**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kinerja pegawai tidak akan lepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi prilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor penting dari organisasi sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja pegawai, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996). Sedangkan Greenberg dan Baron (2000:444) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Kepemimpinan transformasional, meliputi pengembangan hubungan yang lebih baik dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen, jadi dengan adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir, seperti kepemimpinan transformasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Pegawai merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahannya termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan tranformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting dalam penentuan tinggi rendahnya kerja organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas pegawai. Motivasi juga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih agar meraih kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi. Motivasi sangat penting dimiliki oleh pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja para pegawai.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja, karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi pada dasarnya apabila suatu organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi tersebut haruslah memberikan motivasi pada pegawai, agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan contoh *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawai, mengemukakan penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Jadi pada dasarnya apabila suatu organisasi ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi tersebut haruslah memberikan motivasi pada pegawai, agar pegawai mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Kantor Kecamatan Sindangkerta merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ditugaskan oleh pemerintah untuk mengkoordinasi pemberdayaan masyarakat, menjaga ketentraman dan ketertiban umum, menegakan peraturan perundang-undangan, memelihara dan menjaga fasilitas umum, membina pemerintahan desa/kelurahan, melakukan pelayanan terhadap masyarakat yang belum dilaksanakan desa/kelurahan. Peningkatan kinerja dapat tercapai apabila Pegawai pada Kantor Kecamatan Sindangkerta memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Camat ssenantiasa membina komunikasi yang harmonis dengan pegawainya dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi, seperti halnya memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berprestasi, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual pegawai, memberikan jaminan perlindungan hukum kepada pegawai kaitannya dalam tugas-tugas pada Kantor Kecamatan Sindangkerta, memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya, memberikan imbalan jasa yang layak dan jaminan pensiun, memberikan jaminan kepastian sistem mutasi pegawai demi terciptanya kenyamanan dan keharmonisan kerja serta menghormati hak dan kewajiban pegawai berdasarkan peraturan perundang-undangan dan norma serta kesepakatan dalam perjanjian kerja bersama.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Kamis, 7 Februari 2019, peneliti mendapatkan kenyataan pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat menunjukan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut.

1. Personal Factor yaitu tingkatan keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan yang dimiliki, individu dalam melakukan pekerjaan yang masih rendah, hal ini dapat terlihat dimana terdapat beberapa pegawai Kecamatan Sindangkerta yang masih kurang pengetahuan akan komputerisasi yang dapat menghambat dalam melaksanakan tugas-tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Contohnya pada pembuatan laporan kinerja pegawai, pegawai Kecamatan Sindangkerta kurang memiliki pegawai yang terampil akan komputerisasi.
2. System Factor yaitu adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi masih kurang memadai. Contohnya dimana terdapat komputer yang ada di Kecamatan Sindangkerta sering error, dan juga printer yang ada hanya dua buah sehingga pada saat ingin mencetak surat atau laporan pegawai Kecamatan harus keruangan yang memiliki printer.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga disebabkan salah satu nya oleh gaya kepemimpinan transformasional Kepala Camat Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat yang belum dijalan sesuai dengan indikator-indikator kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut.

1. *Inspiration Motivation* yang belum dilakukan yaitu sifat yang memberikan inpirasi dalam bekerja mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi lebih bermakna, bekerja tidak hanya mencari uang tetapi juga sebuah wahana untuk menemukan kebermaknaan dalam hidup. Contohnya Camat Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat, kurang memberikan motivasi inspirasi kepada para pegawainya yang kurang terampil, Camat Sindangkerta tidak memotivasi pegawai nya untuk melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai khususnya mengenai pendidikan dan pelatihan komputerisasi.
2. *Individualized consideration* yang kurang diperhatikan oleh Camat Sindangkerta, yaitu pegawai merasa belum diperhatikan dan diperlukan secara khusus oleh Camat, Camat memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan dan keinginan masing-masing. Contohnya Camat Sindangkerta kurang memperhatikan fasilitas kerja pegawai Kecamatan Sindangkerta, komputer yang dipergunakan masih terdapat yang sering error sehingga kinerja pegawai menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian diatas dapatlah dipahami, bahwa kepemimpinan transformasional dan faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja, oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mencoba melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul, **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat?
   1. **Tujuan Penelitiam**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja Pegawai pada Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual, dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan, kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sindangkerta Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat.