

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap hasil sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: supervisi, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi perusahaan. (Tumpi 2001). Faktor eksternal juga sangat menentukan tingkat kinerja seseorang. Faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, semangat kerja, dan lain lain. Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam rangka untuk mencapai kinerja yang optimal dalam sebuah perusahaan sangat perlu adanya motivasi yang baik dari karyawan. Motivasi yang baik akan sangat mempengaruhi hasil atau prestasi kepada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Supervisi adalah level kepemimpinan

yang tidak boleh membuat kebijakan yang bersifat strategis, tapi hanya menerjemahkan dan meneruskan kebijakan strategis atasannya kepada para bawahan untuk dikerjakan secara efektif dan produktif. Oleh karena itu, seorang supervisor harus memiliki kompetensi yang relevan dalam mencakup keterampilan membangun hubungan di antara atasan dan bawahan; keterampilan terhadap fungsi dan peran kerja agar mampu bekerja secara optimal, kreatif, efektif, berkualitas, produktif, efisien, bersinergi, dan cerdas melakukan supervisi terhadap bawahan; keterampilan kecerdasan emosional.

Motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan atau pekerjaan seorang karyawan yang dipercayakan kepadanya. Semangat dan motivasi yang tinggi diharapkan karyawan dapat bekerja secara professional. Motivasi mempunyai andil sebagai penentu kinerja. Herzberg dalam Buchari (2000) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yakni faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan diri, kerja itu sendiri dan tanggung jawab, serta kemajuan dan pertumbuhan. Faktor ekstrinsik, seperti kebijakan dari pimpinan instansi, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja serta gaji yang sesuai.

Menurut (Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi adalah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak (Sargent, (dikutip oleh Howard, 1999 dalam Saebeni 2013)

menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya (Siagian, 2004).

Motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kinerjanya dan memberikan arah pada kegiatannya sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk bekerja, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil kinerja yang optimal. Seorang pimpinan harus juga dapat mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada dalam diri karyawannya dan dapat memenuhi kebutuhan tersebut agar karyawan dapat termotivasi untuk mau bekerja yang nantinya akan dapat tercapainya tujuan organisasi. Seorang karyawan yang mendapatkan kebutuhan dan fasilitas perusahaan yang memadai, akan sangat terpengaruh dan mendorong semangat kerjanya untuk menciptakan hasil kerja yang maksimal. Kepemimpinan merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai dimensi, akan dapat menghasilkan berbagai kondisi yang merugikan maupun yang menguntungkan bagi organisasi.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, keamanan, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi dalam sebuah instansi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas pemimpin. Oleh karena itu, perlu diadakan penelitian mengenai efektifitas dalam suatu organisasi. Terdapat tiga aspek dalam kepemimpinan yaitu : 1. Pembagian kekuasaan yang tidak sama antara pemimpin dan yang dipimpin, 2. Penggunaan segala bentuk kekuasaan

untuk mempengaruhi anak buah dan, 3. Dalam prosesnya melibatkan orang lain (Gary Yukl 2009).

Yukl (2009) menyatakan dengan bahasanya bahwa kepemimpinan adalah “Kemampuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dengan penuh semangat berusaha mencapai tujuan”. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat – saat sekarang ini semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya dalam hal ini pemimpin bertipe transformasional. Kepemimpinan transformasional bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan dan mampu menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing – masing secara adil sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang maksimal terhadap sebuah organisasi maupun instansi. Dalam kepemimpinan transformasional, yang merupakan perluasan dari kepemimpinan kharismatik, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawannya untuk berprestasi melampaui harapan.

Dalam hal ini karyawan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat kepada kepemimpinannya, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka, bahkan tidak jarang melampaui apa yang mereka perkirakan dapat mereka lakukan. Dari pernyataan di atas, secara implicit tetapi tegas terlihat bahwa dalam kepemimpinan terdapat perlakuan – perlakuan pimpinan yang menjadikan individu organisasi yang dipimpin

besemangat, termotivasi, dan memberikan tanggapan secara positif dan di tahap akhir membentuk sebuah prestasi kerja dari para karyawan terhadap sebuah organisasi.

Seorang pemimpin juga harus mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerja, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan karyawannya demi tercapainya kinerja yang maksimal. Seorang pimpinan yang baik tidak hanya bisa mempengaruhi bawahannya, tapi juga bisa menjamin para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Kepemimpinan yang tepat untuk mempengaruhi karyawannya agar berperan aktif adalah pemimpin yang dapat menjalankan tugasnya. Karyawan atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. Kondisi ini jika dipertahankan akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi (intervening) pernah dilakukan Istiningsih (2006) dengan menggunakan sampel karyawan STMIK AMIKOM Yogyakarta, Hasil analisis jalur menghasilkan temuan bahwa : **1.** Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. **2.** Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan **3.** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. **4.** Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variable intervening motivasi.

Penelitian ini dilakukan di DISPERINDAGKOP (Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Jalan Kusuma Negara No.9 Yogyakarta.

Alasan kenapa penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis kinerja karyawan pada DISPERINDAGKOP dikarenakan pelayanan pada instansi tersebut memiliki peran strategis pada kinerja untuk mencapai hal tersebut, peran pemimpin instansi sangat penting dalam mendorong motivasi sehingga kinerja perawat sebagai salah satu indikator kinerja pelayanan dapat diwujudkan di DISPERINDAGKOP. Kinerja yang baik sangat penting untuk menciptakan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat maka dari itu penting peran pemimpin untuk bisa mempengaruhi semua karyawannya untuk mengutamakan pelayanan yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut, yaitu memberikan pelayanan yang sebaik mungkin sehingga masyarakat juga bisa memberikan respon yang baik terhadap sebuah perusahaan tersebut. Tetapi dalam penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional karena terinspirasi dari banyak orang. Jadi dengan pernyataan di atas studi ini menarik untuk dilakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional secara signifikan terhadap motivasi pegawai?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasioanal secara signifikan terhadap kinerja pegawai?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah motivasi memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai?

C. TUJUAN PENELITIAN

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

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang di ambil yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui variable motivasi sebagai intervening.

2. Bagi universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi organisasi

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi DISPERINDAGKOP DIY di Jalan Kusuma Negara Km 09 Yogyakarta, dalam mengambil kebijakan manajemen para pemimpin, memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan bisa memberikan kinerja yang baik dan berprestasi terhadap organisasi.