

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia saat ini sedang mengalami penurunan. Hal ini bisa dilihat dari pertumbuhan ekonomi pada tahun 2022 yang hanya mencapai 3,2 % (kemenkeu.go.id). Hal ini terjadi karena di Indonesia masih banyak penduduk yang miskin. Tingkat kemiskinan di Indonesia mencapai 9,5% atau sebanyak 26,36 juta jiwa. Jumlah ini telah mengalami penurunan terhadap penduduk miskin bulan September 2022. Penurunan yang terjadi sebanyak 0,14% atau sebanyak 0,14 juta orang (bps.go.id).

Penurunan yang terjadi merupakan hasil dari upaya pengantasan kemiskinan yang dilakukan oleh pemerintah. Upaya yang telah dilakukan pemerintah antara lain penciptaan lapangan pekerjaan, peningkatan pendapatan masyarakat, pengembangan kesehatan dan pendidikan, perlindungan dan pemberdayaan kaum miskin (kemenkeu.go.id).

Program pengantasan kemiskinan tersebut dilakukan oleh organisasi pemerintah, salah satunya adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa mengamanatkan bahwa Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan

kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat Desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen mempunyai peran penting dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa khususnya di Kabupaten Kebumen. Dalam mendukung visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen mempunyai peran yang penting dalam menuju tercapainya masyarakat Kebumen yang sejahtera. Melihat peran dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen yang cukup strategis dalam kaitannya dengan pemberdayaan masyarakat desa, maka dibutuhkan sumberdaya manusia atau pegawai di dinas tersebut yang memiliki semangat kerja yang tinggi yang menjadi tujuan organisasi dapat terlaksana.

Adapun visi dan misi yang diemban oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen yaitu visi mewujudkan Kabupaten Kebumen semakin sejahtera, mandiri, berakhlak bersama rakyat. Sedangkan misinya adalah; 1) Peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik melalui pelayanan birokrasi yang responsif serta penerapan *e-gov* dan *open-gov* terintegrasi; 2) Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan dan kebutuhan dasar lainnya; 3) Mewujudkan daya saing ekonomi daerah melalui pengembangan potensi sumber daya alam, pariwisata dan kearifan lokal yang berbasis agrobisnis dan ekonomi kerakyatan; 4) Peningkatan kualitas dan kuantitas infrastruktur yang berkelanjutan dan

berwawasan lingkungan; 5) Mewujudkan masyarakat yang rukun, berbudaya dan bermartabat.

Agar visi misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen tercapai, instansi ini perlu dukungan sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external.

Manusia merupakan komponen utama disetiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasi secara sadar dengan sebuah batasan yang kreatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2012). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja perorangan akan meningkatkan

kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan memberi hasil kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2010:34) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen secara umum baik hal itu bisa dilihat dari SKP mereka.

Sasaran kinerja pegawai (SKP) merupakan tolak ukur pelayanan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kebumen. Beberapa tolak ukur yang ada dalam SKP diantaranya adalah orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen. Berikut data Sasaran Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen.

Tabe I-1

**SKP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen
Tahun 2021**

SKP Tahun 2021			
Unsur Penilaian	Sasaran	Nilai	Keterangan
Sasaran Kerja PNS (63,88 x 60%)		50,32	
Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	90,80	Sangat Baik
	Inisiatif Kerja	91,90	Sangat Baik
	Komitmen	91,35	Sangat Baik
	Disiplin	90,85	Sangat Baik
	Kerjasama	90,85	Sangat Baik
	Kepemimpinan	91,07	Sangat Baik
	Jumlah		546,82
	Nilai rata-rata	91,14	
Nilai Perilaku kerja	91,14 x40%	36,45	
Nilai Prestasi Kerja (SKP + Perilaku Kerja)		86,77	Baik

*Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen
Agustus 2021*

Tabe I-2

**SKP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen
Tahun 2022**

SKP Tahun 2022

Unsur Penilaian	Sasaran	Nilai	Keterangan
Sasaran Kerja PNS (88,67 x 60%)		52,00	
Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	91,20	Sangat Baik
	Inisiatif Kerja	92,01	Sangat Baik
	Komitmen	95,95	Sangat Baik
	Disiplin	91,89	Sangat Baik
	Kerjasama	92,98	Sangat Baik
	Kepemimpinan	91,88	Sangat Baik
	Jumlah	555,91	
	Nilairata-rata	92,65	
Nilai Perilaku kerja (92,65 x 40%)		37,06	
Nilai Prestasi Kerja (SKP + Perilaku Kerja)		89,06	Baik

