**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar belakang penelitian**

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Orgnasisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu di katakana organisasi adalah kegiatan suatu individu atau kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat statis, karena hanya sekedar melihat pada struktur nya, disamping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat dinamis.

Terdapat beberapa teori dan perspektif mengenai organisasi, ada yang cocok sama satu sama lain, dan ada pula yang berbeda. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

 Organisasi membutuhkan kinerja para pegawai daam menjalankan tugas, pokok, dan fungsi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil yang di kerjakan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan nya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam suatu organisasi Hariandja (2007 : 194)

Suatu kinerja pegawai akan menjadi jaminan maju atau mundurnya suatu lembaga organisasi. Menurut Amstrong dan Baron dalam Soedarmayanti (2011:202) Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan yang disepakati.

Kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan selama waktu periode tertentu. Kinerja pegawai dapat diartikan sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Kinerja pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik secara langsung akan memperngaruhi kinerja organisasi dan memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Menurut Griffin (2009:92) dalam Ananto kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Faktor yang didefinisikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan. Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kompetensi yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakannya juga tidak memiliki banyak arti.Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Handoko(2009:294) dalan Ananto kepemimpinan merupakankemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya itu sendiri.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan *(Leadership Style*) yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan ini mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan kebijakan dan mengambil keputusan, implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut Robbins (2006:15) dalam Fajra Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Gaya kepemimpinan dapat didefiniskan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Bentuk gaya kepemimpinan yang dianggap dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat menghimbau pola pikir dan refleksi paradigm baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka pikirkan sebelumnya, juga dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

Menurut Burn dalam Pasolog (2008:129) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang tinggi. Pegawai merasa percaya diri, kagum loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan dan keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Objek penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan lembaga Pemerintah di Kota Cirebon. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon memiliki tugas pokok, yaitu mewujudkan pelayanan tenaga kerja yang prima untuk terciptanya insan yang cerdas, mandiri, berakhlak mulia, berdaya saing dan sejahtera. Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon merupakan suatu instansi yang ditugaskan oleh Pemerintah untuk melaksanakan urusan Pemerintah di bidang Tenaga Kerja.

Peneliti melakukan pengamatan kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variable untuk menentukan keberhasilan organisasi. Indikasi kinerja tersebut secara factual dapat dikemukakan indikatornya sebagai berikut:

1. *Personal Factor* ditunjukan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu contoh : keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih ada ketimpangan dan kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan belum sesuai dengan tingkat kebutuhan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dan meminta bantuan rekan kerja.
2. *System Factor* yaitu motif yang kurang dari pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi. Contoh : Masih ada pengabaian tugas dari beberapa pegawai seperti penyusunan dan pengelolaan data pegawai dimana adanya keterlambatan dalam penyusunan struktur organisasi.

 Permasalahan di atas diduga disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan transformasional dari Kepala belum sepenuhnya sesuai dengan kinerja pegawai yang dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

1. Pertimbangan yang individualkan.

Kurangnya peran seorang Kepala sebagai pemimpin dalam memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para bawahannya.

1. Inspirasi.

Kurang motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya dalam penyelesaian tugas, seharusnya pemimpin memberikan inspirasi teladan dan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

 Berdasarkan uraian diatas, dapatlah dipahami, bahwa kepemimpinan transformasional dan merupakan faktor-faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mencoba melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul :**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA CIREBON”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

 Berpedoman pada latar belakang atas penelitian di atas, yang menjadi pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah : Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, rendahnya kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon tersebut disebabkan belum efektifnya kepemimpinan transformasional.

 Berdasarkan *Problem Statement* tersebut, diidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai untuk Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon?
	1. **Tujuan Penelitian**
4. Mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
5. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
6. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon .
	1. **Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan dengan kegunaan penelitian ini.

1. Kegunaan Teoritis :

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1. Kegunaan Praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

1. Kegunaan bagi Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Dilaksanakannya penelitian ini Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon diharapkan mengetahui atau menerapkan gaya kepemimpinan dengan menggunakan kinerja pegawai dan menambah kreativitas.

1. Kegunaan bagi pegawai

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan akan dapat menambah motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, menambah pemahaman dan kreativitas, serta meningkatkan pengalaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawainya.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Sugiyono (2011:91) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berisi gambaran penelitian secara menyeluruh yang memperlihatkan paradigm teori tentang masalah yang diteliti dan keterkaitan antar variabel. Variabel yang ada dalam penelitian ini antara lain, gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen (X), sedangkan variable dependennya (Y) adalah kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dan pendapat para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di bahas yaitu mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja.

 Wahjosumidjo (1987:11) mengemukakan pengertian kepemimpinan yaitu :

 “Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian *(personality),* kemampuan *(ability)* dan kesanggupan *(capability).* Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.”

 Bass dalam Pasolong (2007:128) mengemukakan Kepemimpinan Transformasional :

 “Kepemimpinan Transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih baik dari pada apa yang direncanakan secara umum.”

