

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri merupakan unsur aparatur negara yang mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam melaksanakan tugas – tugas umum pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Artinya, keberhasilan di dalam penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kemampuan, kesungguhan dan kinerja dari pegawai negeri sebagai tanggung jawabnya.

Katz dalam Taliziduhu Ndraha (1987 : 11), mengatakan bahwa :

“Kendatipun ada beberapa faktor, namun di negara – negara yang sedang berkembang faktor pemerintahlah yang terpenting karena Pemerintah yang berperan menggali, menggerakkan dan mengkombinasikan faktor – faktor tersebut”.

Dengan demikian jelaslah bahwa pemerintah mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting di dalam mencapai tujuan nasional, yaitu dengan menggali dan memberdayakan sumber–sumber yang dimiliki serta kemudian memanfaatkannya untuk kepentingan seluruh masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemerintah merupakan tulang punggung bangsa dan negara di dalam mencapai tujuan nasional.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor:M.06-PR.07.03 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Akademi Ilmu Pemasarakatan, Akademi Ilmu Pemasarakatan mempunyai tugas pokok adalah melaksanakan pendidikan pada jalur pendidikan professional Program Diploma III yang ditujukan pada keahlian khusus dibidang pemasarakatan, maka Akademi Ilmu Pemasarakatan sangat membutuhkan aparatur pemerintah yang mempunyai kinerja tinggi di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut secara efektif dan efisien.

Keadaan jumlah pegawai di Akademi Ilmu Pemasarakatan berdasarkan tingkat golongan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel I.1
Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan
Tahun 2008

NO.	GOLONGAN	A	B	C	D	JUMLAH
1.	I	-	-	-	-	-
2.	II	1	2	10	-	13
3.	III	13	8	5	-	26
4.	IV	-	1	-	-	1
Jumlah						40

Sumber:Urusan Kepegawaian

Sedangkan keadaan jumlah pegawai Akademi Ilmu Pemasarakatan berdasarkan pendidikan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel I.2
Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan
Tahun 2008

NO.	PENDIDIKAN	JUMLAH
1.	SD	-
2.	SMP	-
3.	SMA	5
4.	DIII	13
5.	S1	19
6.	S2	3
Jumlah		40

Sumber:Urusan Kepegawaian

Selanjutnya berdasarkan hasil pengamatan peneliti tentang permasalahan kepegawaian di lingkungan Akademi Ilmu Pemasarakatan ditemukan hal – hal sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap ketentuan jam kerja.

Tabel 1.3
Keadaan Pegawai yang Terlambat dan Pulang Lebih Awal
Di Akademi Ilmu Pemasarakatan

NO.	BULAN	DATANG TERLAMBAT				PULANG LEBIH AWAL			
		2006	%	2007	%	2006	%	2007	%
1.	JANUARI	15	38	20	50	5	13	3	8
2.	FEBRUARI	8	21	23	59	10	28	6	15
3.	MARET	10	26	24	60	6	15	4	10
4.	APRIL	18	47	15	38	4	10	3	8
5.	MEI	22	55	18	47	9	23	8	21
6.	JUNI	24	60	26	66	8	21	5	13
7.	JULI	10	26	27	69	5	13	4	10
8.	AGUSTUS	26	66	24	60	3	8	3	8
9.	SEPTEMBER	10	28	29	74	15	38	10	26
10.	OKTOBER	25	64	12	30	10	26	6	15
11.	NOPEMBER	27	69	23	59	6	15	3	8
12.	DESEMBER	24	60	22	55	4	10	8	21

Sumber : Kepegawaian AKIP

2. Keadaan pegawai yang mendapat teguran lisan karena indisipliner.

Keadaan indisipliner pegawai terjadi akibat kurang adanya rasa kesadaran dan rasa tanggung jawab dari dalam diri pegawai sendiri untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pegawai yang harus mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Secara kuatitatif untuk teguran lisan atau teguran langsung yang diberikan kepada pegawai tidak dapat di sajikan, karena setiap pimpinan tidak mencatat secara rinci jumlah teguran lisan yang diberikan kepada pegawainya. Namun menurut pernyataan dari setiap pimpinan yang diwawancarai, mengatakan bahwa pegawai selalu diberikan teguran lisan apabila terdapat pelanggaran indisipliner.

3. Pada waktu jam kerja masih ditemui sejumlah pegawai yang meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari pimpinannya.

