

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan,

menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayanti (2013:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja ASN adalah upaya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada ASN untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja ASN. Motivasi kerja adalah kekuatan yang timbul dari sebuah keinginan atau adanya dorongan untuk mencapai sebuah keinginan yang membuat diri seseorang melakukan rencana, membuat konsep, menyusun strategi, dan mengimplementasikannya melalui tindakan dengan penuh semangat yang tinggi dalam rangka mencapai keinginannya tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai ASN sesuai dengan tujuan organisasi.

Beberapa permasalahan yang saat ini terjadi pada ASN Kabupaten Jepara menurut survey yang dilakukan peneliti adalah lingkungan kerja yang perlu

ditingkatkan adalah masih kurangnya diskusi pekerjaan dengan sesama anggota tim, serta diharapkan setiap kekurangan anggota tim mampu menutupi kekurangan pada anggota tim lainnya. Kurangnya motivasi diindikasikan dari adanya kurangnya optimalnya pada jam pulang awal dan keterlambatan.

Fenomena riset lapangan mengenai gaya kepemimpinan yang berjalan ASN Kabupaten Jepara dimana komunikasi antara atasan dengan bawahan kurang optimal yang disebabkan kurangnya informasi yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan tersebut sehingga berdampak pada ketidak efektifan pekerjaan dan hal ini menunjukkan bahwa perhatian secara individual antara pemimpin dengan ASN kurang. Untuk mengatur dan mengarahkan ASN yang mempunyai karakteristik, kebutuhan maupun tujuan yang berbeda bukanlah hal yang mudah, dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi ASNnya. Berdasarkan pengamatan awal penelitian dpada ASN di Kabupaten Jepara, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kepemimpinan kepemimpinan. Hal ini bisa dilihat dari hasil rata-rata dari Catatan Penilaian Perilaku gaya kepemimpinan terjadi penurunan angka namun masih dalam kategori baik pada ASN di Kabupaten Jepara.

Tabel 1.1

Catatan Penilaian Perilaku ASN di Kabupaten Jepara

Unsur Penilaian	2017	Ket	2018	Ket	2019	Ket
	Angka		Angka		Angka	
Gaya Kepemimpinan	82,00	Baik	80,00	Baik	79,00	Baik

Sumber : ASN Kabupaten Jepara , 2020.

Fenomena lapangan menunjukkan penurunan kinerja ASN Kabupaten Jepara adalah menurunnya pencapaian target yang ditetapkan dengan realisasi pada instansi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai data yang mengindikasikan menurunnya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil Capaian Target dan Realisasi Kabupaten Jepara

Tahun	Target	Realisasi
2016	100	100
2017	100	95
2018	100	97
2019	100	94

Sumber : ASN Kabupaten Jepara, 2020.

Data lain kurang optimalnya motivasi kerja dapat terlihat pada fenomena ASN negeri yang absen, terlambat, dan pulang lebih awal. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Keterlambatan, Keluar dan Pulang Lebih Awal Kabupaten Jepara

Bulan	Keterlambatan		Keluar		Pulang Lebih Awal	
	F	%	F	%	F	%
Juni	3	1,68	1	0,56	2	1,12
Juli	2	1,11	3	1,68	3	1,68
Agustus	4	2,23	2	1,12	4	2,23
September	3	1,68	2	1,12	4	2,23
Rata-Rata	3	1,68	2	1,12	3	1,82

Sumber : ASN Kabupaten Jepara, 2020.

Beberapa *research gap* penelitian adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Imeldi Maria Taroreh (Taroreh) (2018) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN.

H. M Syarfi (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan Ipan Hilmawan (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi.

Ernawati, Ambarini (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian Nina Andriyani (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Ryani Dhyani (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Anak Agung dkk (2017) menyebutkan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Falen, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nyoman dkk (2015) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Oktriana Vertasari, Zunaidah (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Perumusan Masalah

Beberapa hal yang dijadikan sebagai idntifikasi masalah adalah :

- a. Lingkungan kerja pada non fisik kurang pada keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya masih terdapat perbedaan pendapat.
- b. Penilaian gaya kepemimpinan berada dalam kategori baik, namun dilihat dari angka penilaian menunjukkan penilaian yang menurun dari 82.00 menjadi angka 79.00.
- c. Indikasi turunnya motivasi antara lain masih ditemukannya tingkat keterlambatan, keluar pada jam kerja, serta pulang lebih awal
- d. Terjadinya penurunan capaian target dan realisasi kinerja ASN Kabupaten Kerja hanya mampu 94.00% capaian kinerja di tahun 2019.

Berdasarkan beberapa indikasi permasalahan di atas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ASN Kabupaten Jepara?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja ASN Kabupaten Jepara?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara?

5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Kabupaten Jepara
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Kabupaten Jepara
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Kabupaten Jepara

4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sumbangan pemikiran terhadap perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan

menjadi masukan bagi instansi, sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja ASN khususnya dalam masalah lingkungan kerja.

- b. Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan yang berguna yaitu berupa pengalaman dan membandingkan antara ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.

