

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apa bila SDM yang ada bekerja dengan maksimal. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan SDM yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah bagaimana mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan SDM tidak akan ada artinya, jika SDM yang ada tidak bekerja dengan maksimal. sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Apabila orang-orang tersebut bekerja secara profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian kerjanya yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi yang baik, maka organisasi akan mencapai tujuannya dan berkembang pesat.

Demikian juga pegawai negeri sipil yang merupakan sumber daya aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Setiap instansi pemerintah mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat yang maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika instansi tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus. Apabila didalam instansi

tersebut terdapat sumber daya manusia yang handal maka kinerja pegawai akan tinggi dan hasilnya akan maksimal.

Ditinjau dari keberhasilan suatu organisasi ada beberapa faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja. Jika didalam suatu instansi pemerintahan kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja berjalan dengan baik maka bisa dipastikan instansi akan mencapai hasil yang maksimal, tetapi jika tidak maka yang terjadi adalah kehancuran.

Dengan adanya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja yang baik maka akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, karena dengan adanya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja, berjalan bersamaan dengan baik maka pegawai akan termotivasi, timbul rasa percaya diri yang tinggi, yang mana akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Seorang pemimpin yang berkarisma akan sangat mudah menggerakkan orang yang dipimpinnya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang baik serta dapat memberikan dorong, semangat yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan. Dan kemampuan kerja yang baik akan sangat membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi bekerja dengan maksimal. SDM yang ada harus dimaksimalkan dengan demikian kinerja yang dihasilkan semakin baik, dan produktivitas akan semakin meningkat. Salah cara untuk meningkatkan produktifitas SDM adalah dengan cara menemukan pemimpin yang berkarisma memiliki motivasi yang tinggi

serta kemampuan kerja yang baik dan mampu menjadi teladan bagi orang yang dipimpinya.

Namun, masalah akan timbul ketika pegawai tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Muchdarsyah Sinungan (2000: 2) disuatu unit lembaga pemerintahan sekitar 25% dari pegawai, baik tingkat atas, menengah maupun tingkat bawah, benar-benar bekerja keras dengan memanfaatkan semua waktu kerja yang ada. Ada diantara mereka yang terpaksa bekerja lembur karena mengejar batas waktu yang ditetapkan. Sementara itu 75% pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan sebagian cenderung untuk mengurangi jam kerja. Banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Melihat permasalahan diatas, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi adalah merekrut pemimpin yang berkarisma dan mempunyai motivasi yang tinggi serta mempunyai kempuan kerja yang baik karna itu akan sangat memberikan dampak yang positif kepada peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian untuk membuktikan apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja PNS, yang nantinya akan dianalisa oleh peneliti untuk dijadikan sebagai Judul dan nantinya bisa sebagai masukan atau acuan kerja pada kantor UPTD DIKPORA Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku., maka dapat kita lihat pada penelitian sebelumnya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh: Soehartono dengan judul Berdasarkan hasil uji validitas juga diperoleh nilai koefisien Kendall W sebesar 231 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja dengan variabel terikat kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi sangat nyata (Asymptotic significant = 0,000). Hal ini berarti interaksi antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kemampuan kerja pegawai sangat meyakinkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian yang dilakukan oleh: Dwiyanto dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten kendal”. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel gaya kepemimpinan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi 96,1%, dan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel iklim organisasi, dengan koefisien korelasi sebesar 0,457 dengan tingkat signifikansi 98%. Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja pegawai dengan variabel motivasi kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,418 dengan tingkat signifikansi 97,1%. Selanjutnya besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap variabel kinerja pegawai diketahui melalui koefisien determinasi sebesar 0,58 atau 58%, sedangkan sebesar 42% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Penelitian yang dilakukan oleh : Penny Setyowati Nugraheny dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada pt. bank mandiri (persero) tbk kota semarang) Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SEM maka dapat ditarik enam kesimpulan hipotesis, yaitu terbukti bahwa kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri di Kota Semarang dan terbukti bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat maka dapat diupayakan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan yang telah ada, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawannya.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada pt. bank mandiri (persero) tbk kota semarang)

Dalam penelitian terdahulu dapat kita lihat bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas pada kantor UPTD DIKPORA Kec. Tanimbar Utara Kota Larat. Kab. Maluku Tenggara Barat. Prop. Maluku. sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi maka diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menemukan pemimpin yang berkarisma, memiliki motivasi yang tinggi, serta memiliki kemampuan kerja yang baik dan mampu menjadi teladan bagi orang yang dipimpinnya.