Kenyataan ini ditemui setelah melihat kenyataan di lapangan dan mengadakan wawancara dengan beberapa pimpinan serta pegawai yang meninggalkan ruangan kerja pada waktu jam kerja. Di mana keadaan ini terjadi sehubungan dengan adanya sikap dari para pegawai yang tidak merasa penting dan perlu untuk meminta izin kepada pemimpinnya kalau meninggalkan tempat atau ruangan kerja. Pimpinan tidak terlalu memperhatikan pegawai yang meninggalkan tempat atau ruangan kerja pada jam kerja. Dengan demikian, situasi dan kondisi tersebut memungkinkan para pegawai cenderung bersikap dan berperilaku tidak peduli terhadap pekerjaan yang sudah tentu kinerjanya juga rendah.

4. Pembagian tugas yang tidak merata dan tidak jelas kepada para pegawai.

Pembagian tugas yang tidak merata dan tidak jelas dapat dilihat dari beban kerja yang tidak sama atau tidak merata kepada para pegawai. Sebagai contoh; terdapat pegawai yang beban kerjanya banyak, hal tersebut dapat dilihat dari kesibukan sepanjang jam kerja pegawai, dan ada pegawai yang beban kerjanya sedikit, hal ini dapat dilihat di mana pegawai hanya bekerja pada jam-jam tertentu, serta dijumpai ada pegawai yang santai berbicara dengan teman kerja di ruangan kerja dan membaca koran di ruangan kerja. Ini semua tidak disadari oleh pemimpinnya. Kepemimpinan mempunyai sifat universal dan merupakan gejala sosial karena dapat ditemukan di mana saja dan dibutuhkan pada setiap kegiatan bersama. Fenomena atau gejala tersebut dapat dijumpai di mana saja asalkan adanya orang yang dipengaruhi dapat mengarah pada tujuan yang akan dicapai.

5. Pemimpin yang ada dalam menentukan pegawai yang menduduki jabatan struktural bersifat subyektif.

Hal ini sangat jelas terlihat dari usulan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk menduduki jabatan struktural karena pegawai yang diusulkan adalah pegawai yang hanya memiliki kedekatan secara personal terhadap pimpinan padahal pegawai yang lebih tinggi dari sisi kepangkatan dan pendidikan ada namun tidak diusulkan oleh pimpinan.

6. Adanya perbedaan dalam pemberian insentif kepada para pegawainya.
Hal ini bisa dilihat pada saat ada pembagian tunjangan hari raya di mana pemimpin membedakan besarnya antar sesama pegawai dan ini tidak ada dasar perbedaannya sehingga menimbulkan kecemburuan diantara sesama pegawai
7. Komputer yang digunakan untuk bekerja sangat terbatas.
Pemimpin kurang memperhatikan atas fasilitas yang harus digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan ini dapat dilihat pada saat komputer mengalami kerusakan sedangkan rutinitas pekerjaan harus tetap berjalan sebagaimana mestinya, namun pemimpin kurang memperhatikannya sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah selesai sesuai target tidak tercapai dan mengalami kemunduran. Seperti laporan semester barang milik negara yang seharusnya bisa selesai pada waktu yang telah ditetapkan menjadi mundur dan setelah ada teguran dari kepala biro perlengkapan baru dicarikan solusi untuk mengatasinya.

Melihat gejala tersebut di atas setiap organisasi merupakan suatu wadah di mana wadah tersebut terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama dari sekumpulan atau sekelompok orang tersebut, maka sangat diperlukan pemimpin yang dapat menggerakkan dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah direncanakan terlebih dahulu, sehingga pemimpin disini merupakan faktor yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi didalam mencapai tujuannya. Seperti dikemukakan oleh Nash dalam S. Pamudji menyebutkan bahwa : “Kepemimpinan mencakup kegiatan mempengaruhi perubahan dalam perbuatan orang-orang” (1993 : 13). Dan Ordway Tead dalam Dann N. Sugandha mendefinisikan kepemimpinan adalah : “Kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan yang diinginkan” (1995 : 133). Fenomena kepemimpinan ini dapat dilihat pada hampir setiap pegawai yang sering menunggu petunjuk atau perintah dari pimpinan sebelum mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga apabila pimpinan tidak memberikan tugas, maka pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan yang diinginkannya.

Kepemimpinan merupakan fenomena kelompok yang sangat vital bagi setiap organisasi. Kepemimpinan yang baik akan dapat menciptakan kesesuaian dan kesepakatan dalam organisasi, memberi motivasi dan dorongan bagi anggota organisasi, atau dengan kata lain memberi dorongan positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya kepemimpinan yang buruk, akan menimbulkan pertentangan di antara anggota organisasi, menimbulkan konflik, perasaan tidak tenteram atau terancam, sehingga merusak kinerja pegawai.

Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi Pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari tiap pimpinan. Seperti yang diungkapkan oleh Nawawi (2003:115) bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Ia mengambil manfaat dari gaya tersebut dan dipergunakannya dalam memimpin bawahannya.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat pegawai merasa senang dan betah berada di ruangan kerja mau melaksanakan tugas-tugas di ruangan kerjanya sehingga pegawai dapat menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih baik, lebih banyak dan lebih cepat di dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan kerjanya jelek, maka pegawai akan tidak betah berada di ruangan kerjanya dan akan menimbulkan perasaan malas kepada pegawai untuk datang kerja, pegawai merasa tertekan dan tidak betah sehingga prestasi kerja dan produktifitas kerja akan menjadi rendah. Seperti yang dikemukakan oleh kerja Alex S. Nitisemito (1989: 183) bahwa pengertian lingkungan kerja adalah: “Segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Pada setiap organisasi diharapkan dapat menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan kondusif supaya pegawai bersemangat melakukan tugas-tugasnya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja dan produktifitas kerja yang lebih banyak, lebih baik, dan lebih cepat di dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fenomena lingkungan kerja yang baik dan kondusif, dapat dilihat dari perilaku pegawai yang betah berada di tempat kerjanya. Apabila pegawai merasa senang dan betah berada di ruangan kerjanya serta mau melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka lingkungan kerja tersebut baik dan kondusif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja jelek, maka pegawai tidak akan betah berada di ruangan kerja dan sering tidak hadir serta malas-malasan atau tidak bersemangat di dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang akibatnya prestasi kerja dan produktifitas kerja akan rendah dan tujuan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Dengan kepemimpinan yang baik maka akan dapat memberikan motivasi bagi para pegawai dalam suatu lingkungan kerja. Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan. Motivasi adalah rangsangan dan dorongan untuk melakukan sesuatu, apabila seseorang termotivasi maka mereka akan mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena mereka mengerti tindakan ini mempunyai arti bagi mereka. Motivasi menurut Harold Koonzt Cryl O'Donnell, Heinz Wehrich (1986: 115) adalah "suatu keadaan dimana dalam diri seseorang (inner state) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah tujuan.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990 : 197) pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain.

Motivasi dapat berbentuk promosi/kenaikan pangkat, dan penghargaan terhadap pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab. Mengenai kinerja pegawai ada banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin, dan lain sebagainya, namun dalam penelitian yang akan

dilakukan di Akademi Ilmu Pemasaryakatan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi yang diduga banyak memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu peranan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dari uraian masalah-masalah itu diturunkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. Untuk mengestimasi pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan diatas, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan masukan dan sekaligus memberikan rekomendasi bagi Akademi Ilmu Pemasaryakatan,

terutama dalam penyusunan strategi peningkatan Kinerja pegawai di lingkungan Akademi Ilmu Pemasaryakatan.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini akan dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Akademi Ilmu Pemasaryakatan. Maksud peneliti membatasi penelitian ini karena berbagai macam keterbatasan dan kendala, seperti keterbatasan waktu dan tenaga. Penelitian ini tidak mengukur kinerja tetapi mengukur mengukur apa yang mempengaruhi kinerja yaitu melalui persepsi responden.



Untuk menentukan pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y digunakan analisis regresi, regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃), terhadap Kinerja pegawai (Y) AKIP.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y : Kinerja pegawai
X₁ : Kepemimpinan
X₂ : Lingkungan Kerja
X₃ : Motivasi Kerja
a : Konstanta
b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi

Data yang digunakan ialah persepsi responden dengan skala likert rentang 1-4.

G. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keterbatasan penelitian, model operasional penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum lokasi penelitian yaitu Akademi Ilmu Pemasarakatan yang meliputi sejarah Akademi Ilmu Pemasarakatan, visi dan misi Akademi Ilmu Pemasarakatan, falsafah dan azas pendidikan Akademi Ilmu Pemasarakatan, rekruiement dan seleksi, tujuan Akademi Ilmu Pemasarakatan dan struktur organisasi Akademi Ilmu Pemasarakatan.

BAB III KERANGKA TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian yaitu teori kinerja, teori kepemimpinan, teori lingkungan kerja dan teori motivasi kerja serta teori mengenai pengaruh antar variabel dan hipotesis awal penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti dalam pembuatan tesis ini, adapun sistematikanya terdiri dari sumber data, jenis data, instrumen penelitian, populasi dan teknik pengambilan sample, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan di lokasi penelitian dan pembahasan mengenai permasalahan yang diteliti di Akademi Ilmu Pemasaryakatan.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan pembahasan penelitian dan saran yang peneliti ajukan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

