

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa hasil kerja yang bersifat kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja bentuk turunan dari performa seseorang yang menghasilkan suatu tujuan tertentu. Dengan demikian, organisasi atau dalam manajemen secara umum terdapat karyawan yang memiliki kuantitas dan kualitas kinerja. Namun secara konkrit kuantitas dan kualitas kerja tersebut dapat diukur dan dibuktikan melalui analisis perbandingan sesuai dengan standar yang sudah disepakati sebelumnya.

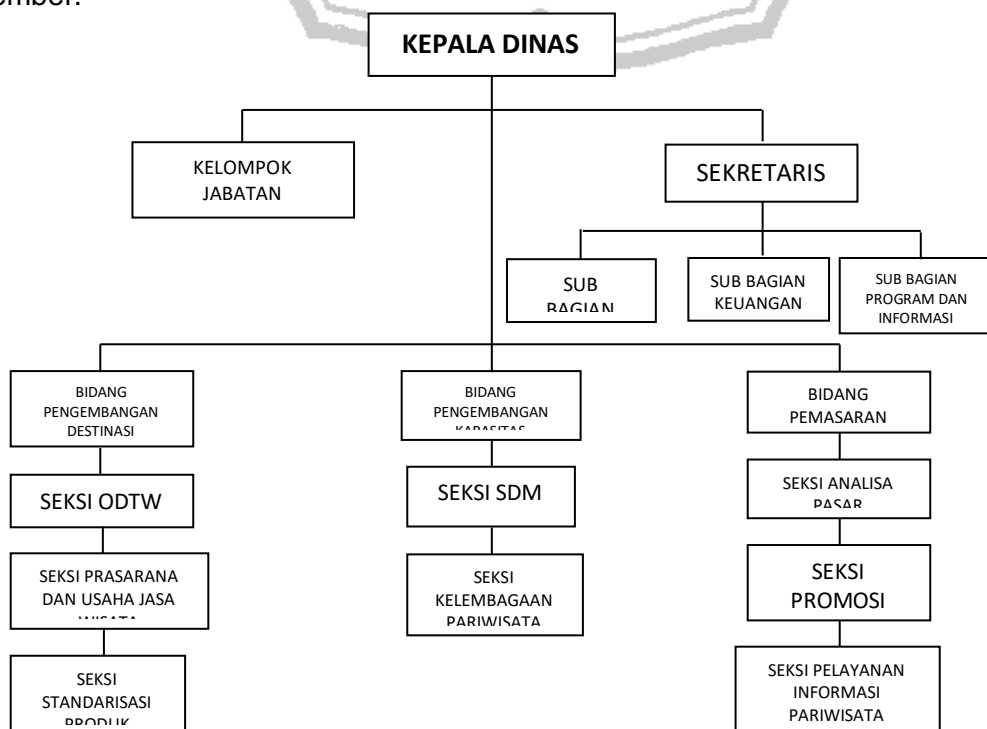
Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa *reward* apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standard, dan lain lain. peran motivasi juga penting dalam hal menstimulasi kinerja pegawai. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan Luthans (2006) bahwa motivasi adalah sebuah dorongan yang ditunjukkan pada tujuan tertentu.

Iklim Organisasi kerja yang menyenangkan, program rekreasi, tersedianya tempat ibadah, sistem komunikasi yang mendukung dan lain-lain, apabila dibandingkan keadaan yang iklim yang ada Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata Kabupaten Jember yang kurang adanya program rekreasi, kurang nyamannya dalam bekerja, perbedaan ini dipengaruhi oleh faktor biologis, faktor psikologis, dan faktor sosial.

Ketidaklancaran pegawai dalam bekerja, disebabkan karena adanya kurang perhatian pimpinan terhadap bawahan, kurang loyalnya pimpinan, kurang wibawanya pimpinan, disamping kurang adanya dukungan iklim organisasi kerja yang kurang mendukung seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, kebersamaan, tempat kerja, ruangan kerja. Dan pada bulan Januari 2019, terdapat pembaruan Peraturan Bupati, sehingga menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja dengan dipengaruhi oleh beberapa indikator yang ada di dalam Peraturan Bupati yang baru.