Sayangnya hal ini tidak peneliti dapat dilapangan, dan kenyataannya adalah kinerja pegawai UPTD DIKPORA Larat belum maksimal, produktivitas pegawai di Kantor UPTD DIKPORA Larat mulai dari pemimpin hingga bawahan menurun akibatnya pelayanan terhadap masyarakat masih sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti kurang memahami tugas dan fungsinya, masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik, pada jam kerja tidak ada di kantor dengan alasan yang tidak jelas, selain itu fasilitas pendukung seperti transportasi darat maupun laut tidak memadai, tenaga ahli SDM yang ada pada Kantor UPTD DIKPORA kota Larat masih sangat kurang, penempatan jabatan tidak sesuai dengan kualifikasi, tidak adanya proses training bagi pegawai maupun bagi pemimpin yang diangkat, pemimpin diangkat tanpa melewati proses rekrutmen yang jelas, wilayah kerja berbentuk kepulauan (daerah laut) dan sering menghambat kinerja pegawai, sarana dan prasarana belum memadai, tidak ada hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai sasaran tersebut perlu mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah dan minat bekerja yang lebih baik agar dapat memberikan kontribusi yang baik pula. (Handoko,1993:45)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian perlakuan atau perubahan yang terjadi pada gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, dan kemampuan kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat. Kab. Maluku Tenggara Barat. Prop. Maluku..
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat. Kab. Maluku Tenggara Barat. Prop. Maluku.
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat. Kab. Maluku Tenggara Barat. Prop. Maluku.

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec. Tanimbar Utara Kota Larat. Kab. Maluku Tenggara Barat. Prop. Maluku.

1.3 Batasan Penelitian

Agar pembahasan dapat terfokus dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, dan kemampuan kerja, terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku.

- Gaya kepemimpinan karismatik adalah: suatu interaksi antar anggota suatu kelompok, dimana pemimpin merupakan agen perubahan dan merupakan orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada orang lain mempengaruhi mereka.
- Motivasi adalah: Suatu dorongan semangat yang kuat yang timbul dari dalam diri maupun dari luar untuk melakukan suatu pekerjaan atau dengan kata lain pendorong semangat kerja
- Kemampuan kerja adalah: kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.

- Kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja PNS pada kantor UPTD DIKPORA Studi di Kec Tanimbar Utara Kota Larat. Kab Maluku Tenggara Barat. Prop Maluku.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Merupakan sarana kegiatan dalam mengakumulasikan dan mengintegrasikan pengalaman belajar yang didapat di bangku kuliah. Selain itu juga sebagai tempat berlatih mengkaji masalah secara sistematis yang mendalam.

b. Bagi Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Diharapkan dapat menambah koleksi bacaan perpustakaan Universitas Atma Jaya Yogyakarta, juga sebagai acuan dalam pengembangan penelitian terhadap masalah yang sama dengan topik yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi UPTD Dikpora Kecamatan Tanimbar Utara kota Larat, agar nantinya dapat dipergunakan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan tugas kepemimpinan maupun kinerja PNS pada kantor UPTD Dikpora Kecamatan Tanimbar Utara Kota Larat, sesuai bidang masing-masing.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab satu ini membahas mengenai latarbelakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab dua ini membahas mengenai uraian teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Dalam bab ini akan diuraikan tentang, gaya kepemimpinan karismatik, motivasi, kemampuan kerja, kinerja pns, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab tiga ini membahas mengenai objek penelitian, metode penelitian, operasional variabel, teknik penarikan sampel, teknik pengumpulan data.

Bab IV Analisis Data

Bab empat ini membahas mengenai analisis data yang diperoleh dari pengujian, instrumen, uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, atau pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

Bab V Penutup

Bab lima ini menguraikan tentang kesimpulan, implikasi manajerial dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.