Sumber : Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen Agustus 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa SKP Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kebumen melalui tolak ukur penilaian SKP untuk tahun 2021 mempunyai nilai 50,32 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 52,00. Perilaku kerja dengan tolak ukur orientasi pelayanan di tahun 2021 mempunyai nilai 90,80 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 91,20. Perilaku kerja dengan tolak ukur inisiatif kerja di tahun 2021 mempunyai nilai 91,90 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 92,01. Perilaku kerja dengan tolak ukur komitmen di tahun 2021 mempunyai nilai 91,35 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 95,95. Perilaku kerja dengan tolak ukur disiplin di tahun 2021 mempunyai nilai 90,85 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 91,89. Perilaku kerja dengan tolak ukur kerjasama di tahun 2021 mempunyai nilai 90,85 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 92,98. Perilaku

kerja dengan tolak ukur kepemimpinan di tahun 2021 mempunyai nilai 91,07 dan di tahun 2022 meningkat menjadi 91,88. Melihat nilai capaian SKP dan perilaku kerja dari tahun 2021 sebesar 86,77 dengan kriteria baik, di tahun 2022 meningkat menjadi 89,06 dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan nilai capaian SKP dan prestasi kerja dari tahun 2021 ke tahun 2022.

Kinerja sering diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas. Kinerja kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan serta keandalan pekerjaan. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika kinerjanya tinggi sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang baik. Harapan organisasi dengan kinerja pegawai yang tinggi tujuan organisasi dapat tercapai. Di sisi lain, tujuan organisasi sulit atau tidak mungkin dicapai ketika pegawai tidak berkinerja baik, sehingga mereka tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Maesarah Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas. Pemimpin menciptakan visi masa depan, dan menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi.

Kepemimpinan yang telah berjalan di Dinas Pemberdayaan Dan Desa Kabupaten Kebumen dari pengamatan penulis telah berjalan dengan baik. Beberapa perilaku pimpinan yang diharapkan seperti perhatian kepada bawahan, ikut andil dan mendampingi dalam pelaksanaan tugas telah dilakukan dengan baik. Para pegawai menjadi semangat dalam melaksanakan tugas-tugas di kantor bahkan beberapa pegawai sering pulang melebihi jam kerja di kantor.

Pemimpin organisasi harus mampu mempergunakan kewenangannya dalam merubah sikap dan perilaku pegawai agar mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam pengambilan keputusan terhadap kelompok maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Daryanto, et al., 2017:11). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan

kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran kinerja pegawai.

Kondisi yang ada di Dinas Pemberdayaan dan Desa Kabupaten Kebumen fungsi kepemimpinan dalam mengarahkan dan membimbing pegawai cukup terarah. Koordinasi yang dilakukan pimpinan dengan bawahan cukup maksimal sehingga kendala-kendala yang ada dapat diminimalkan. Pemberian motivasi dan tindakan-tindakan lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seharusnya lebih banyak dilakukan sehingga kinerja organisasi atau dinas dapat meningkat sesuai dengan target yang diharapkan.

Peran pemimpin merupakan penggerak suatu kelompok atau organisasi untuk bisa menjalankan setiap tujuannya. Pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan cara mengarahkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha atau upaya orang lain atau melalui usaha untuk bersama agar dapat menjadi bagian organisasi yang senantiasa menjunjung tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh adanya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat memajukan instansi atau organisasi. Melalui kemampuan, inovasi, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin untuk memajukan organisasi dengan mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan

organisasi. Melalui daya kreatifitas yang dimiliki, pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal. Tanpa kepemimpinan, aktivitas dalam suatu organisasi tidak akan teratur. Hal ini disebabkan setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pola perilaku seorang bawahan akan banyak diwarnai oleh perilaku atasannya sebagai pemimpin karena mereka selalu berinteraksi.

Pemimpin bukan hanya aktor dan penentu arah yang penting bagi perusahaan, namun perilaku pemimpin dalam menjalin relasi di dalam dan di luar organisasi akan menetapkan nuansa dan membentuk identitas perusahaan mereka (Chen & Miller, 2012). Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya untuk memiliki tujuan pribadi yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tentunya untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Bella & Maichal, 2018). Robbins dan Judge, (2013).

