

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 33 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah membawa peluang kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan dengan perubahan-perubahan yang mendasar. Dalam era otonomi daerah, pemerintah memberikan kesempatan bagi peningkatan demokrasi, partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerahnya, dan kinerja daerah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pemberlakuan otonomi daerah sudah barang tentu akan sangat mempengaruhi struktur organisasi, bahkan pembiayaan sebuah departemen akan mengalami perubahan. Oleh karena itu pemerintah daerah bukan hanya menyiapkan perangkat keras (*hardware*) seperti sarana kantor dan sarana fisik yang lain tapi juga harus menyiapkan aparatur pemerintah yang berkualitas dan profesional demi tercapainya *good governance*.

Terselenggaranya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintah daerah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa dan negara. Berkaitan dengan hal tersebut maka kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan, karena pegawai

pembangunan yang harus dapat mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, serta bertanggung jawab. Pegawai negeri sebagai warga negara, unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat di era otonomi daerah, dituntut selalu meningkatkan profesionalismenya. Sesuai dengan UU No. 32 tahun 2004 dituntut untuk dapat bekerja dengan berlandaskan pada moral yang baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, mengutamakan kepentingan masyarakat daripada kepentingan pribadi dan sadar akan tanggung-jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan termasuk didalamnya melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Namun demikian kita harus melihat bahwa kecenderungan pegawai negeri yang berbuat tidak sesuai dengan nafas otonomi daerah bukan semata-mata kesalahan pegawai saja, namun banyak kemungkinan yang mempengaruhi nilai-nilai kerja pada diri pegawai.

Berpijak dari kenyataan tersebut, timbul suatu pertanyaan, apakah masih ada alternatif lain yang mampu membuka jalan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi pemerintah?. Dari berbagai alternatif jawaban diantaranya adalah melalui pintu perubahan perilaku dari aparatur pemerintah sebagai elemen terpenting organisasi dalam melaksanakan tugas pekejaannya. Pembangunan dibidang sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia saja, namun akan berimbas pada peningkatan perfoma organisasi pemerintah. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara sebagai administrator

... yang memiliki sifat dan perilaku yang berintikan peneabdian

kejujuran, tanggung jawab, berdisiplin dan memiliki motivasi tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak dapat lepas dari peran yang dimainkan oleh aparatur pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Peran tersebut diwujudkan dalam bentuk kepemimpinan dalam organisasi yang menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesatuan dalam pola manajemen pemerintahan dan manajemen pembangunan di daerah seperti halnya di Kabupaten Bantul.

Dinamika organisasi dalam pemerintahan maupun sektor jasa lainnya ditentukan dalam organisasi, diciptakan oleh tata hubungan pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku dilingkungan organisasi tersebut. Tata hubungan antar pribadi dapat bersumber dari kepemimpinan (*leadership*) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya. Kepemimpinan yang mempengaruhi tata hubungan dalam organisasi tersebut ada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja (*performance*). Dengan demikian kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Selain adanya kepemimpinan dan tata hubungan yang baik dalam organisasi, faktor penting lainnya adalah adanya motivasi dari para pegawai itu sendiri. Dengan adanya motivasi seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah maka pembentukan dinas-dinas di daerah disesuaikan dengan kebutuhan daerah masing-masing dengan dasar Peraturan Daerah. Pembentukan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul berdasarkan Peraturan Daerah No. 42 Tahun 2000 tentang

Pembentukan Dinas Dan Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul. Tugas pokok Dinas Pariwisata adalah melaksanakan kewenangan Kabupaten dibidang kepariwisataan. Fungsi yang diemban sesuai Peraturan Daerah tersebut, pelaksanaan penyusunan rencana dan program kebijaksanaan teknis dibidang kepariwisataan, pembinaan umum dibidang kepariwisataan berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan Bupati berdasarkan Peraturan Perundangan yang berlaku. Selain itu memberikan bimbingan teknis dibidang kepariwisataan, pelaksanaan pembinaan operasional bidang pariwisata, pemberian perijinan dibidang kepariwisataan, pengawasan dan pengendalian dibidang kepariwisataan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Bupati. Peraturan Daerah No. 20 Tahun 2000 selanjutnya diatur dengan keluarnya Keputusan Bupati Bantul No. 149 tahun 2001 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul.