Sebagai instansi pelayanan sebenarnya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menuntaskan segala target yang ditentukan, pasti akan diukur dalam sebuah ketentuan dari pemerintah yaitu berupa indikator-indikator kerja utama yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember.



Hasil dari observasi di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Jember, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih ada indikator yang masih dalam kategori capaian yang kurang. Data indikator kinerja utama di Kabupaten Jember disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Table 1.1 Indikator Kinerja Utama Tahun 2016-2018

SASARAN STRATEGIS	indikator	Satuan	Realisasi tahun 2015	Realisasi tahun 2016	Realisasi tahun 2017	Target tahun 2018	Realisasi tahun 2018	Capaian kinerja (%)	Kategori capaian	
Meningkatnya pelestarian seni dan budaya	1.1	Jumlah prestasi bidang seni dan budaya	2	11	3	7	4	57,14	Kurang	
	1.2	Jumlah kelompok seni dan budaya	kelompok	290	150	270	320	270	84,375	Kurang
	1.3	Jumlah event seni dan budaya	Event	17	15	14	27	14	51,8	Kurang
	1.4	Jumlah cagar budaya yang dilindungi	Buah	400	410	410	410	410	100	Baik
			lokasi	3	3	3	3	3	100	Baik
Meningkatnya kunjungan wisatawan	2.1	Persentase peningkatan jumlah kunjungan wisatawan	%	15	5	15	43	27	143	Kurang

Sumber: Lakip Pemkab Jember (<https://jemberkab.go.id>)

Dari tabel 1.1 capaian indicator kinerja pada dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten jember memiliki kategori capaian disetiap indikatornya. Pada indicator prestasi bidang seni dan budaya pada tahun 2018 memiliki target yaitu sebesar 7 (tujuh), namun belum terealisasi dengan hanya mendapatkan angka sebesar 4 (empat), sehingga pada kategori capaian kerja, indicator ini mendapatkan nilai kurang. Pada indicator prestasi bidang seni dan budaya dengan satuan kelompok mendapatkan nilai sebesar 270 dengan target sebesar 320, sehingga indicator ini mendapatkan nilai kurang pada capaian kerja. Pada indicator event seni dan budaya mendapatkan angka sebesar 14 dengan target sebesar 27, sehingga pada indicator ini mendapatkan nilai kurang pada capaian kerja. Pada indicator cagar budaya yang dilindungi masih tetap stabil dengan nilai baik pada capaian kerja karena tidak ada situs atau cagar budaya yang

ditemukan kembali. Sehingga Pemerintah Kabupaten Jember memerlukan penelitian ini untuk mengetahui berpengaruh dan tidaknya iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember untuk meningkatkan kinerjanya.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut guna penyempurnaan penerapan iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel interveningnya. Apakah benar iklim organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember ini dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Karena meningkatnya kinerja pegawai akan berdampak baik pula pada target-target yang telah ditentukan.

Dengan melihat kondisi tersebut, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada research gap penelitian terdahulu dan fenomena empiris yang ditemukan di tempat penelitian, maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah bagaimana meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Jember?

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh baik dan signifikan

maupun tidak terhadap kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Oleh sebab itu dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja?
6. Apakah iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.
5. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

6. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi.
7. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui motivasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk objek penelitian

Untuk menambah referensi kajian tentang kinerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Jember dan sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.

2. Manfaat untuk Universitas Muhammadiyah Jember

Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Jember baik dalam pendidikan maupun para pendidik yang ada di dalamnya, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum serta dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam penelitian-penelitian yang akan datang.

3. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah wawasan terhadap kasus yang diteliti lebih detail, menambah pengalaman tidak hanya dalam segi teori namun bisa langsung terjun ke lapangan.