Peran pemimpin dan kepemimpinannya sangatlah menentukan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang menggerakkan organisasinya sehingga sumber daya dan alat daya berdaya guna secara optimal. Hasibuan (2014:43) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Inti dari kepemimpinan adalah memberikan pengarahan (*directing*) atau mempengaruhi orang lain

(influence), dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Kinerja pegawai pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan perkembangan organisasi tersebut. Jika kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi membosankan dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap organisasi pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja pegawai. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja pegawai tentunya harus diperhatikan adalah kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal. Seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti : tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai. Motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen, berdasarkan pengamatan penulis berjalan dengan baik. Para pegawai dalam melaksanakan tugas terlihat semangat dan mengikuti pola kerja sesuai prosedur yang berlaku. Hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan juga sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh dinas. Semangat kerja pegawai tersebut selain memberikan efek yang baik terhadap kinerja juga ada beberapa hal yang kurang baik, diantaranya beberapa pegawai merasa capek dan jenuh dengan rutinitas

pekerjaan. Beberapa pegawai mengharapkan adanya forum untuk kebersamaan seperti acara-acara tidak formal yang bersifat kekeluargaan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen menurut pengamatan penulis bahwa pencapaian kerja pegawai sudah baik, seperti pencapaian tujuan dan hasil kerja yang sudah memenuhi standar. Motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja juga baik. Keadaan ini terlihat pada pelaksanaan kerja pegawai, mereka selalu menggunakan waktu kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi bisa berarti sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Handoko, 2016). Penelitian Yulita Silvianti, Ahiruddin dan Junaidi yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tanjung Karang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi Pengaruh sebesar 69,5%. Sementara penelitian Siti Maesarah Hasibuan dan Syaiful Bahri yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno, (2019) tentang pengertian lingkungan kerja adalah: keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut, sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang ada di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan yang cukup baik, peralatan kantor yang tertata dengan rapi, sarana dan prasarana serta suasana kerja yang harmonis. Penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja oleh Siti Maesarah dan Syaiful Bakrie (2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan terhadap lingkungan kerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Kebumen.”

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen adalah sudah optimalnya kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal peneliti menduga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dugaan tersebut didasari oleh penelitian Siti Maesarah Hasibuan dan Syaiful Bahrie (2018) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja, motivasi

kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen?
4. Apakah secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan dibatasi pada hal-hal tertentu saja sehingga tidak melebar dan lebih terfokus pada permasalahan yang dibahas. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen dengan responden Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Peneliti ini hanya fokus pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat

dan Desa Kabupaten Kebumen. Guna menghindari meluasnya bahasan, maka variabel dibatasi pada :

a. Kinerja

Menurut Hasibuan (2007:34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kinerja yang dilakukan oleh Rober L. Mathis. John H Jackson (2006 : 378), antar lain :

- 1) kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2013). Kepemimpinan dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kepemimpinan yang dikemukakan Hamzah Uno (2012) antara lain :

- 1) Pengaruh idealis
- 2) Motivasi inspirasional
- 3) Stimulasi intelektual

4) Perhatian secara individual.

c. Motivasi Kerja

Menurut Hamzah Uno (2012), motivasi kerja diartikan sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kepemimpinan yang dikemukakan Hamzah Uno (2012) antara lain :

- 1) Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan
- 2) Pencapaian prestasi
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2009) . Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator kepemimpinan yang dikemukakan Hamzah Uno (2012) antara lain :

- 1) Tempat bekerja
- 2) Fasilitas
- 3) Kebersihan
- 4) Pencahayaan
- 5) Ketenangan
- 6) Termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan agar penelitian ini ada target atau hasil yang akan dicapai sehingga penelitian lebih jelas dan terarah. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen.
2. mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen.
3. mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen.
4. mengetahui pengaruh secara bersama kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian selain mempunyai tujuan juga harus ada manfaat yang bisa diambil dari dilaksanakannya penelitian tersebut. Manfaat dari penelitian ini menjadi penting karena merupakan alasan utama dilaksanakannya penelitian.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan khususnya tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kebumen penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk menyusun suatu kebijakan / pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.