

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil dan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan kriteria tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Menurut Robbin dalam Pramudyo (2010:4) menyatakan bahwa kinerja adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan tolak ukur untuk menilai para pegawainya. Dimana kinerja bisa menjadi perhitungan untuk para pegawai mendapatkan promosi maupun keuntungan lainnya.

Selain kinerja dalam organisasi juga membutuhkan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang sama. Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan visi , misi dan tujuan dari organisasi. Kepemimpinan yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki etos kerja yang bagus, serta berhasil dalam kinerja di setiap pegawainya.

Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya suatu kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. K. Suhendra (2008:53). Motivasi diperlukan dalam hasil kinerja karyawan, dimana motivasi merupakan faktor pendorong untuk seseorang melakukan tindakan yang menghasilkan dan menguntungkan bagi dirinya dan organisasi.

Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan,2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang berlangsung secara terus menerus. Dimana lingkungan organisasi mempengaruhi kualitas hasil dari kinerja pegawai. Dalam iklim organisasi terdapat struktur, standar-standar, tanggungjawab, pengakuan, dan dukungan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Purwodadi”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?
2. Bagaimana hubungan motivasi kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?
3. Bagaimana hubungan iklim organisasi dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?
4. Bagaimana hubungan kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
2. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
3. Untuk menganalisis hubungan iklim organisasi secara parsial dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.
4. Untuk menganalisis hubungan kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat Daerah Kabupaten Grobogan.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam menelaah hasil penelitian, maka peneliti akan menyusun sistematika penyusunan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan : Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika dalam penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka : Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis.

BAB III Metode Penelitian : Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel data, jenis data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan : Dalam bab ini akan dibahas tentang deskripsi objek penelitian, hasil uji analisis data, dan pembahasan.

BAB V Penutup : Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari masalah yang sedang diteliti serta saran.