

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Organisasi adalah perkumpulan bagi sekelompok orang untuk bekerjasama dan dipimpin untuk mencapai tujuan. Efektif tidaknya organisasi tergantung kerjasama individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan berdasarkan usaha bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai. (Stan, 2018)

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena

itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan terfokus pada gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins,2016).

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek pada kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan, yang mana gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Jika interaksi antara pemimpin dan bawahan baik tentu berdampak positif ke kinerja karyawan, namun sebaliknya jika interaksi antara pemimpin dan bawahannya kurang baik maka akan mempunyai efek negatif pada motivasi kerja dan kinerja karyawan dari karyawan tersebut, yang nantinya berdampak pada tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan ((Robbins,2016).Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Kinerja yang unggul akan didapat dengan motivasi dan semangat kerja yang kuat untuk

mewujudnya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan untuknya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Kinerja pegawai salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam waktu periode tertentu. Istilah kinerja tidak dapat dipisahkan dengan bekerja karena kinerja merupakan hasil dari proses bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab pegawai selama periode tertentu. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawan (Purnomo,2010) untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan cara merubah gaya kepemimpinan atasan menjadi pemimpin transformasional. Pimpinan

sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktifitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, diantaranya adalah dengan melalui motivasi kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Mangkunegara (2017:61). Sedangkan Hasibuan (2016:141) mengatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan semangat mencapai hasil yang optimal”. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan itu sendiri. Apabila motivasi kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka sudah tentu perusahaan tersebut akan mengalami kerugian karena pegawainya bekerja secara tidak produktif atau berkurangnya penurunan kinerja. Sebaliknya apabila motivasi kerja baik maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih baik lagi karena kenaikan kinerja pegawai. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan.

Kantor Kecamatan Kabuh merupakan salah satu instansi sektor publik, di mana kantor tersebut memberikan pelayanan kepada masyarakat Kabuh. Contoh pelayanan yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Kabuh kepada masyarakat yaitu pembuatan KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan pembuatan KK (Kartu Keluarga). Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tinggal di wilayah kecamatan Kabuh, terdapat total 35 pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Kabuh. Pegawai kecamatan kabuh selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya dengan pengarahannya motivasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Kabuh dinilai kinerja pegawai kurang baik. Adapun data penilaian kerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai atau Sasaran Kerja Pegawai (SKP)
Kantor Kecamatan Kabuh Tahun 2019-2021

No	Tahun	Indikator						Jumlah
		Orientasi pelayanan	Integritas	Komitmen	Disipli	Kerjasam	Kepemimpina	
1	2019	82.25%	78.50%	83.67%	77.45%	77.98%	85.25%	80,01
2	2020	81.68%	77.42%	84.25%	75.68%	77.54%	85.33%	76,05
3	2021	81.78%	74.55%	84.38%	72.88%	76.87%	85.15%	86,04

Sumber : Sub.bagian umum dan kepegawaian Kantor Kecamatan Kabuh, 2021

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai kepada 35 pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan

Kabuh. cenderung menurun diantaranya orientasi pelayanan, integritas, disiplin dan kerjasama. Penurunan kinerja diduga disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kurangnya kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang belum sepenuhnya terpenuhi.

Tabel 1.1 mengindikasikan capaian kinerja masih belum optimal. Pencapaian kerja tersebut belum optimal karena pada tahun 2019 mengalami penurunan yaitu sebesar 3,96%. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Pola kepemimpinan camat yang top down atau instruksional yang selama ini diterapkan selama era sentralistik, kini sudah tidak relevan lagi dipraktekkan dalam konteks desentralisasi pelayanan publik. Kini saatnya camat mampu mengambil inisiatif dalam memimpin atau mengelola kecamatannya. Untuk menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi di kecamatan, pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi camat untuk memimpin dan mengembangkan kecamatan yang berkualitas. kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreatifitas. Gaya kepemimpinan semacam ini

memiliki penekanan dalam hal pernyataan visi dan misi yang jelas, penggunaan komunikasi secara efektif, pemberian rangsangan intelektual serta pemberian perhatian pribadi terhadap permasalahan individu anggota organisasinya. Dengan penekanan pada hal-hal seperti itu, diharapkan camat akan mampu meningkatkan kinerja staf pegawainya dalam rangka mengembangkan kualitas kecamatan.

Berdasarkan uraian diatas, suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik atasan dan bawahan dalam pekerjaan sehingga hal tersebut akan berdampak pada penciptaan, penulis tertarik mengangkat judul penelitian **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh ?
- b. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh ?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh ?
- d. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Kantor Kecamatan Kabuh ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kabuh
- e. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Kantor Kecamatan Kabuh

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas terkait pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan saran bagi pegawai Kantor Kecamatan Kabuh dalam menerapkan dan melaksanakan gaya kepemimpinan transformasional dan juga kinerja pegawai dengan motivasi kerja.