

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dalam kehidupan ini dimana sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga pekerjaan yang dilakukan menghasilkan suatu pencapaian sesuai rencana yang diharapkan. Faktor manusia merupakan masalah utama pada setiap kegiatan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan didasarkan dan ditentukan oleh orang yang ada di dalamnya. Proses kerjasama yang berlangsung oleh para anggota saling berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah tercapainya tujuan yang didukung oleh serangkaian kegiatan sebagai proses manajemen, dimana terdiri dari berbagai tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia.

Kepemimpinan transformasional harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara pemimpin dan para pegawai atau bawahannya sehingga timbul rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan. Menurut Burns (dikutip di Setiawan, 2013:106) kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen

masyarakat dalam kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang baik mampu merangkul berbagai individu, sifat, dan kondisi yang berbeda pula. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara pemimpin dan para pegawai atau bawahannya sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu, dan rasa persatuan bisa timbul.

Selain itu, pemahaman yang tepat tentang sikap para pegawai harus juga dilandasi dengan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja sehingga tujuan dapat segera tercapai. Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Hal ini memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya tarik untuk berbuat. Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa motif adalah hal yang melatarbelakangi individu dalam berbuat untuk mencapai tujuan tertentu dan memotivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan motif.

Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Cascio (dikutip di Hasibuan, 2020:95) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat). Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarahkan pada tujuan sebagai kepuasan. Pegawai

memiliki keinginan yang kuat sehingga muncul adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan secara berkelanjutan sehingga pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Motivasi dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu. Semakin optimal seorang pimpinan dalam suatu organisasi maka berpengaruh juga terhadap kinerja pegawainya. Seseorang pegawai yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, suka bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan yang berkaitan dengan kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rendahnya keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yaitu pengawasan dan motivasi dari pimpinan.

Menurut Rivai (dikutip di Bintoro, 2017:106) kinerja merupakan hasil atau tingkat keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan,

motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi dan sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang menjadi kendala.

Kinerja merupakan hasil pencapaian seorang pegawai sebagai tolak ukur keberhasilannya dimana konsisten merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi, sejauh mana mereka dapat mempertahankan kinerjanya yang baik sehingga dapat bersaing. Produktivitas kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kinerja yang baik adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan di ruangan Kesra OKU bersama salah satu pegawai (fungsional Umum) yang ada mereka mengatakan bahwa kepemimpinan yang terjadi belum baik, hal ini dilihat dari kurangnya peran pimpinan untuk memberikan kesadaran akan penting suatu pekerjaan sehingga membuat bawahan tidak bekerja secara efektif. Serta banyaknya kegiatan membuat pemimpin tidak memiliki kekuatan emosionalnya kepada bawahan yang membuat pegawai tidak termotivasi, mereka tidak mau meminta bantuan kepada atasan maupun sesama rekan kerjanya dan kurangnya rasa empati yang terjadi antar pegawai lainnya mengalami kendala dalam bekerja. Selain itu, kurangnya dukungan yang diberikan oleh atasan dalam

memberikan arahan, hal ini dikarenakan atasan sering melakukan perjalanan luar daerah, yang membuat pegawai cenderung lebih santai dalam melaksanakan pekerjaan rekan kerja yang kurang produktif, pegawai yang sering izin. Dan atasan kurang menegur pegawainya dilihat dari beberapa pegawai tidak ada diruangan saat jam kerja.

Selanjutnya berdasarkan observasi dan wawancara bahwa ditemukan kendala motivasi kerja seperti ada beberapa dari pegawai merasa bidang pekerjaan yang mereka kerjakan beban kerjanya cukup berat. Selain itu, mengenai masalah penghargaan kurangnya kesadaran dari atasan dalam mengapresiasi kepada pegawainya yang berprestasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan , serta kurangnya interaksi yang memotivasi pimpinan terhadap bawahan membuat pegawai tidak mampu menyelesaikan tugasnya sendiri sehingga membuat kinerja menurunb.

Selain itu, hasil pengamatan lapangan yang dilakukan terkait kondisi kinerja pegawai maka dari hasil wawancara kepada pimpinan dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada di Ruang Kesra Setda OKU belum optimal dan masih perlu perbaikan dalam proses kerjanya karena banyak pegawai yang belum mampu untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing sesuai apa yang dibebankan. Kurangnya pegawai yang berada di lingkungan kerja, tanpa alasan yang mendasari ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai dan semangat untuk bekerja. Peran pemimpin yang kurang memberi masukan terhadap para pegawai yang ada menggambarkan bahwa masih kurang profesionalnya instansi ini. Sikap konsisten dan efektifitas terhadap waktu

yang rendah, kurangnya semangat dan motivasi dalam bekerja serta pengawasan yang kurang dari pimpinan.

Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawainya dan sekaligus dapat dijadikan pedoman guna meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu bagian Kesra Setda OKU. Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja pada Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu bagian Kesra Setda OKU.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu bagian Kesra Setda OKU baik secara parsial maupun simultan.”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu bagian Kesra Setda OKU baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini muncul dua kegunaan penelitian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sehingga memungkinkan penelitian ini menjadi suatu acuan dan pemecahan masalah dari penelitian.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang kepemimpinan transformasional, dan motivasi terhadap kinerja serta sebagai bahan acuan dan pertimbangan bagi penelitian sebelumnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana berlatih berpikir secara ilmiah dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi instansi, khususnya mengenai sumber daya manusia.
- b. Manfaat bagi almamater, penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang relatif sama.
- c. Bagi instansi, terkait hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.
- d. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan informasi bagi masyarakat.