 Menurut Bass dan Avolio dalam Ancok (2012:120). Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

1. *Idealize Influence* (pengaruh yang di idealkan) adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukan kepada para pengikut dari pemimpinnya.
2. *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual) karyawan merasa bahwa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempresepsikan tugas-tugasnya.
3. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi) adalah sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka lebih bermakna, bekerja tidak hanya menari uang tetapi juga sebuah wahana untuk menemukan kemaknaan dalam hidup.
4. *Individualized consideration* (kepedulian individu) karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh pemimpin, pemimpin memperlakukan karyawan sebagai seorang pribadi yang kecakapan, kebutuhan dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan aspirasi karyawannya.

Menurut Lyman Porter dan Edward Lawler dalam Sedarmayanti(2011:223) menyatakan kinerja adalah fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Semua itu harus dilakukan antara pemimpin dan pegawai, termasuk pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

 Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron dalam Sedarmayanti(2011:223) antara lain :

1. *Personal Factors* ditunjukan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor* ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer.
3. *Team Factors* ditunjukan kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.
4. *System Factors* ditunjukan adanya system kerja dan fasilitas yang di berikan oleh organisasi.
5. *Contextual atau Situasional Factors* ditunjukan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.
	1. **Hipotesis**

 **Sugiono (2012:96)**mengemukakan, hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta diperoleh melalui pengumpulan data.

 Berdasarkan rumusan masalah tersebut hipotesis penelitian yang peneliti ajukan, yaitu :

1. **Hipotesis Utama**

"Terdapat pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon”.

1. **Sub Hipotesis**
2. Terdapat pengaruh *Idealized Influence* (pengaruh yang di idealkan) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
3. Terdapat pengaruh *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
4. Terdapat pengaruh *Inspiration Motivation* (motivasi inspriasi) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon
5. Terdapat pengaruh *Individualized consideration* (kepedulian individu) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon

Berikut peneliti Gambarkan Paradigma Pemikiran seperti di bawah ini :

$$ε$$

**py**

**X**

**Y**

 **pyx**

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pengaruh**

Keterangan :

X : Variabel kepemimpinan transformasional

Y : Variabel kinerja pegawai

$ε$ : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

 Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dapat dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan transformasional (X) merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon yang menggerakan pegawai kearah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan dimensi *Idealized influence, Inspiration motivation, intellectual stimulation, Individualized consideration.*
2. Kinerja pegawai (Y) fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan*. Personal Factors, Leadership Factor, Team Factors, System Factors, Contextual* atau *Situasional.*
3. Pengaruh, yaitu menunjukan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.
4. Signifikan, yaitu data yang mempunyai makna

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statitik yang sudah operasional, sebagi berikut :

* 1. **Hipotesis Utama**

H$°$ : *Ps*$\leq $0 = Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

Hi : *Ps*< 0 = Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja (Y) Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon.

* 1. **Sub Hipotesis**
1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara *idealized influence* ($X\_{1}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y*≠*0, terdapat pengaruh *antara idealized influence* ($X\_{1}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara *intellectual stimulation* ($X\_{2}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y*≠*0, terdapat pengaruh antara *intellectual stimulation* ($X\_{2}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara *inspiration motivation* ($X\_{3}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y*≠*0, terdapat pengaruh antara *inspiration motivation* ($X\_{3}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara *individualized consideration* ($X\_{4}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y*≠*0, terdapat pengaruh antara *individualized consideration* ($X\_{4}$) terhadap kinerja pegawai (Y)

 Pyx1

 rx 1rx2

 rx 1rx3 Pyx2

 rx 2rx3

 rx 2rx4 Pyx3

 rx 1rx4 rx 3rx4

 Pyx4

**Gambar 1.2**

**Diagram Jalur Pengaruh** $X\_{1}X\_{2}X\_{3}X\_{4}$ **terhadap Y**

**Keterangan :**

$X\_{1}$ = Pengaruh yang diidealkan

$X\_{2}$ = Simulasi intelektual

$X\_{3}$ = Motivasi inspirasi

$X\_{4}$ = Kepedulian individu

Y = Kinerja pegawai

Pyx = Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Ε = Epsilon

 Berdasarkan sub hipotesis diatas maka peneliti peneliti mengemukakan definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. *Idealize Influence* (pengaruh yang diidealkan) adalah sifat-sifat keteladanan yang ditunjukan kepada para pengikut dari pemimpinnya.
2. *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual) karyawan merasa bahwa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan, untuk mencari cara baru dalam melaksanakan tugas, karyawan merasa mendapatkan cara baru dalam mempresepsikan tugas-tugasnya.
3. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi) adalah sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka lebih bermakna, bekerja tidak hanya menari uang tetapi juga sebuah wahana untuk menemukan kemaknaan dalam hidup.
4. *Individualized consideration* (kepedulian individu) karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh pemimpin, pemimpin memperlakukan karyawan sebagai seorang pribadi yang kecakapan, kebutuhan dan keinginan masing-masing. Pemimpin memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan aspirasi karyawannya.