Dalam perkembangannya sesuai dengan tuntutan perkembangan pemerintahan daerah maka Dinas Pariwisata mengalami perubahan dengan keluarnya Peraturan Daerah No. 16 tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul. Bagian kedelapan Peraturan Daerah tersebut merupakan dasar berdirinya Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata. Sub Dinas Kebudayaan yang sebelumnya berada dibawah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan digabungkan kedalam struktur organisasi Dinas Pariwisata. Secara kelembagaan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai fungsi yang lebih yakni sebagai lembaga yang merumuskan kebijakan teknis

pelayanan umum bidang Kebudayaan dan Pariwisata, serta pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia dengan kepemimpinan yang handal dan motivasi positif yang menumbuhkan keharmonisan hubungan diantara mereka dalam menciptakan kerukunan, produktifitas dan kepuasan kerja sehingga akan dapat mempercepat tujuan organisasi.

Sumber daya manusia bagi suatu organisasi sangat penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Karyawan tidak hanya dianggap sebagai modal atau biaya, tetapi karyawan dianggap sebagai salah satu bentuk *organizational resource*. Oleh Karena itu karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul dapat menjadi sumber daya utama dan menentukan dalam melaksanakan pelayanan pada masyarakat, sehingga karyawan harus mengembangkan kemampuannya dan meningkatkan kinerjanya.

Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja diperlukan motivasi dan kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul sudah berjalan sesuai dengan harapan organisasi, hal ini tercermin dengan tercapainya target pendapatan dinas tersebut disetiap

Menurut Moh. As'ad (1998) bahwa *job performance* adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya. Dari definisi tersebut jelas bahwa yang dimaksud *job performance* adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sehingga hasil akhir suatu pekerjaan akan baik bila sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan.

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama yang terpadu sehingga berhasil mencapai tujuan organisasi secara efektif. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya (Gary Dessler: 1997). Pawar dan Eastman (1997) mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional misalnya memberi perhatian secara personal terhadap bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk menuangkan ide-idenya demi kemajuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan transaksional dapat dilakukan dengan memberikan kenaikan gaji, uang lembur dan promosi bagi karyawan yang berprestasi.

Setiap karyawan mempunyai motivasi dari dalam dirinya. Motivasi tersebut timbul karena adanya rangsangan yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi itu juga dapat timbul karena adanya dorongan dari luar yaitu dari pemimpin. Jika seorang pemimpin memberikan motivasi yang tepat maka karyawan meyakini dengan menunjukkan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka organisasi akan mudah mencapai tujuan dan

sasarannya, sehingga kepentingan-kepeutingan pribadi karyawanpun secara otomatis akan tercukupi pula. Selain itu motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktifitas, dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang motivasinya lemah (Handari Nawawi: 2003).

Dalam era kompetisi global sekarang ini keberadaan sebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh perubahan lingkungan internal maupun eksternal, perubahan di lingkungan eksternal yang berdampak pada perubahan kompetensi akan mempengaruhi berbagai kebijakan dalam kaitannya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, keadaan tersebut juga berlaku dilingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul.

Dinamika organisasi dalam pemerintahan maupun sektor jasa lainnya ditentukan berdasar suasana dalam organisasi yang diciptakan oleh hubungan pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku di lingkungan organisasi tersebut. Tata hubungan antar pribadi dapat bersumber dari kepemimpinan (*leadership*) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya. Kepemimpinan mempengaruhi tata hubungan dalam organisasi tersebut akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja (*performance*). Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mewujudkan keberhasilan organisasi. Selain kepemimpinan dan tata hubungan yang baik dalam organisasi, faktor penting lainnya adalah adanya motivasi dari para pegawai itu sendiri. Dengan adanya motivasi seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia dengan

kepemimpinan yang handal, dan motivasi yang menumbuhkan keharmonisan hubungan diantara mereka dalam menciptakan kerukunan, produktifitas dan kepuasan kerja sehingga akan dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi ketentuan dan standar kerja.

Memasuki era milenium kompetisi semakin berat dan ketat bagi setiap organisasi dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan eksistensinya. Organisasi yang kompetitif sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam menjalankan visi, misi organisasi, SDM merupakan aset yang sangat penting untuk meraih tujuan organisasi, penerapan perspektif investasi pada SDM sebagai aset adalah penting karena bahwa aset phisik seperti misalnya fasilitas, dan teknologi gampang ditiru oleh para pesaing (Porter 1985).

Dalam rangka pencapaian kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas kerja bagi karyawan, antara lain dipengaruhi oleh adanya pemenuhan tingkat kebutuhan yang bermacam dan berbeda dari setiap individu merupakan faktor penting sebagai pendorong kerja. Dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan seperti kebutuhan material dan non material baik psikologis maupun sosiologis merupakan pemuasan karyawan didalam menjalankan tugas dan pekerjaanya.

Manajemen di dalam suatu organisasi, akan menghadapi tuntutan dan tantangan yang sama, tantangan yang utama adalah di tuntutnya kinerja karyawan yang profesional sesuai dengan bidang tugas dan kerjanya serta penempatan pegawai atau karyawan yang sesuai atau tepat *the right man on the right place*, juga tertatanya sistem dan perencanaan. Untuk meminimalkan hambatan yang ada dalam setiap pelaksanaan tugas kerja maka para pemimpin kebijakan dan



keputusan harus mampu dan selalu meningkatkan kemampuan serta wawasan dibidang kebudayaan dan pariwisata sehingga tercapainya tujuan organisasi. Selain dari pada itu pemimpin dituntut untuk mampu memberikan arah dan motivasi serta menciptakan peluang inovasi bagi setiap karyawan di lingkungannya agar dalam setiap pelaksanaan tugasnya para karyawan dapat membangun komunikasi dan meningkatkan inovasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dari uraian di atas nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang serius terhadap pegawai, agar dapat mewujudkan *good governance* dari aparat pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah perlu kiranya merumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan mengetahui faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul, para pimpinan dan pihak-pihak terkait akan mudah dalam melakukan langkah-langkah pembinaannya.

Berdasarkan beberapa substansi permasalahan yang penulis uraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bantul "**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian yang dapat dipakai sebagai dasar pengembangan

kinerja organisasi, sehubungan masih banyak dijumpai pegawai yang bekerja hanya sebuah formalitas sebagai pegawai negeri sipil, sehingga diperlukan solusi dan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai. Identifikasi peran faktor gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Bantul, penting untuk segera dilakukan agar secara cepat dan tepat dapat diketahui faktor-faktor yang secara signifikan maupun tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan beberapa pokok permasalahan yang berhasil diidentifikasi, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi secara individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis adanya pengaruh motivasi secara individu terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul?
2. Menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan secara individu terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten

3. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, maka pemilihan topik bahasan tentang faktor motivasi dan gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dan dapat dijadikan sumber pijakan dalam menentukan implikasi kebijakan.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, maka pemilihan topik bahasan tentang faktor motivasi dan gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kinerja pegawai, secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkrit dan dapat dijadikan sumber pijakan dalam menentukan implikasi kebijakan.
2. Bagi kepentingan kedinasan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan pola-pola gaya kepemimpinan dan memotivasi pegawai yang relatif tepat pada lembaga Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bantul dalam upaya meningkatkan kinerja