

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu instansi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Dalam sebuah instansi, seorang pemimpin akan diakui apabila mempunyai pengaruh dan mampu dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Tindakan-tindakan dari setiap kegiatan dalam organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam organisasi.

Menurut peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 23 th 2014 Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk makin terwujudnya keberhasilan dalam mencapai pembangunan yang mensejahterakan masyarakat. Untuk itu dukungan administrasi negara yang mampu menjamin kelancaran dan keterpaduan tugas dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan negara dan pembangunan untuk mewujudkan sistem administrasi negara yang handal, profesional, efektif dan efisien serta tanggap dengan kondisi masyarakat dalam dinamika pembangunan. Dalam upaya peningkatan sumber daya aparatur pemerintahan negara agar mampu mendukung tugas pada bidangnya maka hendaklah diciptakan pegawai yang mempunyai keterampilan yang handal serta didukung oleh aplikasi yang dapat membantu kinerja pegawai sehingga dalam menjalankan tugasnya dapat dilakukan dengan cepat dan efisien (Munandar and Amarudin, 2017).

Peran sumber daya manusia pada sebuah organisasi tidak hanya melakukan tugas berdasarkan apa yang sudah menjadi kewajibannya (*job*

description), namun kinerja yang dimiliki oleh masing-masing individu akan berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis and Fahmi, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi adalah kepemimpinan transformasional, kalimat ini juga didukung oleh (Burhanudin, 2020) dan (Pratama, Surtha and I Gede Aryana Mahayasa, 2020) mengungkapkan dalam penelitiannya salah satu faktor untuk merangsang dalam menerapkan kinerja karyawan pada karyawan ataupun anggota adalah kepemimpinan transformasional.

Dalam Safaria (2004), Kepemimpinan adalah hubungan yang saling mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut atau bawahan yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama. Berdasarkan pengertian ini, kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi antara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan, dan perubahan ini mencerminkan tujuan bersama dari pemimpin dan pengikutnya (Burhanudin, 2020). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pimpinan mencoba mengubah karyawan sehingga mereka berjuang untuk tujuan organisasi atau perusahaan daripada tujuan pribadi. (Burhanudin, 2020).

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada penelitian terdahulu ditemukan adanya riset gap. Hasil penelitian yang dilakukan (Widyawati, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian (Karundeng *et al.*, 2022). Namun pada hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Yuwono *et al.*, 2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi- rendahnya tingkat kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya bisa disimpulkan bahwa terdapat

adanya ketidak konsistenan terhadap hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepemimpinan transformasional adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik (Fransiska and Tupti, 2020).

Menurut Siagian (2003), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Heri Supriyanto and Moch Djudi Mukzam, 2018). Menurut Hasibuan (2003), “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Heri Supriyanto and Moch Djudi Mukzam, 2018).

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada penelitian terdahulu ditemukan adanya riset gap. Hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawan, Qomariah and Winahyu, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian (Hustia, 2020). Namun pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2014) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa adanya ketidak konsistenan terhadap hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kepemimpinan transformasional juga ada kaitannya dengan variabel motivasi kerja. Menurut John dan Gregory (2012) menyatakan bahwa, kepemimpinan berperan penting dalam memotivasi karyawan, serta motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan (Sudibya, 2019). Berdasarkan penelitian sebelumnya juga oleh (Sudibya, 2019) menyatakan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka dipastikan pula semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh penelitian (Kartawidjaja, 2020). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda, Sardjono and Purnamasari, 2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Fenomena yang mendasari penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan melakukan wawancara langsung kepada salah satu pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dari beberapa karyawan terdapat fenomena penelitian yaitu terkait kinerja karyawan terlihat meningkat dikarenakan pemimpin menerapkan kepemimpinan transformasional di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo yang bisa menginspirasi karyawan seperti menyelesaikan masalah dalam berbagai sudut. Sehingga dari hal itu meningkatkan kinerja karyawan dengan menyelesaikan tugas tepat waktu, cepat, dan tak terduga. Selain itu terkait motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo juga terlihat meningkat dikarenakan kebutuhan hidup karyawan bisa terpenuhi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepemimpinan transformasional kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji apakah pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
2. Menguji apakah pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Menguji apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Menguji apakah pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi pengembangan ilmu

Penulis:

Dapat mengetahui bagaimana pengaruhnya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Pembaca:

Dapat menambah pengetahuan maupun wawasan terkait dengan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan motivasi kerja.

b. Bagi praktik organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada pimpinan terkait dengan kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan dan motivasi kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo sehingga bisa dijadikan sebagai dasar atau salah satu masukan terkait kepemimpinan transformasional, kinerja karyawan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kualitas Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo.