

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam dunia kerja saat ini dituntut untuk menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan usahannya. Intansi pemerintah juga harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja pegawainnya. Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja pegawai merupakan sarana untuk mengukur kontribusi individu terhadap suatu organisasi dan untuk mengembangkan individu itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kinerja pegawai dalam produktivitas dapat dijadikan alat yang mampu mendorong individu kearah perubahan yang lebih baik, bukan sekedar menghasilkan laporan saja. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari keseluruhan tingkat mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan dapat menggunakan sumber daya lain dari organisasi. Setiap instansi pemerintah berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan dapat tercapainya tujuan yang diinginkan. Selain itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, budaya

kerja, jabatan, dan masih banyak lainnya. Penelitian mengkaji tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Untuk organisasi atau instansi yang melayani masyarakat, tentu kinerja pegawai tercermin dari bagaimana pegawai memberikan pelayanan yang baik, seperti pada Kantor Kecamatan Klojen kota Malang. pegawai adalah salah satu aset internal yang berharga.

Instansi Pemerintah memiliki tujuan untuk melayani Masyarakat, namun untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pemimpin yang baik dan benar. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen yang membantu memaksimalkan efisiensi agar mencapai tujuan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di sebuah kantor adalah kunci terpenting untuk lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai apa yang dilakukan pemimpin berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja pengurus, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh instansi tersebut dapat tercapai. Kepemimpinan dalam dunia kerja diharapkan mempunyai kualitas memimpin yang baik, sehingga tujuan organisasi atau instansi di Lembaga pemasyarakatan dapat tercipta. Yang dimaksud dengan kemampuan seorang pemimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, mengendalikan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Pemimpin juga harus perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi, serta mampu beradaptasi dengan bawahan dan lingkungan kerjanya. Faktor kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi memegang peranan penting karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasinya untuk mencapai

tujuannya dan mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh instansi tersebut. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai.

Dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi, masih ada faktor lain tidak hanya kepemimpinan yang menjadi faktor terpenting, melainkan ada faktor lain dari pribadi sumber daya manusia itu sendiri yaitu motivasi. Wibowo (2013:111) menjelaskan bahwa Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan daya dorong yang memastikan bahwa pegawai siap dan mau mengerahkan kemampuan berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi. Untuk mendorong seseorang melakukan aktivitas atau mengambil tindakan, motivasi memberikan nilai-nilai positif dan mengarah pada nilai yang dirasakan, motivasi dapat meningkatkan taraf hidup seseorang menjadi lebih baik.

Salah satu faktor yang menjadi perhatian organisasi agar kinerja sumber daya manusia baik yaitu dari segi pelatihan. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan penguasaan skill, teknik, dan pengetahuan pegawai. Pelatihan juga faktor penting untuk menghadapi perubahan, misalnya adanya perubahan teknologi yang efisien dan penambahan pegawai baru. Organisasi atau instansi yang ingin mencapai

target yang telah ditentukan dengan menjalankan sesuai visi dan misi mereka, akan mendorong pegawai memiliki keahlian dan kompetensi yang tinggi. Pelatihan di kantor merupakan kegiatan penuluran ilmu atau pengetahuan serta peningkatan keterampilan teknis secara terus menerus dan kesinambungan oleh pegawaikantor dengan tujuan agar dapat meningkatkan pengetahuan, pemahan kesadaran dan keterampilan pegawaidalam suatu instansi atau organisasi. Pelatihan sangat diperlukan untuk memberikan bekal yang memadai kepada pegawai, agar pegawai dapat berperan secara aktif dan dinamis. Kegiatan pelatihan yang dilakukan memungkinkan pegawai untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawabnya dan bekerja dengan semangat kerja yang lebih tinggi. Kesadaran pimpinan tentang pentingnya pelatihan bagi para pegawai agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan teknologi yang digunakan dalam kegiatan instansi tersebut, peran pelatihan semakin penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset penting yang harus diperhatikan pengelolanya oleh instansi karena harapan instansi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut seiring dengan perkembangan organisasi atau instansi pasti akan menghadapi beberapa masalah yang berkaitan dengan SDM. Beberapa diantaranya menurunnya kualitas kerja, perubahan kebijakan, dan lain sebagainya, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi SDM. Peningkatan keterampilan SDM dapat dicapai melalui pelatihan.

Kinerja pegawai menurut Kaswan (2012:187) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Peningkatan kerja pegawai akan membawa kemajuan instansi, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kantor kecamatan klojen merupakan instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan umum, dimana dalam pelaksanaan aktivitasnya instansi ini selalu berusaha memberikan dukungan atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kantor kecamatan klojen memiliki masalah yang perlu ditangani, berdasarkan observasi awal masalah yang dihadapi kantor kecamatan klojen dalam meningkatkan kinerja pegawainya saat ini adalah kreatifitas beberapa pegawai yang masih rendah dan di kantor kecamatan klojen juga ada beberapa program kerja yang belum maksimal. Seperti yang diketahui bahwa kantor dinas masih kekurangan tenaga profesional dan untuk mencapai kinerja yang maksimal pemerintah masih memerlukan pegawai yang mempunyai kemampuan yang baik, dengan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan kemudian menunjukkan kinerja pegawai yang tinggi dalam mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan pekerjaan sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki rasa

tanggung jawab yang tinggi dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka diadakan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KLOJEN KOTA MALANG**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang?
2. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang?
3. Manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antar variabel

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang
3. Untuk mengetahui variabel mana yang dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Klojen Kota Malang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam melakukan penelitian terhadap suatu masalah

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang bermanfaat bagi instansi serta masukan agar lebih mudah untuk menentukan kebijakan apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi

3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian diharap dapat menjadi landasan atau sumber referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada pokok bahasan yang sama.