melalui komunikasi dua arah, dan yang dipimpin cukup mampu serta berpengetahuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada bawahan, begitu pula dengan gaya delegatif, gaya delegatif dicirikan oleh adanya pemimpin yang banyak melibatkan bawahan untuk melaksanakan tugas sendiri melalui pendelegasian dan supervise yang bersifat umum.

Gaya kepemimpinan yang efektif, dapat memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha setiap karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dan dalam mengatur bawahannya seorang pemimpin harus mampu membaca situasi yang tepat, sehingga dapat memberikan pandangan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah (Hardani, 2000).

Menurut Siagian (2002) dalam Wahyuningtyas, (2013) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2011), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen dalam memaksimalkan sumber daya untuk tercapainya tujuan organisasi. Selain itu motivasi merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi karyawan dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat memengaruhi kinerja yang rendah pula. Hal ini akan menurunkan produktivitas karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai 2004). Suwati (2013) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi karyawan yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Hasil dari penelitian Potu (2013) kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Munparidi (2012) menemukan variabel kepemimpinan tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. Yulinda dan Rozzyana (2018) Hasil variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada studi kasus akuntansi manajerial, Politeknik Negri Batam

Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dengan dilakukanya penelitian ini diharapkan mengetahui lebih jelas mengenai faktor – faktor sumber daya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD PROVINSI JAWA TENGAH DI KOTA SEMARANG”

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia berperan paling penting dalam mencapai sebuah tujuan yang diharapkan atau diinginkan sebuah perusahaan. Mengenai kinerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja suatu perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

1.3 Pembatasan masalah

Penelitian ini di batasi pada pengujian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah Kota Semarang.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat memperjelas penelitian sebelumnya dan teori – teori mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta menjadi referensi tambahan dalam bidang sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

1.6 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Merupakan sarana untuk menerapkan teori – teori yang telah lama di peroleh selama perkuliahan, melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan refrensi maupun bahan untuk menambah ilmu dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berada pada gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Dalam penelitian ini merupakan suatu pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain dan dapat menambah buku refrensi dan masukan bagi pihak – pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Dapat membantu memberikan masukan dan informasi yang berarti bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kineja karyawan. Dan juga dapat memberikan manfaat bagi pemimpin perusahaan dalam rangka pengambilan kebijakan dalam usaha meningkatkan kinerja perusahaan.